



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di
PT.Dekatama Centra

Skripsi

Oleh

Mochamad Syamsa Pratama Karyuda

2010320096

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja
Pegawai Di PT.Dekatama Centra

Skripsi

Oleh

Mochamad Syamsa Pratama Karyuda

2010320096

Pembimbing

Marihot Tua Effendi Hariandja, Drs., M.Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Mochamad Syamsa Pratama Karyuda
Nomor Pokok : 2010320096
Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di PT Dekatama Centra

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 11 Januari 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T.

: 

Sekretaris

Marihot Tua Effendi Hariandja, Drs., M.Si.

: 

Anggota

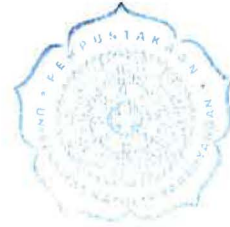
Fransiska Anita Subari, S.S.,M.T

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Mochamad Syamsa Pratama Karyuda

NPM : 2010320096

Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di PT
Dekatama Centra

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui apabila pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 05 Januari 2017



Mochamad

6000
ENAM RIBURUPIAH

Karyuda

ABSTRAK

Nama : Mochamad Syamsa Pratama Karyuda

NPM : 2010320096

Judul : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di PT Dekatama Centra

Perilaku Organisasi merupakan salah satu faktor pentingnya keberhasilan perusahaan, memahami pentingnya itu maka tiap perusahaan harus membenahi perilaku organisasi yang mereka miliki untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh ialah kepuasan kerja pegawai dan disiplin kerja pegawai yang ada di perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Dekatama Centra, dan mengetahui tingkat kepuasan pegawai baik secara pekerjaan ataupun lingkungan pekerjaan di PT. Dekatama Centra. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional (*correlational research*). Dengan menggunakan metode kuesioner kepada 300 responden PT Dekatama Centra.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan mengenai kepuasan kerja berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan, diketahui bahwa skor total untuk Variabel kepuasan kerja adalah 10763 atau 74,7% dari skor ideal yaitu 14400. Dengan demikian Variabel Hubungan kepuasan kerja berada pada kategori baik. Sementara untuk hasil Disiplin Kerja berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 4912 atau 81,9% dari skor ideal yaitu 6000. Dengan demikian Variabel Disiplin Kerja berada pada kategori sangat baik. Sementara untuk hasil korelasi antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja adalah 0,748. Hubungan ini termasuk kategori kuat. Hasil pengujian dengan statistik t didapat nilai $t(19,455) > t(1,968)$. Dengan hasil penelitian ini, Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja. Semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka akan semakin tinggi pula Disiplin Kerja. Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 56,0%. Hal ini memberikan pengertian Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja sebesar 56,0%, sedangkan sisanya 44,0% merupakan kontribusi variabel lain selain Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Name : Mochamad Syamsa Pratama Karyuda

NPM : 2010320096

Title : *Relationship of Job Satisfaction With Labor Discipline of Employee in PT Dekatama Centra*

Organizational Behavior is one of the factors for the success of the company, by understanding that important thing, then every company should improve their organizational behavior to increase the performance of the company. Many factors affect the success of the company. One of the factors is satisfaction and labor discipline of employees in the company. The purpose of this research was to determine the influence of job satisfaction and labor discipline on the performance of employees of PT. Dekatama Centra, and determine the level of employee satisfaction either a job or work environment in PT.Dekatama Centra. This type of research is correlational research. By using questionnaires to 300 respondents PT Dekatama Centra.

In this research can be concluded regarding job satisfaction based on presented of the processing results , it is known that the total scores for job satisfaction variable is 10763 or 74.7% of the ideal score is 14400. Thus the job satisfaction relationships variable is in good category. As for the results of Labor Discipline based on results from the calculations in the table shows that the values obtained 4912 or 81.9% of the ideal score is 6000. Thus Labor Discipline variables are in the very good category. As for the results of the correlation between job satisfaction and labor discipline of the table it can be seen that the measure of the relationship between Job Satisfaction with Labor Discipline is 0.748. This relationship included as astrong category. The test results with t statistic obtained t value $(19.455) > t (1.968)$. With these results of research, It indicates rejection of H_0 which indicates that there is a relationship between Job Satisfaction with Labor Discipline. The higher job satisfaction, the higher the Labor Discipline. The coefficient of determination of the calculation results obtained for 56.0%. This gives an understanding that Labor Discipline influenced by Job Satisfaction at 56.0%, while the remaining 44.0% is the contribution of other variables in addition to job satisfaction

