

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA
KEPRI**

SKRIPSI

Oleh

NORHARTINA

NIM : 14612240

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2019

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA KEPRI**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : NORHARTINA

NIM : 14612240

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Evita Sandra, S.Pd.Ek.,MM

NIDN.1029127202 / Asisten Ahli

Ir. Imran Ilyas, MM

NIDN.1007036603 / Lektor

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, ST. MM.,

NIDN.1002078602/Asisten Ahli

Skripsi Berjudul

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA KEPRI**

Yang Dipersiapkan Dan Disusun Oleh:

NORHARTINA

NIM: 14612240

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sembilan Belas Agustus Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Evita Sandra, S.Pd.Ek.,MM

NIDN.1029127202/Asisten Ahli

Tubel Agusven, S.T.,M.M

NIDN.1017087601/Lektor

Anggota,

Octojaya Abriyoso, S.Ikom.,M.M

NIDN.1005108903/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 19 Agustus 2019

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua,

Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.

NIDN. 1029127801/Lektor

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT, taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu. Terimakasih atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Shalawat beserta salam ku hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada keluargaku tercinta terutama untuk,

-Ibuku Supiatun dan Bapakku Siswaji-

Terimakasih atas segala sesuatu yang telah kalian berikan kepadaku. Terimakasih dukungan dan semangatnya. Terimakasih atas kasih sayang dan cintanya. Dalam setiap langkahku, aku selalu berusaha mewujudkan harapan-harapan yang kalian impikan didiriku, meski belum semua kuraih, insyaAllah atas dukungan doa dan restu semua mimpi itu akan terjawab di masa penuh kehangatapn nanti.

Dan juga untuk,

-Adikku Imna Aisyah Rahmadani-

terimakasih untuk semangat dan doanya, terimakasih sudah menjadi pendengar baik untuk cerita sedih dan senang, aku persembahkan skripsi sederhana ini untukmu adikku.

Tetaplah menjadi adik, teman, dan sahabat dalam kehidupan ku.

HALAMAN MOTTO

“Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu

Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah

Bacalah, dan Tuhanmulah yang maha mulia Yang mengajar manusia dengan pena,

Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya”

(Qs; Al-Alaq: 1-5)

“Hidup itu seperti naik sepeda, agar tetap seimbang, kau harus terus bergerak.”

(Albert Einstein)

“Today is hard, tomorrow will be worse, but the day after tomorrow will be sunshine.”

(Jack Ma)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA KEPRI" ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini ternyata tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Si. Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan selaku Dosen Pembimbing II,
5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST. MM., selaku Ketua Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,

6. Ibu Evita Sandra, S.Pd, Ek.,MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing serta meluangkan banyak waktu dan ilmunya dalam memberikan bimbingan,
7. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
8. Pimpinan dan seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri,
9. Kedua orangtuaku yang tercinta dan tersayang Bapak Siswaji dan Ibu Supiatun serta Adikku Imna Aisyah Rahmadani yang telah mendukung dan berdoa demi kelancaran skripsi sederhana ini.
10. Teman-teman mainku dan sahabat-sahabatku Nikken Resviona, Iin Purnama Sari, Novica, Eka Fitri, Tuti Arivianti, Dwi Mayliana, Dika Putri, Via Kurniati, Raja Seti, Linda Hermayani, Okta Afiati dan Melya Novi yang telah membantu dan mensupport dalam penyusunan skripsi ini,
11. Seluruh teman-teman kelas Pagi I Manajemen Angkatan 2014 dan Kelompok KKN 30 desa Ekang Anculai 2017,

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 12 Agustus 2019

Penulis

NORHARTINA

NIM. 14612240

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PEMNGANTAR vii

DAFTAR ISI.....x

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR..... xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

