

**PENGARUH KEPUASAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA LEVEL  
OPERASIONAL PT SARI ATER *RESORT*  
*HOTEL AND RECREATION***



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh:  
Kasandy Andiona Poetra  
2013120114

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
(Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN – PT)  
Nomor: 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
Bandung  
2018 ii**

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION  
TOWARDS WORK DISCIPLINE ON  
OPERATIONAL LEVEL OF PT SARI ATER  
RESORT HOTEL AND RECREATION**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete a part of requirements  
for Bachelor Degree in Economics

By:  
Kasandy Andiona Poetra  
2013120114

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
MANAGEMENT STUDY PROGRAM  
(Accredited by The Decision of BAN-PT)  
Number: 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
Bandung  
2018 ii**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Level operasional PT Sari  
Ater Resort *Hotel and Recreation***

Oleh:

Kasandy Andiona Poetra  
2013120114

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Juli 2018

Ketua Program Studi Manajemen,

(Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.)

Pembimbing,

Ko. Pembimbing,

(Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, M.M.)

(Annisaa Novieningtyas, SE., MSM.)

# PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Kasandy Andiona Poetra  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 23 Maret 1995  
NPM : 2013120114  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

*PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA LEVEL  
OPERASIONAL PT SARI ATER RESORT HOTEL AND RECREATION*

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan: Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M. dan Ibu Annisaa Novieningtyas, SE., MSM.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan seleyaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.  
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200

Bandung,

Dinyatakan tanggal : Juli, 2018

Pembuat pernyataan :



Kasandy Andiona Poetra

## ABSTRAK

PT Sari Ater, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bisnis perhotelan. Perusahaan yang sekarang dikenal sebagai Sari Ater *Resort Hotel and Recreation* itu berdiri pada tanggal 8 Maret 1974. Sebagai Badan Usaha milik Swasta, Sari Ater dipercaya oleh pemerintah setempat untuk mengelola salah satu objek wisata di daerah Ciater, Subang. Perusahaan ingin mengetahui apakah tingkat *Job Satisfaction* Karyawan sudah tinggi, dengan harapan karyawan memberikan tingkat *Work Discipline* yang juga tinggi. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kehadiran dan keterlambatan, dimana kedua hal tersebut merupakan indikator kedisiplinan. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah *Explanatory Research* yang kemudian menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis penelitian kuantitatif. Data primer yang digunakan untuk menunjang penelitian ini berasal dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan PT Sari Ater serta dari hasil kuisisioner yang disebar kepada pegawai perusahaan. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini melalui uji regresi, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan sebesar 22,4% antara variabel *Job Satisfaction* terhadap *Work Discipline*.

**Keyword :** *Job Satisfaction, Work Discipline*

## **ABSTRACT**

*PT Sari Ater was a company that moves on the hospitality industry. Established on March 8th, 1974, the company now known as PT Sari Ater Resort Hotel and Recreation. As a Private-owned enterprise, Sari Ater was trusted by local government to manage one of the tourism object on Ciater, Subang. Company has an intention to find out whether the level job satisfaction was high enough to be returned with high level of work discipline by the employee. Previous research has prove that employee satisfaction level can affect attendance and lateness, both of which was work discipline indicators. The type of research used by the author is Explanatory Research which then explains the causal relationship between the variables that influence the hypothesis of quantitative research. Primary data that used to support this research comes from interviews with company leaders and from the results of questionnaires distributed to company employees. The results obtained in this study through regression test, it is known that there is a significant positive effect of 22.4% between Job Satisfaction variables to Work Discipline.*

*Keyword : Job Satisfaction, Work Discipline*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, Allah SWT karena atas berkah, rahmat dan izinnya lah saya dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis sadar bahwa dalam proses perancangan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work Discipline* di PT Sari Ater” ini tidak lepas dari banyak kekurangan dan kesalahan. Penelitian ini mendapatkan banyak dukungan, kontribusi, bimbingan dari berbagai pihak hingga akhirnya dapat diselesaikan. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan berterima kasih kepada :