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat, hidayah, kesehatan dan ridho-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di PT.Dekatama Centra”**

Dalam kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, motivasi maupun didikan yang diberikan kepada penulis selama ini, antara lain kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, Msi. selaku Dekan FISIP UNPAR.
2. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim., Dra., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Bapak Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., M.Si. selaku Sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
4. Bapak Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing saya, terima kasih atas segala kritik dan masukannya dan kesabarannya sehingga skripsi saya dapat selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Agus Gunawan, , S.Sos.,B.App.Com.,MBA.,M.Phil, yang akan selalu menjadi dosen favorit saya yang selalu sabar terhadap mahasiswanya dan memberikan banyak inspirasi bagi saya.
6. Seluruh dosen di Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis beserta staff Administasi Unpar yang telah banyak membantu dari awal perkuliahan hingga kelulusan penulis.

7. Kedua orang tua saya tercinta bapak Yaman Karyuda dan ibu Wiwi Winarni yang telah mendukung secara moril maupun materil dan menjadi sumber motivasi terbesar saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sheila Mutiara Lalita selaku adik saya tercinta yang telah mendukung secara moril maupun materil.
9. Keluarga besar Bapak Rd. Samedi dan keluarga besar Bapak Rosyid tercinta yang telah mendukung secara moril maupun materil.
10. Bapak Yaman Karyuda selaku Direktur dari PT. Dekatama Centra yang telah memberikan kesempatan dan data yang dibutuhkan selama proses pengerjaan skripsi ini berjalan hingga selesai.
11. Teman – teman seperjuangan saya dalam menyelesaikan kuliah dan skripsi ini bersama-sama, terima kasih telah membantu dan menemani saya selama saya berkuliah di UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN.
12. Teman – teman Wind Tunnel, Lingga, Hasbi, Ekky, Ihamsyah, Aldhy, Eka, Ofri, Kemal, dan lainnya yang telah memberikan semangat dan hiburan selama menjalankan skripsi ini
13. Teman – teman Fisip Deni, Luthfi, Meraldi, Sandika, Digi, Ivan, Aldino, dan lainnya.
Hatur nuhun!
14. Teman – teman yang tergabung dalam Wardi, Isya, Fadli, Eka, Hasbi, Hizkia, Malik, Adit, Agi, Bima, Dinal, Jordi, Prayoga, Rizky. Bahagia selalu!
15. Teman – teman band saya TRE, Hasbi, Panji ,Firdhan, Kevin, Reiza, Reza ,Nathan.,
Sukses untuk kita semua!
16. Dua sodara yyang paling berpengaruh dihidup saya Bayu Vandya dan Galih Miftah yang selalu ada dan selalu memberi semangat terhadap saya. Kita harus sukses!

17. Qurotta Ainun Reysika Mansyur selaku teman special saya yang selalu memberi support untuk bisa menyelesaikan skripsi ini. Thanks and Love you! Hehe
18. Teman seperjuangan lainnya dan semua pihak yang telah membantu mohon maaf tidak disebutkan satu persatu. Sukses untuk kita semua!

Bandung, 6 Desember 2016

Moch Syamsa Pratama K

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	1
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	4
1.5. Objek Penelitian	4
BAB 2 KERANGKA TEORI	6
2.1. Kepuasan Kerja.....	6
2.1.1. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	7
2.1.2. Kepuasan Kerja dan Produktivitas	8
2.1.3. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	9
2.1.4. Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional	10
2.2. Pengertian Disiplin Kerja	10
2.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan	12
2.2.2. Hal-Hal yang Menunjang Kedisiplinan	13
2.2.3. Tujuan disiplin kerja	14
2.2.4. Hambatan Disiplin Kerja	15
2.3. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan	16
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	17
3.1. Jenis Penelitian.....	17
3.2. Metode penelitian	18
3.3. Operasional Variable.....	19
3.4. Populasi dan Sampel	19
3.5. Uji Validitas dan Realibilitas.....	19
3.5.1. Uji Validitas	20
3.5.2. Uji Realibilitas	20