ABSTRAK xviii

ABSTRACT xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah5

1.3 Tujuan Penelitian5

1.4 Kegunaan Penelitian.....6

1.4.1 Kegunaan Ilmiah6

1.4.2 Kegunaan Praktis6

1.5 Sistematika Penulisan.....6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka9

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia9

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia10

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....12

2.1.3	Etos Kerja	
2.1.3.1	Pengertian Etos Kerja	14
2.1.3.2	Karakteristik Etos Kerja.....	16
2.1.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja	17
2.1.3.4	Fungsi Etos Kerja.....	19
2.1.3.5	Cara menumbuhkan Etos Kerja	20
2.1.3.6	Indikator Etos Kerja	21
2.1.3.7	Hubungan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	21
2.1.4	Disiplin Kerja	
2.1.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.1.4.2	Pentingnya Disiplin Kerja.....	24
2.1.4.3	Fungsi Disiplin Kerja	24
2.1.4.4	Prinsip Disiplin Kerja	26
2.1.4.5	Jenis-jenis Disiplin Kerja	28
2.1.4.6	Pendekatan Disiplin Kerja	30
2.1.4.7	Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	31
2.1.4.8	Indikator-indikator Disiplin Kerja	32
2.1.4.9	Sanksi Disiplin Kerja	33
2.1.4.10	Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	34
2.1.5	Kepuasan Kerja	
2.1.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	35
2.1.5.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	37
2.1.5.3	Indikator-indikator Kepuasan Kerja	40
2.1.5.4	Pengukuran Kepuasan Kerja.....	40
2.2	Kerangka Pemikiran.....	42
2.3	Hipotesis Penelitian	42
2.4	Penelitian Terdahulu	43

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	47
3.2 Jenis Data	48
3.2.1 Data Primer	48
3.2.2 Data Sekunder	48
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.3.1 Metode Kuesioner	48
3.3.2 Metode Studi Pustaka	49
3.4 Populasi dan Sampel.....	49
3.4.1 Populasi.....	49
3.4.2 Sampel.....	50
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	51
3.6 Teknik Pengolahan Data	53
3.7 Teknik Analisis Data.....	54
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	55
3.7.1.1 Uji Validitas	55
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	55
3.7.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	56
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	56
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	56
3.7.2.3 Uji Autokorelasi.....	57
3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas	58
3.7.3 Analisis Regresi Berganda.....	59
3.7.4 Koefisien Determinasi	60
3.7.5 Pengujian Hipotesis	60
3.7.5.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	60
3.7.5.1 Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	63
4.1.1 Sejarah Singkat PDAM Tirta Kepri	63
4.1.2 Visi dan Misi PDAM Tirta Kepri	65
4.1.2.1 Visi PDAM Tirta Kepri.....	65
4.1.2.2 Misi PDAM Tirta Kepri	65
4.1.3 Struktur Organisasi	66
4.2 Gambaran Umum Responden	76
4.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
4.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	78
4.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan	79
4.3.1 Uji Kualitas Data.....	79
4.3.1.1 Uji Validitas	79
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	82
4.4 Deskripsi Variabel	83
4.4.1 Variabel Etos Kerja.....	83
4.4.2 Variabel Disiplin Kerja	87
4.4.3 Variabel Kepuasan Kerja	91
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	94
4.5.1 Uji Normalitas.....	94
4.5.2 Uji Multikolinearitas	95
4.5.3 Uji Autokorelasi.....	96
4.5.4 Uji Heteroskedastisitas	97
4.6 Analisis Regresi Berganda.....	98
4.7 Uji Hipotesis	99
4.7.1 Uji-t (Uji Parsial)	99
4.7.2 Uji-F (Uji Simultan)	101
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi.....	102

4.8 Hasil Pembahasan	103
----------------------------	-----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	107
---------------------	-----