1. Kedua orang tua dari penulis, Feddy Achyana Bada dan Nurshanty Noverita yang selalu memberikan dukungan terbaik dalam berbagai bentuk yang tentunya tidak akan pernah dapat penulis balas. Kasih sayang yang tidak terbatas, *Support* dalam bentuk materil dan non materil, doa, dan nasihat yang diberikan merupakan semangat utama bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Saudara Kembar dari penulis, Desandy Herdian yang juga selalu memberikan dukungan besar kepada penulis, sebagai saudara, sebagai teman, sebagai salah satu semangat utama dalam menyelesaikan penelitian ini
3. Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, M.M. sebagai pembimbing penelitian, sebagai dosen Manajemen Insani yang saya kagumi dan hormati, yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing, mengkoreksi, dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Ibu Annisaa Novieningtyas, SE., MSM. sebagai co-pembimbing yang juga memberikan perhatian, bimbingan juga bersedia meluangkan waktu untuk membantu mendengarkan, menegur, dan memberikan solusi sehingga penelitian ini dapat selesai.
5. Ibu Sandra Sunanto,S.E., M.M., M.Phil., Ph.D. selaku Dosen Wali dari Semester 1-9, dan Probowo Erawan Sastroredjo, S.E., M.Sc. selaku dosen wali smester 10, yang telah membimbing penulis dalam memilih mata kuliah sesuai dengan kebutuhan penulis

6. Seluruh dosen, staf tata usaha, staf biro-biro dan pekarya di Universitas Katolik Parahyangan atas segala jasa nya sehingga penulis dapat menjalankan pembelajaran di Universitas Katolik Parahyangan dengan baik.
7. Sahabat-sahabat terdekat penulis, Sapta Legawa JR, Dana Wiraputra, Achmad Rizal Fauzi, dan Abdullah Irsyad yang selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan studi dengan cara yang baik.
8. Fitria Purnamasari dan Prananda Ikhsan Surya yang selalu memberikan motivasi, mendengarkan keluh kesah dan membantu penulis dalam menjalankan kuliah, hidup juga dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Menjadi “Penjaga” bagi penulis dalam bertingkah laku dan mengambil keputusan.
9. Rifa Kamila, Farahdiena N, Tamara Putri, Bellanisa R, teman baik penulis yang selalu menghibur penulis dengan tingkahlaku dan perkataan, teman yang selalu ada, juga menjadi acuan penulis untuk menyelesaikan penelitian ini juga memperbaiki hidup lebih baik lagi.
10. Evelyne Elisabeth dan Tsaqif Fauzan sebagai teman sekaligus mentor bagi penulis, yang selalu mendidik, mengarahkan bahkan memaksa penulis untuk terus berkembang lebih baik lagi dari sisi *Hardskill* dan *Softskill*.
11. Fikriyadi Amrullah dan Ashifa Rahma sebagai pagar, arah dan pembimbing penulis dalam mengerjakan penelitian ini, juga sebagai teman berbincang di dalam topik khusus yang kredibel, dan akurat.
12. Riansyah Aulia, Adri Kharismanto, Annasthasia M, Megatria M, Dika Muhammad, Dicky Fatony, Bernie Natanegara, dan Nadhine Aishah, yang selalu menyemangati penulis semasa kuliah, diluar kuliah, dan dalam mengerjakan penelitian ini, juga sebagai teman yang secara tidak langsung membentuk mental, memberikan pengetahuan, juga membimbing penulis untuk selalu bertingkah baik dan wajar.
13. Faisal Firsandy dan Mochammad Aldinan, sebagai junior yang selalu menyempatkan waktu untuk menemani penulis dikala kosong atau sedang mengerjakan penelitian ini, juga sebagai sahabat yang peduli.

14. Aloysius Dimas dan Elsa Angkasa, sebagai junior yang selalu menyayangi dan menghormati penulis, teman bermain, berbincang, dan bersenda gurau yang akan penulis rindukan.
15. Ayank Pramudita, Fransiskus Bobby, Jenzo Andika, Sheila Arief, selaku pembimbing penulis di dalam menjalankan himpunan, juga sebagai inspirasi bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan dari penulis dalam pengetahuan, waktu dan juga tenaga. Namun penulis berharap agar skripsi dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya, dan penulis juga menerima setiap kritik dan saran mengenai skripsi ini untuk dijadikan sebagai bahan perbaikan dan pembelajaran di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga rahmat Allah SWT senantiasa tercurahkan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Amin.