3.6. Teknik Pengumpulan Data	21
3.7. Teknik Analisis Data	23
BAB 4 OBJEK PENELITIAN.....	26
4.1. Deskripsi Umum Perusahaan	26
4.2. Sejarah Singkat Perusahaan.....	26
4.3. Visi dan Misi Perusahaan	27
4.4. Struktur Organisasi.....	27
4.5. Job Desceiprtion.....	28
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN	30
5.1. Karakteristik responden	31
5.1.1. Data Responden Berdasarkan Usia	31
5.1.2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
5.1.3. Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	32
5.2. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan	35
5.2.1. Dimensi Variabel Tingkat Kepuasan Kerja	36
5.3. Tingkat Disiplin Kerja Karyawan.....	73
5.3.1. Dimensi Variabel Mengenai Disiplin kerja.....	73
5.3.2. Dimensi Variabel Dalam Kategori Buruh Mengenai Disiplin Kerja	77
5.3.3. Dimensi Variabel Dalam Kategori Staff Mengenai Disiplin Kerja	79
5.4. Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja	81
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	82
6.1. Kesimpulan.....	82
6.2. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN 1.....	86
LAMPIRAN 2.....	93
LAMPIRAN 3.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 3.7.1 Koefesien korelasi.....	25
Tabel 5.1.1 Data Responden Berdasarkan Usia	31
Tabel 5.1.2 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin	31
Tabel 5.1.3 Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	32
Tabel 5.2.1 Dimensi Variable Mengenai Tingkat Kepuasan Kerja	36
Tabel 5.2.2 Tingkat Kepuasan Karyawan Mengenai Dimensi Pekerjaan.....	38
Tabel 5.2.3 Tingkat Kepuasan Karyawan Dalam Katagori Buruh Mengenai Dimensi Pekerjaan	41
Tabel 5.2.4 Tingkat Kepuasan Karyawan Dalam Katagori Staff Mengenai Dimensi Pekerjaan	43
Tabel 5.2.5 Tingkat Kepuasan Karyawan Mengenai Dimensi Remunerasi	45
Tabel 5.2.6 Tingkat Kepuasan Karyawan Dalam Kategori Buruh Mengenai Dimensi Remunerasi ..	48
Tabel 5.2.7 Tingkat Kepuasan Karyawan Dalam Kategori Staff Mengenai Dimensi Remunerasi	50
Tabel 5.2.8 Tingkat Kepuasan Karyawan Mengenai Dimensi Tempat Kerja.....	52
Tabel 5.2.9 Tingkat Kepuasan Karyawan Dalam Kategori Buruh Mengenai Dimensi Tempat Kerja	55
Tabel 5.2.10 Tingkat Kepuasan Karyawan Dalam Kategori Staff Mengenai Dimensi Tempat Kerja	57
Tabel 5.2.11 Tingkat Kepuasan Karyawan Mengenai Dimensi Hubungan Antar Manusia	59
Tabel 5.2.12 Tingkat Kepuasan Karyawan Dalam Kategori Buruh Mengenai Dimensi Hubungan Antar Manusia.....	62
Tabel 5.2.13 Tingkat Kepuasan Karyawan Dalam Kategori Staff Mengenai Dimensi Hubungan Antar Manusia.....	64
Tabel 5.2.14 Tingkat Kepuasan Karyawan Mengenai Dimensi Jenjang Karir	66
Tabel 5.2.15 Tingkat Kepuasan Karyawan Dalam Kategori Buruh Mengenai Dimensi Jenjang Karir	69
Tabel 5.2.16 Tingkat Kepuasan Karyawan Dalam Kategori Staff Mengenai Dimensi Jenjang Karir..	71
Tabel 5.3.1 Dimensi Variabel Mengenai Variabel Disiplin Kerja.....	73
Tabel 5.3.2 Dimensi Variabel Dalam Kategori Buruh Mengenai Disiplin kerja.....	77
Tabel 5.3.3 Dimensi Variabel Dalam Kategori Staff Mengenai Disiplin Kerja	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisional	27
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	28
Gambar 5.1 Garis Kontinum Variabel kepuasan kerja	37
Gambar 5.2 Data Responden Mengenai Dimensi Pekerjaan	39
Gambar 5.3 Garis Kontinum Dimensi Pekerjaan.....	40
Gambar 5.4 Garis Kontinum Dimensi Pekerjaan Kategori Buruh.....	42
Gambar 5.5 Garis Kontinum Dimensi Pekerjaan Kategori Buruh.....	44
Gambar 5.6 Data Responden Mengenai Dimensi Remunerasi	46
Gambar 5.7 Garis Kontinum Dimensi Remunerasi.....	47
Gambar 5.8 Garis Kontinum Dimensi Remunerasi.....	49
Gambar 5.9 Garis Kontinum Dimensi Remunerasi.....	51
Gambar 5.10 Data Responden Mengenai Dimensi Tempat Kerja	52
Gambar 5.11 Garis Kontinum Dimensi Tempat Kerja	53
Gambar 5.12 Garis Kontinum Dimensi Tempat Kerja	56
Gambar 5.13 Garis Kontinum Dimensi Tempat Kerja	58
Gambar 5.14 Data Responden Mengenai Dimensi Hubungan Antar Manusia.....	59
Gambar 5.15 Garis Kontinum Dimensi Hubungan antar manusia	60
Gambar 5.16 Garis Kontinum Dimensi Hubungan antar manusia	63
Gambar 5.17 Garis Kontinum Dimensi Hubungan antar manusia	65
Gambar 5.18 Data Responden Mengenai Jenjang Karir	66
Gambar 5.19 Garis Kontinum Dimensi Jenjang Karir	67
Gambar 5.20 Garis Kontinum Dimensi Jenjang Karir	70
Gambar 5.21 Garis Kontinum Dimensi Jenjang Karir	72
Gambar 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja.....	74
Gambar 5.23 Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja	75
Gambar 5.24 Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja	78
Gambar 5.25 Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja	80
Gambar 5.26 Kurva Uji.....	81