5.2 Saran.....	108
----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 4.1	Usia Responden.....	78
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	79
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	79
Tabel 4.4	Pengujian Validitas Variabel Etos Kerja	80
Tabel 4.5	Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	81
Tabel 4.6	Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	82
Tabel 4.7	Pengujian Reliabilitas	83
Tabel 4.8	Deskriptif Variabel Etos Kerja.....	84
Tabel 4.9	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	85
Tabel 4.10	Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	92
Tabel 4.11	Uji Multikolinearita.....	97
Tabel 4.12	Uji Autokorelasi.....	98
Tabel 4.13	Analisis Regresi Linear Berganda	100
Tabel 4.14	Hasil Uji-t.....	101
Tabel 4.15	Hasil Uji-F.....	102
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	96
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
-----------------	-----------------------

Lampiran 1 :	Lembar Kuesioner
--------------	------------------

Lampiran 2 :	Tabulasi
--------------	----------

Lampiran 3 :	Output SPSS
--------------	-------------

Lampiran 4 :	Surat Pernyataan
--------------	------------------

Lampiran 5 :	Riwayat Hidup (<i>Curriculum Vitae</i>)
--------------	---

ABSTRAK

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA KEPRI TANJUNGPINANG

Norhartina, 14612240. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
nrtina985@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang, mengetahui Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang, mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi berjumlah 145 orang, teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode slovin. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda didapat model regresi yaitu $Y=6,44 + 0,43X_1 + 0,22X_2 + e$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi Kepuasan Kerja. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 39,5%.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial mempengaruhi Kepuasan Kerja. Berdasarkan uji t, diketahui bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kepuasan Kerja. Oleh sebab itu, hendaknya PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang lebih memperhatikan aspek Etos Kerja pegawainya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai pdam tirta kepri tanjungpinang.

Kata Kunci : *Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja*

Dosen Pembimbing : 1. Evita Sandra, S. Pd. Ek., MM
2. Imran Ilyas, MM

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK EQUIPMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE TIRTA PDAM PRIVATE SATISFACTION TANJUNGPINANG

Norhartina, 14612240. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
nrtina985@gmail.com

This study aims to determine the Effect of Work Ethics and Work Discipline on Employee Job Satisfaction of PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang, knowing the Effect of Work Ethics on Job Satisfaction of Employees of PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang, knowing Work Discipline towards Job Satisfaction of Employees of PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang.

The type of research used in this study is quantitative research. The population is 145 people, the sampling technique used in this study is the Slovin method. The data analysis technique uses quantitative data analysis techniques, validity test, reliability test, classic assumption test, coefficient of determination test, and multiple linear regression analysis.

The results of multiple linear regression analysis obtained a regression model that is $Y = 6.44 + 0.43X_1 + 0.22X_2 + e$. The results of the t test show that the variables of Work Ethics and Work Discipline partially affect Job Satisfaction. The results of the F test show that the Work Ethics and Work Discipline variables simultaneously affect Job Satisfaction. While the results of the coefficient of determination (R^2) amounted to 39,5%.

The conclusion of this study is that the Work Ethics and Work Discipline variables partially affect Job Satisfaction. Based on the t test, it is known that Work Ethics has a greater influence on Job Satisfaction. Therefore, the PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang should pay more attention to the work ethic aspects of its employees to increase the Job Satisfaction of employees of the tirta kepri tanjungpinang.

Keywords: *Work Ethic, Work Discipline, Work Ability*

Dosen Pembimbing : 1. Evita Sandra, S. Pd. Ek., MM
2. Imran Ilyas, MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Disuatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditargetkan. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut, dalam mencapai tujuan perusahaan maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten untuk mewujudkan etos kerja dan disiplin kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja. Menurut (Sutrisno, 2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu etos kerja, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Darsono (2009) dengan judul

Pengaruh Iklim Organisasi Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Di Distrik Navigasi Kelas Ii Semarang, yang menemukan ada pengaruh positif antara etos kerja terhadap kepuasan kerja.

Secara umum, etos kerja pada pegawai masih banyak cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dari hal ketidaktepatan waktu, keterlambatan jam masuk kerja. Selain itu etos kerja juga terjadi pada masyarakat umum seperti keterlambatan dalam memulai suatu acara, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidakdisiplinan akan waktu, pegawai yang memiliki etos kerja yang baik seharusnya berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan berkerja secara optimal.