Bandung, Agustus 2018

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1.Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	3
1.3.Tujuan Penelitian .....	3
1.4.Kerangka Pemikiran.....	4
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1.Manajemen Sumberdaya .....	7
2.1.1.Pengadaan Sumberdaya.....	7
2.1.2.Pengembangan Sumberdaya .....	7
2.1.3.Kompensasi.....	7
2.1.4.Pengintegrasian .....	8
2.1.5.Pemeliharaan.....	8
2.2.Kepuasan Kerja.....	8
2.2.1.Teori Ketidaksesuaian .....	10
2.2.2.Teori Keadilan.....	10
2.2.3.Teori Dua Faktor .....	11
2.2.4.Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	11
2.3.Disiplin Kerja.....	12
2.3.1.Pendekatan Terhadap Disiplin .....	12
2.3.2.Bentuk Disiplin yang baik .....	13
2.3.3.Tipe-Tipe Kegiatan Pendisiplinan.....	14
2.3.4.Nilai-nilai dalam disiplin kerja.....	14

2.3.5. Bentuk-Bentuk Pendisiplinan .....	16
BAB III .....	20
METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	20
3.1. Metode Penelitian .....	20
3.1.1. Jenis dan Sumber Data .....	20
3.1.2. Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.1.3. Populasi Penelitian .....	21
3.2. Operasionalisasi Variabel.....	21
3.2.1. Operasional Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	22
3.2.2. Operasional Variabel <i>Work Discipline</i> .....	24
3.3. Uji Pengolahan Data.....	24
3.3.1. Uji Validitas .....	25
3.3.2. Uji Reliabilitas .....	26
3.3.3. Teknik Analisis Data .....	27
3.3.4. Uji Regresi Linier Sederhana.....	28
3.3.5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	28
3.4. Objek Penelitian.....	29
3.4.1. PT Sari Ater .....	29
3.4.2. Latar Belakang Berdiri .....	30
3.4.3. Visi .....	31
3.4.4. Misi.....	31
5.4.6. Struktur Organisasi.....	33
BAB IV .....	34
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1. Analisa Deskriptif Karakteristik Responden .....	34
4.1.1. Jenis Kelamin.....	34
4.1.2. Usia.....	35
4.1.3. Pendidikan Terakhir .....	35
4.1.4. Lama Bekerja .....	36
4.2. Analisa Deskriptif Kategori Variabel.....	36
4.2.1. Kepuasan Kerja .....	37
4.2.2. Disiplin Kerja.....	45
4.3. Uji Normalitas.....	54
4.4. Pengujian Hipotesis.....	55

4.5.Uji Koefisien Determinasi .....	56
BAB V.....	58
KESIMPULAN DAN SARAN .....	58
5.1.Kesimpulan.....	58
5.2.Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN.....	
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Penelitian.....	9
Gambar 2. 1 Struktur Organisasi.....	33
Gambar 4. 1 Grafik Histogram Normalitas Data.....	52
Gambar 4. 2 Grafik P-Plot Normalitas Data .....	53

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Independen : Kepuasan Kerja .....	22
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Dependen : Disiplin Kerja .....	24
Tabel 4. 1 Perbandingan Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel 4. 2 Perbandingan Usia Responden .....	34
Tabel 4. 3 Perbandingan Pendidikan Terakhir Responden .....	34
Tabel 4. 4 Perbandingan Lama Bekerja Responden.....	35
Tabel 4. 5 Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan .....	36
Tabel 4. 6 Tidak menemukan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	36
Tabel 4. 7 Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.....	37
Tabel 4. 8 Kesesuaian gaji dan kinerja .....	38
Tabel 4. 9 Karyawan merasa ada jenjang karir .....	38
Tabel 4. 10 Karyawan merasa ada peluang untuk dipromosikan.....	39
Tabel 4. 11 Kesesuaian jabatan dengan kompetensi .....	39
Tabel 4. 12 Pengertian akan bimbingan yang diberikan atasan .....	40
Tabel 4. 13 Pekerjaan terbantu oleh bimbingan dari atasan.....	40
Tabel 4. 14 Kepuasan terhadap bimbingan dari atasan.....	41
Tabel 4. 15 Kesesuaian penilaian atasan dari kinerja dari karyawan .....	41
Tabel 4. 16 Kenyamanan karyawan dengan lingkungan kerja.....	42
Tabel 4. 17 Kesetaraan pekerjaan karyawan dengan rekan sejawat.....	43
Tabel 4. 18 Karyawan hadir apabila tidak berhalangan.....	45
Tabel 4. 19 Memberikan keterangan yang jelas apabila tidak hadir bekerja.....	45
Tabel 4. 20 Datang sesuai jam kerja yang ditetapkan.....	46
Tabel 4. 21 Pulang sesuai jam kerja yang ditetapkan.....	47
Tabel 4. 22 Pemahaman akan aturan kerja.....	47
Tabel 4. 23 Kepatuhan akan aturan kerja.....	48
Tabel 4. 24 Kelancaran pekerjaan karyawan yang sesuai dengan aturan kerja .....	48
Tabel 4. 25 Pemahaman akan prosedur/pedoman kerja.....	49
Tabel 4. 26 Kepatuhan akan prosedur/pedoman kerja yang diberikan.....	49
Tabel 4. 27 Pemahaman akan tanggung jawab .....	50
Tabel 4. 28 Tanggung jawab karyawan atas pekerjaan .....	50
Tabel 4. 29 Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.....	51
Tabel 4. 30 Memperhitungkan risiko pekerjaan.....	51
Tabel 4. 31 Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.....	52
Tabel 4. 32 Hubungan yang harmonis dengan pimpinan .....	52
Tabel 4. 33 Karyawan bersedia bekerja sama dengan semua unsur.....	53
Tabel 4. 34 Tabel <i>Coefficients</i> .....	56
Tabel 4. 35 Tabel Model <i>Summary</i> .....	57