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Hal ini tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (UUD '45, 2010). Oleh karena itu untuk seseorang yang ingin mendapatkan pekerjaan adalah dengan mencari peluang dengan cara melamar ke perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan, dan berharap pekerjaan yang akan digeluti adalah pekerjaan yang bisa memenuhi kepuasaannya baik dalam gaji, fasilitas ataupun tipe pekerjaannya.

Tetapi apa yang diharapkan oleh setiap tenaga kerja terkadang tidak sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan, terkadang karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja ditempat mereka berkerja karena berbagai hal contohnya seperti fasilitas yang kurang memadai, kebijakan perusahaan, faktor gaji yang kurang mencukupi dan sebagainya. Dengan kekecewaan pegawai terhadap kepuasan yang dirasakanya, pegawai terkadang melampiaskanya dengan tidak menghargai aturan dan tata tertib yang telah diterapkan oleh perusahaan, sehingga karyawan tersebut menjadi tidak disiplin.

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja

karyawan untuk menghadapi persaingan semakin ketat di era global. Dengan adanya kompetisi persaingan yang seperti ini maka perusahaan dituntut untuk mempunyai para karyawan yang berkualitas. Karyawan berkualitas adalah yang mempunyai kedisiplinan pada masing-masing posisi yang mereka pegang. Kedisiplinan pada semua perusahaan ditentukan oleh bagaimana sistem manajemennya, karena perilaku organisasi yang terbentuk di perusahaan memegang peranan utama dalam proses peningkatan kedisiplinan.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting terhadap kedisiplinan dan kelangsungan kinerja suatu perusahaan. Sehingga penting bagi suatu organisasi perusahaan untuk turut memperhatikan usaha-usaha peningkatan gairah kerja karyawan agar mereka merasa senang dalam bekerja di perusahaan tersebut. Menurut (Hasibuan, 2007) kepuasan kerja muncul karena adanya semangat kerja, dan gairah kerja dapat menurun disebabkan karena adanya perasaan tidak puas dalam bekerja dan jika hal itu terjadi, maka akan menurunkan kedisiplinan. Demikian dengan sebaliknya jika seorang bekerja atau karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan menimbulkan semangat bergairah dalam bekerja. Dengan demikian akan terjadi peningkatan kedisiplinan. Dan apabila terjadi penurunan kedisiplinan dari waktu ke waktu dalam suatu perusahaan berarti pula menunjukkan adanya penurunan kepuasan kerja dan semangat kerja.