Sinamo dalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut (Santoso, 2012), (etos sesungguhnya berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti watak atau karakter). Sebuah watak atau karakter yang menggambarkan keseluruhan diri orang tersebut. Kalau diperkecil lagi dalam

ruang lingkup pekerjaan, etos ini sering kali digunakan untuk menggambarkan sikap, kepribadian, karakter, akhlak, perilaku dan etika seseorang dalam menjalankan kepribadian. Guna meningkatkan kinerja pegawai maka etos kerja perlu ditingkatkan karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang berimplikasi kepada produktivitas kerja pegawai.

Selain etos kerja hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sutrisno, 2016)

Setiap pegawai memerlukan disiplin kerja, karena disiplin kerja menjadi persyaratan pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung pencapaian tujuan. Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor kepribadian yaitu sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin, nilai-nilai yang menjunjung disiplin akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Faktor lingkungan merupakan proses belajar yang terus menerus karena disiplin yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan proses belajar.

Menurut Sutrisno (2012) manfaat dari disiplin adalah salah satunya bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja, dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran atas aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan tempatnya bekerja serta dapat mengembangkan dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi dan terciptanya kepuasan kerja sesuai harapan perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri yang merupakan unit Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Kepulauan Riau yang berlokasi di Jl. MT. Haryono No. 87 Tanjungpinang. Tugas pokoknya adalah mendistribusikan air bersih untuk masyarakat umum yang saat ini merupakan satu-satunya perusahaan air unggulan di Kota Tanjungpinang. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya diseluruh Indonesia. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri memiliki tujuan utama pendirian yaitu memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat yang berkualitas, meminimalkan keluhan pelanggan dengan mengutamakan pelayanan prima dan melakukan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri sebagai asset strategis dan mengembangkannya secara optimal.

Berdasarkan survey awal di kantor PDAM dan dari hasil wawancara dengan pegawai dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi berkaitan dengan etos kerja dan disiplin kerja pegawai adalah dilihat dari jam kerja masih banyak pegawai yang tidak menggunakan jam kerja secara optimal, terdapat

beberapa pegawai yang keluar kantor untuk urusan-urusan tidak berkaitan dengan pekerjaannya, pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan sebuah masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?
3. Apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

1.4.2. Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan dapat membantu sebuah perusahaan atau organisasi untuk kebijakan yang dapat diterapkan oleh pegawai perusahaan.

b. Bagi peneliti

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan bisa menambah pengalaman dan wawasan yang lebih luas lagi tentang etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja guna meningkatkan kreatifitas penulis dalam mengembangkan kompetensi diri.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami penulisan penelitian ini, maka sistematika penelitian dalam penulisan ini disusun sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini merupakan tinjauan pustaka yang mendeskripsikan pengertian etos kerja, disiplin dan kepuasan kerja, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas metode penelitian yang menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, defenisi operasional variable teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penyajian analisis dan hasil interprestasi menggunakan data yang telah disederhanakan dan dideskripsikan dengan teknik statistik deskriptif, inferensial, ataupun analisis tabel. Analisis hasil test yang diperoleh harus menyatakan menerima/menolak hipotesis yang diajukan. Jika hipotesis ditolak dan dengan asumsi sudah benar maka penulis haru dapat mempertanggung jawabkan pegetahuan empiris yang diperoleh.