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Angket Penelitian

Lampiran 2 Rekapitulasi Data Angket Penelitian

Lampiran 3 Output SPSS Reliabilitas

Lampiran 4 Hasil SPSS Uji Regresi Linier Sederhana & Uji Koefisien Determinasi

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting yang membuat sebuah perusahaan memiliki perbedaan sehingga memiliki *Competitive Advantage* (Chatzkel, 2004). Hal tersebut menjadi sorotan karena sumberdaya manusia pada saat ini dianggap sebagai ujung tombak perusahaan. Setiap hal yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan kinerja yang dilakukan oleh sumberdaya manusia. Pengelolaan sumberdaya manusia pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajib untuk diperhatikan mengingat ada kemungkinan bagi mereka untuk tidak bekerja secara maksimal.

Terdapat dua sudut pandang dalam melihat sumberdaya manusia. Sudut pandang pertama melihatnya sebagai biaya yang akan menjadi beban bagi perusahaan (Baron & Armstrong, 2007). Perspektif tersebut muncul karena perusahaan menganggap bahwa produktifitas manusia akan terus menurun sehingga tidak lagi menguntungkan bagi perusahaan. Pada sisi lain, ada juga yang melihat sumberdaya manusia sebagai aset yang terus dijaga dan dikelola. Sudut pandang ini melihat bahwa setiap tingkatan dari teori Maslow dapat terus mendongkrak motivasi karyawan untuk memiliki performa yang lebih baik lagi. Dalam teorinya, Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia memiliki lima tingkatan, yaitu *Physiological, Safety, Belongingness, Self-Esteem*, dan yang terakhir adalah *Self-Actualization*. Ketika kebutuhan pada tingkat pertama sampai level keempat sudah terpenuhi, kebutuhan level kelima yaitu aktualisasi diri akan membuat seseorang termotivasi untuk terus membuktikan dirinya, sehingga karyawan akan terus mencari cara untuk berkembang lebih baik.

Maslow (2013) di dalam teorinya menyatakan bahwa orang yang telah memiliki aktualisasi diri adalah orang yang dapat melakukan segala hal di dalam kapabilitas mereka. Salah satu cara dari karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya adalah dengan memperlihatkan kepada orang-orang bahwa ia sanggup untuk mengemban tanggung jawab didalam karirnya. Salah satu dari indikator Aktualisasi diri adalah bagaimana seorang karyawan dapat memaksimalkan penggunaan

kemampuan dan potensi sehingga mendapatkan “keberadaan diri” (Robbins & Mary, 2010). “Keberadaan diri” yang didapatkan tersebut dapat memberikan kepuasan tersendiri dari karyawan. Merupakan tanggung jawab dari manajemen untuk memberikan kesempatan kerja dan lingkungan yang baik bagi karyawan untuk memberikan kepuasan kerja (Suri, R.K., & Chhabra, 2000).