Dengan kasus yang diilustrasikan di atas saya sebagai penulis tertarik untuk meneliti PT. Dekatama Centra (INVIO) terkait dengan kepuasan kerja dan juga kedisiplinan kerja yang diterapkan. PT. Dekatama Centra adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia busana seragam dalam jumlah yang besar, sehingga menggunakan tenaga kerja yang cukup banyak, yang populasinya cukup untuk diteliti tentang kepuasan kerja dan juga kedisiplinan kerja, dengan apa yang penulis lihat di lapangan bagaimana PT. Dekatama Centra membuat aturan disiplin kerja untuk karyawannya yang bertujuan agar karyawan menjadi disiplin dan perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Akan tetapi apakah semua karyawan menyetujui aturan disiplin kerja yang diterapkan PT.Dekatama Centra? Dan apakah para karyawan senang berkerja di PT.Dekatama Centra? Lalu bagaimana kepuasan kerja para pegawai PT.Dekatama Centra? Apakah sudah terpenuhi atau belum? Walaupun kebijakan perusahaan tentang disiplin merupakan demi kebaikan perusahaan akan tetapi kebijakan tersebut belum tentu disetujui oleh para pegawai. Oleh karena itu saya sebagai penulis ingin mengetahui apakah kepuasan kerja pegawai PT.Dekatama Centra sudah terpenuhi sehingga bisa menghargai kebijakan disiplin kerja yang ditetapkan, dan juga melihat pandangan dari kedua belah pihak baik perusahaan dan karyawan tentang kebijakan aturan di PT.Dekatama Centra.

Dikarenakan dengan fenomena masalah yang terjadi di PT. Dekatama Centra maka dibuatlah penelitian yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di PT.Dekatama Centra”, yang diharapkan judul ini bisa bermanfaat baik perusahaan ataupun orang yang membaca skripsi ini.

1.2. Identifikasi Masalah

PT.Dekatama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pakaian, dan perlengkapan di bidang fashion. Perusahaan ini membuat kebijakan-kebijakan aturan kedisiplinan yang telah diterapkan, seperti adanya potongan gaji bila telat masuk kerja, aturan disiplin absensi sebelum pulang dan aturan berpakaian yang sesuai aturan yg diterapkan perusahaan. Adanya peraturan yang dibuat perusahaan tentang kebijakan-kebijakan kedisiplinan akan dipatuhi oleh para karyawannya, tetapi tidak semua karyawan akan mematuhi, ada juga para karyawan yang tidak mematuhi.

Oleh karena itu maka penulis merumuskan hal-hal apa saja yang terjadi di PT.Dekatama Centra sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepuasan pegawai di PT.Dekatama Centra?
2. Bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai PT. Dekatama Centra?
3. Sebarapa besar kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Dekatama Centra?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai di PT.Dekatama Centra
2. Mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pegawai di PT. Dekatama Centra
3. Mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Dekatama Centra.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi PT.Dekatama Centra dari kasus apa yang terjadi dilapangan, dengan didukung dengan teori organisasi tentang kepuasan tenaga kerja dan sikap karyawan terhadap kedisiplinan kerja. Sehingga peneliti akan mengetahui hal apa saja yang menjadi masalah diperusahaan sehingga dapat diperbaiki dan juga memberikan solusi kepada perusahaan dan karyawan.

1.5. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah sebuah pabrik industri textil yang menghasilkan pakaian dan kebutuhan fashion lainnya, perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1995 dan terus berjalan

sampai saat ini. Perusahaan ini telah berkembang pesat dengan berbagai inovasi yang dilakukan.

Dalam penelitian ini, yang dijadikan objek penelitian oleh penulis adalah:

Nama perusahaan: PT.Dekatama Centra (INVIO)

Jenis perusahaan : Industri pakaian, dan fashion

Alamat: Jl. Mekar Mulya No. 33 Gedebage Bandung, Indonesia 40614