BAB 5 : KESIMPULAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Pengertian MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Hartatik, 2014), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi tersebut Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan antara peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan MSDM, tidak hanya seorang pemimpin mengetahui potensi peegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada SDM yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan MSDM mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Moses N. Kinggundu dalam (Hartatik, 2014), menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya

manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan dalam beberapa fungsi. Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, MSDM memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia. Malayu S.P Hasibuan dalam (Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi-fungsi Manajemen

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegritasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-fungsi operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora dalam (Hartatik, 2014), tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

a. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan Organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakn. Dan, yang paling penting untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatab pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks

dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

d. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruskan terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.1.3. Etos Kerja

2.1.3.1. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis istilah etos berasal dari Bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah “*ethikos*” yang dipahami sebagai “teori kehidupan”, yang kemudian menjadi “etika”. Etos dalam bahasa Inggris dimaknai sebagai “*starting point, to appear, disposition*” hingga disimpulkan sebagai character. Etos dalam Bahasa Indonesia sering disebut dengan sifat dasar, permunculan atau disposisi (watak). (Bertens, 2008)

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.(Octarina, 2013). Menurut

(Sinamo, 2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut (Anoraga, 2009) etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai suatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya. Cherrington dalam (Priansa, 2016).

Mubyarto dalam (Suprajono, 2011) mengartikan etos kerja sebagai sikap masyarakat terhadap makna kerja, namun etos kerja bukan sebagai suatu fenomena kebudayaan, melainkan sebagai suatu fenomena sosiologis yang eksistensinya terbentuk oleh hubungan produksi yang timbul sebagai akibat dari struktur ekonomi yang ada dalam masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Dengan menerapkan aspek-aspek etos kerja, diharapkan sebuah organisasi akan meningkat produktifitas dan profesionalitas kerjanya.

2.1.3.2. Karakteristik Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah: (Priansa, 2016)

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara penampilan dan perilakuyang digunakan pegawai pada saat berada disekitar oranglain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontibusi dalam kinerja pegawai, dimana kerja sama merupakan unsur yang sangat penting.

Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal

Pegawai, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerja sama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihungkan dengan iklim kerja yang terbentuk didalam lingkungan pekerjaan yang ada didalam organisasi.

Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa factor, baik internal maupun eksternal. Factor-faktor internal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja adalah: (Priansa, 2016)

1. Internal

- Agama : membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. System nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.
- Pendidikan: pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi.
- Motivasi: individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi.
- Usia: beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.
- Jenis Kelamin: jenis kelamin sering diidentikan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang ditembannya diorganisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Eksternal

- Budaya: sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh system

orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki system nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

- Social politik: tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.
- Kondisi Lingkungan (geografis): etos kerja dapat muncul dikarenakan factor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
- Struktur Ekonomi: tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada dinegara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.
- Tingkat Kesejahteraan: tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.
- Perkembangan Bangsa Lain: dewasa ini dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong

banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat dinegara berkembang melakukan “*benchmarking*” terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat.

2.1.3.4. Fungsi Etos Kerja

Secara umum , etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan dalam (Octarina, 2013) fungsi etos kerja adalah :

1. Pendorong timbulnya perbuatan
2. Penggairah dalam aktivitas
3. Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2011)

2.1.3.5. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Menurut Siregar dalam (Octarina, 2013) usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, diantaranya :

1. Kesadaran: keadaan mengerti apa pekerjaannya.
2. Semangat: keinginan untuk bekerja.
3. Kemauan: apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
4. Komitmen: perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.

5. Inisiatif: usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
6. Produktif: banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi.
7. Peningkatan: proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya.
8. Wawasan: konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

2.1.3.6. Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang profesional menurut (Sinamo, 2011) antara lain :

1. Kerja adalah rahmat: harus bekerja dengan penuh syukur
2. Kerja adalah amanah: harus bekerja dengan penuh integritas
3. Kerja adalah panggilan: harus bekerja tuntas dengan penuh rasa tanggungjawab
4. Kerja adalah aktualisasi: harus bekerja dengan penuh semangat
5. Kerja adalah ibadah: harus bekerja serius dengan penuh semangat
6. Kerja adalah seni: harus kerja kreatif penuh suka cita
7. Kerja adalah kehormatan: harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan
8. Kerja adalah pelayanan: harus bekerja sempurna dengan kerendahan hati