Dalam kesempatan ini, penulis bermaksud untuk meneliti aspek sumberdaya manusia pada manajemen Sari Ater *Hotel, Resort and Recreation*. Sari Ater merupakan sebuah perusahaan yang bekerja di industri perhotelan. PT. Sari Ater sebagai Badan Usaha milik Swasta yang dipercayai mengelola objek wisata Ciater oleh Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Subang. Pada tahun 2008, dalam upaya mengembangkan Perusahaan dan objek wisata Ciater, dibangun hotel *Standard Room* sebanyak 80 kamar yang ditunjang dengan berbagai fasilitas seperti ruangan *meeting* dengan tujuan memenuhi kebutuhan akomodasi bagi tamu peserta *meeting*. Menyesuaikan dengan perkembangan Perusahaan, PT Sari Ater yang dahulu dikenal dengan Sari Ater Hot Spring Resort pada tahun 2009 kembali berganti nama menjadi Sari Ater Resort dan sampai sekarang hotel dan objek wisata air panas alam Sari Ater lebih dikenal oleh masyarakat dengan sebutan “Sari Ater *Resort Hotel and Recreation*”. PT Sari Ater dibagi menjadi dua level yaitu *Corporate* dan *Operational* yang kemudian dibagi lagi menjadi beberapa departemen. Level *Corporate* yang berkantor di Jl. Tamansari no 72, berfokus kepada manajemen strategi dari perusahaan. Sedangkan Level *Operational* yang berkantor di Ciater, Subang, berfokus kepada teknis dan kualitas pelayanan jasa di lapangan.

Menurut hasil wawancara penulis dengan salah satu jajaran pimpinan di Sari Ater, mayoritas karyawan memiliki tingkat disiplin yang cukup baik. Namun pimpinan melihat kecenderungan karyawan untuk menjadi pribadi yang tidak disiplin karena masih terdapat sebagian kecil karyawan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Contohnya datang kerja terlambat dari waktu yang telah ditentukan;absen dengan alasan yang tidak jelas; dan merokok disaat jam kerja meskipun terdapat aturan yang melarangnya. Menurut pimpinan PT Sari Ater, karyawan merupakan aspek yang sangat diperhatikan. Upah dan tunjangan kepada karyawan sangat diupayakan oleh *management* agar memenuhi kebutuhan mereka. Karyawan diberikan pelatihan-pelatihan agar mereka dapat menghadapi masalah dan

kesulitan-kesulitan yang ditemukan di dalam pekerjaannya. Perusahaan mengharapkan karyawan memberikan timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah diterima, diantaranya dari aspek kehadiran, ketaatan pada peraturan, dan etika dalam bekerja. Dalam rangka mendapatkan timbal balik tersebut, Perusahaan ingin mengetahui tingkat disiplin berdasarkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan khususnya di level *Operational*. Alasan pimpinan PT Sari Ater menyorot level *Operational* karena dirasa memiliki beban kerja fisik yang lebih berat dibandingkan dengan level *Corporate*

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan, penulis berniat untuk meneliti sejauhmana pengaruh variabel kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) terhadap variabel disiplin kerja (*Work Discipline*) dari karyawan PT Sari Ater. Dengan begitu, penulis menetapkan judul penelitian ini “ **Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work Discipline* level operasional PT Sari Ater *Hotel Resort and Spa*”**

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat Kepuasan Kerja level operasional PT Sari Ater?
2. Bagaimana tingkat Disiplin kerja level operasional PT Sari Ater?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja level operasional PT Sari Ater?

## **1.3.Tujuan Penelitian**

Setelah mengetahui masalah yang telah dijabarkan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan tujuan:

1. Mengetahui tingkat Kepuasan Kerja karyawan level operasional PT Sari Ater
2. Mengetahui tingkat Disiplin kerja karyawan level operasional PT Sari Ater
3. Mengetahui pengaruh dari Kepuasan Kerja karyawan terhadap Disiplin Kerja karyawan level operasional PT Sari Ater

#### **1.4.Kerangka Pemikiran**

Noe (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, yaitu nilai dari kepuasan kerja, persepsi terhadap kepuasan kerja, dan perbedaan antara apa yang pekerja dapatkan dengan apa yang mereka harap mereka dapatkan. Ketika apa yang mereka dapatkan lebih baik dari yang mereka harapkan maka mereka akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Herzberg (1969) menyatakan bahwa manusia memiliki faktor yang membentuk kepuasan dan juga ketidakpuasan. Apabila faktor yang membentuk kepuasan dipenuhi oleh manajemen maka akan meningkatkan prestasi, menurunkan tingkat absensi, dan menunjang sikap yang lebih baik terhadap manajemen. Sedangkan apabila faktor yang menyebabkan ketidakpuasan tidak ditindaklanjuti oleh manajemen akan menyebabkan berkurangnya motivasi dan produktivitas kerja.