2.1.3.7. Hubungan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Dengan adanya etos kerja akan membuat kepuasan kerja karyawan dapat tercipta dengan baik. Terpenuhinya kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Karyawan akan berusaha sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan

dapat tercapai. Etos kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja, maka menurut Cherrington (2009), etos kerja berpengaruh dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, mau bekerjasama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Perusahaan tentu saja mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara etos kerja terhadap kepuasan kerja. Adanya etos kerja yang baik akan membuat karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian pula etos kerja akan tercipta dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik etos kerja maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin baik. Sebaliknya semakin buruk etos kerja, maka semakin buruk pula tingkat rasa kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin berasal dari Bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan. (Hartatik, 2014)

(Krismasari, 2014) menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan di tempat karyawan itu bekerja.

Menurut (Sutrisno, 2016) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. Setiap organisasi yang hendak hidup tertib dan teratur memerlukan sikap dan perilaku padaanggotanya dalam berdisiplin. (Rusminingsih, 2012)

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa *“Decipline is management action to enforce organization standards”*, dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang

dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi karyawan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2016)

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

2.1.4.2. Pentingnya Disiplin Kerja

Untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari personel yang bersangkutan. Malayu S.P. Hasibuan dalam (Hartatik, 2014) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin termasuk dalam sikap mental pegawai. Yang dimaksud dalam sikap mental adalah sikap terhadap kerja itu sendiri, terhadap bekerja dalam industri, terhadap perlunya menghasilkan produk bermutu, terhadap pelayanan prima kepada pelanggan, dan akhirnya terdapat integritas moral serta reputasi.

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi,

dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Hartatik, 2014)

2.1.4.3. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam (Hartatik, 2014) beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seseorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui suatu proses panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting., karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suara tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.4.4. Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Heru Subekti dalam (Hartatik, 2014) ada beberapa prinsip-prinsip disiplin yang perlu dikembangkan, yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin Mempunyai Perilaku Positif

Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus menjadi role model/panutan bagi bawahannya. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

2. Penelitian Yang Cermat

Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius dan pimpinan harus memahamai akibatnya. Oleh karena itu, data dikumpulkan secara factual, dapatkan informasi dari staf yang lain, tanyakan secara pribadi rangkaian pelanggaran yang telah dilakukan, analisis, dan bila perlu minta pendapat dari pimpinan lainnya.

3. Kesegaran

Pimpinan harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Sebab, bila dibiarkan menjadi kronis, pelaksanaan disiplin yang akan ditegakkan dapat dianggap lemah,

tidak jelas, dan akan mempengaruhi hubungan kerja dalam organisasi tersebut.

4. Lindungi Kerahasiaan (Privacy)

Tindakan disipliner akan mempengaruhi ego staf. Oleh karena itu, lebih baik diskusikan permasalahan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Kerahasiaan harus tetap dijaga, karena mungkin dapat mempengaruhi masa depannya.

5. Fokus Pada Masalah

Pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya. Kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

6. Peraturan Dijalan Secara Konsisten

Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap pegawai yang bersalah harus dibina, sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar.

7. Fleksibel

Tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah dianalisis dan dipertimbangkan. Hal yang menjadi pertimbangan antara lain adalah tingkat kesalahan, prestasi pekerjaan yang lalu, tingkat kemampuan, dan pengaruhnya terhadap organisasi.

8. Mengandung Nasihat

Jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File pegawai yang berisi catatan khusus digunakan sebagai acuan, sehingga ia dapat memahami kesalahannya.

9. Tindakan Konstruktif

Pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami kesalahannya. Jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Upayakan agar staf dapat mengubah perilakunya, sehingga tindakan indisipliner tidak terulang lagi.

10. Follow Up (Evaluasi)

Pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah. Apabila perilaku bawahan tidak berubah, pimpinan harus melihat kembali penyebabnya dan mengevaluasi kembali batasan akhir tindakan indisipliner tersebut.