Luthans (2014) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima faktor, yaitu Pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk dipromosikan, supervisi, dan rekan kerja. Aspek pertama adalah dimana sebuah pekerjaan dianggap menarik oleh karyawan. Selain menarik, pekerjaan juga dianggap memberikan kesempatan untuk belajar dan menuntut adanya tanggung jawab. Unsur gaji yang dimaksud adalah besarnya jumlah imbalan atas pekerjaan yang karyawan dapat. Ketika jumlah imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maka mereka akan merasa puas. Seorang individu juga akan merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki, Apabila ia merasa memiliki kesempatan untuk terus maju dan berkembang di dalam pekerjaannya. Kemampuan dari Supervisi untuk memberikan bantuan secara teknikal maupun dalam memberikan dukungan bagi bawahannya akan mempengaruhi seseorang apakah ia merasa puas dalam bekerja atau tidak. Karyawan yang merasa tidak didukung oleh supervisi ketika melakukan pekerjaan akan merasa tidak puas dalam pekerjaan. Aspek terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah rekan kerja. Rekan kerja sejawat yang memberikan dukungan dalam pekerjaan akan membuat seorang karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Ketika karyawan tersebut merasa nyaman dengan pekerjaannya maka ia juga akan merasa puas.

Robbins menyatakan kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan

kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins S. , 2006). Maka dari itu semakin puas individu dalam pekerjaannya, semakin baik individu tersebut dalam mengikuti segala aturan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah sebuah perilaku yang berhubungan dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak (Pacitti, 2011).

Disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka berkeinginan untuk merubah diri menjadi lebih baik dan mengikuti semua peraturan dan norma sosial yang ada di perusahaan (Rivai & Sagala, 2013). Mereka juga menjabarkan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi indikator tingkat kedisiplinan karyawan di dalam perusahaan, diantaranya : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, bekerja etis. Aspek kehadiran merupakan indikator yang sangat mendasar untuk mengukur kedisiplinan karyawan di dalam sebuah perusahaan. Pada umumnya karyawan yang terbiasa terlambat pada pekerjaan, juga tingkat absennya tinggi dianggap memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Apabila seorang karyawan taat pada peraturan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut dianggap memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Karyawan tersebut akan mematuhi semua prosedur kerja dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan pada standar kerja dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seseorang yang disiplin akan bekerja sesuai dengan apa yang telah diamanahkan kepadanya.

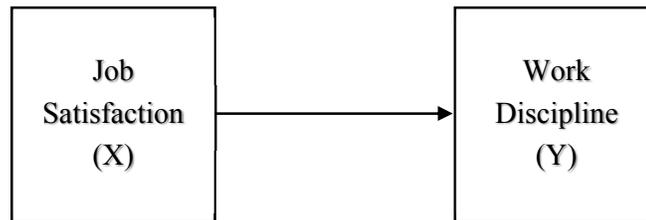
Karyawan yang waspada didalam pekerjaannya akan selalu berhati-hati ketika melakukan aktivitas. Karyawan tersebut juga akan penuh perhitungan juga selalu teliti dalam bekerja. Ketika karyawan teliti dan perhitungan, maka akan menciptakan sebuah keefektifan dan keefisienan. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang dianggap tidak etis oleh perusahaan. Tindakan tidak etis bisa berupa ketidaksopanan terhadap pelanggan, terhadap karyawan lain, juga terhadap atasan. Tindakan tidak etis merupakan salah satu bentuk indisipliner,

sehingga apabila karyawan berlaku tidak etis maka ia merupakan individu yang tidak disiplin.

Luthans (2014) di dalam bukunya berkata “ *Research has pretty well demonstrated an inverse relationship between Satisfaction and absenteeism. When satisfaction is high, absenteeism tends to be low; when satisfaction is low, absenteeism tends to be high*”, Dimana tingkat absensi akan berhubungan dengan disiplin kerja dari seorang karyawan. “Ketika seseorang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan melakukan pengabaian (*Neglect*), karyawan akan datang terlambat atau bahkan absen dari pekerjaannya” (Robbins S. , 2006) Atas pernyataan dan beberapa teori pendukung terhadap dua variabel diatas maka kerangka pemikiran yang dapat dibentuk adalah sebagai berikut:

Gambar 1. 1

Model Penelitian



**H<sub>0</sub>** : tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Job Satisfaction* terhadap *Work Discipline* di PT Sari Ater

**H<sub>1</sub>** : ada pengaruh yang signifikan dari *Job Satisfaction* terhadap *Work Discipline* di PT Sari Ater