2.1.4.5. Jenis-jenis Disiplin Kerja

1. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif, yaitu situasi yang diwarnai perlakuan konsisten dari karyawan dan pimpinan.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang di tujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko dalam (Hartatik, 2014), disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

4. Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku untuk memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara dalam (Hartatik, 2014) bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang lebih berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman-hukuman yang lebih serius.

2.1.4.6. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Hartatik, 2014), ada tiga macam pendekatan dalam disiplin kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi atau lembaga, yaitu:

1. Pendekatan disiplin modern

Yang dimaksud dengan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukum. Pendekatan ini memiliki beberapa asumsi, yaitu:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang buruk untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang diambil terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan berdasarkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin Tradisi

Yang dimaksud disiplin tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran dan pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
- c. Penegakkan hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan memiliki asumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah satu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendekatan disiplin kerja yang dilaksanakan didalam perusahaan pada intinya bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawai dan memperbaiki tindakan indiscipliner yang terjadi dengan cara efektif.

2.1.4.7. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya, ada dua factor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu factor intrinsik dan ekstrinsik. Sementara itu, menurut Fadila Helmi dalam (Hartatik, 2014) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. System nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan social. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus.

2.1.4.8. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam (Hartatik, 2014), indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Keteladanan Pimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role/panutan bagi bawahannya.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus adil diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

5. Sanksi Hukum

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti.

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten

7. Hubungan Kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.4.9. Sanksi Disiplin Kerja

Pemberian hukuman atau sanksi dalam upaya penegakan disiplin sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Agar pemberian hukuman bisa efektif dalam membina disiplin, hendaknya dilakukan secara bertahap. Menurut Sondang P. Siagian dalam (Hartatik, 2014), yakni:

- a. Peringatan lisan oleh penyelia.
- b. Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung.
- c. Penundaan kenaikan gaji berkala.
- d. Penundaan kenaikan pangkat.
- e. Pembebasan dari jabatan.
- f. Pemberhentian sementara.
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri.
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- i. Pemberhentian dengan tidak hormat.

2.1.4.10. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh karyawan yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaannya. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana lebih baik. Dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tinggi ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2009) pada teori kepuasan kerja yaitu teori pandangan kelompok berhubungan dengan disiplin kerja karena para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut menilai dirinya maupun lingkungannya. Didalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Jadi, disiplin merupakan suatu sikap yang sangat penting agar suatu pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan mendapatka hasil yang sangat memuaskan untuk perusahaan itu sendiri.

Menurut (Sutrisno, 2012) manfaat dari disiplin adalah salah satunya bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja, dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaanya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran atas aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan tempatnya bekerja serta dapat mengembangkan dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi dan terciptanya kepuasan kerja sesuai harapan perusahaan.

2.1.5. Kepuasan Kerja

2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa dampak kepuasan kerja lebih banyak pada produktivitas karyawan, tingkat absensi karyawan, dan tingkat pergantian karyawan.(Hartatik, 2014).

Menurut (Sutrisno, 2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap factor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi dalam kenyataannya, di Indonesia dan beberapa negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal (Badriyah, 2015).

Menurut (Handoko, 2014) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kumpulan perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya, apakah ia senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai suatu hasil dalam interaksi pegawai terhadap lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental dan juga sebagai hasil penilaian pegawai kepada pekerjaannya.

2.1.5.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah factor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang memengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: (Badriyah, 2015)

1. Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjaannya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Sistem imbalan

Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

3. Penyelia dan komunikasi

Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

4. Pekerjaan

Pekerjaan akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar. Para pekerja juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, yang tidak membuat mereka menjadi bosan, dan tidak tertantang.

5. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja dibawah kondisi organisasi yang stabil.

6. Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan.

7. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan untuk bersamaan dan penerimaan sosial.

8. Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkatan sosial.

Selain penyebab Kepuasan Kerja, ada juga factor penentu Kepuasan Kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut: (Widodo, 2015)

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Hubungan dengan atasan (*Supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.

3. Teman sekerja (*Workers*)

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji atau upah (*Upah*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.5.3. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Spector dalam (Badriyah, 2015) mendefinisikan kepuasan sebagai *cluster* perasaan *evaliatif* tentang pekerjaan. Ia mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu:

1. Gaji, jumlah dan rasa keadilan
2. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. *Supervisi*, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia
4. *Benefit*, asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
5. Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
6. *Contingent reward*, rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
7. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak

2.1.5.4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Ada beberapa cara pengukuran kepuasan kerja, di antaranya dengan menggunakan skala indeks deksripsi jabatan (*job description index*), kuesioner kepuasan kerja Minnesota (*Minnesota Satisfaction Quesionnaire*), dan pengukuran berdasarkan ekspresi wajaah. Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Hartatik, 2014) yaitu:

1. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala *Job Description Index*

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hullin pada tahun 1969. Cara penggunaannya adalah dengan mengajukan pertanyaan pada karyawan mengenai pekerjaan atau jabatannya yang mencakup tingkat kepuasan terhadap aspek pekerjaan, pengawasan, upah, promosi, dan rekan kerja. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh karyawan dengan menandai “ya”, “tidak”, atau “ragu-ragu”. Dengan cara ini akhirnya dapat diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

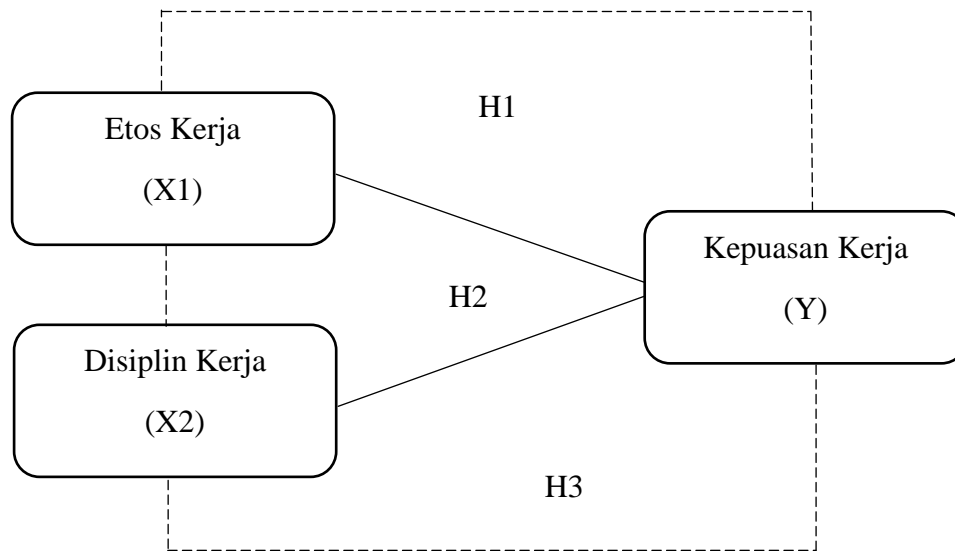
2. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan *Minnesota Satisfaction Questionnaire*

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss dan England pada tahun 1967. Skala ini berisi tanggapan yang mengharuskan karyawan untuk memilih skala satu dari alternatif jawaban “sangat tidak puas”, “tidak puas”, “netral”, “puas”, atau “sangat puas” terhadap berbagai pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan jawaban-jawaban tersebut dapat diketahui tingkat kepuasan karyawan.

2. Pengukuran Kepuasan Kerja berdasarkan Gambar Ekspresi Wajah

Pengukuran kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955 ini terdiri dari gambar-gambar wajah orang, mulai dari gambar wajah yang sangat gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Karyawan diminta untuk memilih gambar ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan. Kepuasan kerja dapat diketahui dari pilihan-pilihan karyawan terhadap gambar-gambar tersebut.

2.2. Kerangka Pemikiran



Sumber: Olah Data (2019)

Keterangan:

X1 : Etos Kerja

X2 : Disiplin Kerja

Y : Kepuasan Kerja

H1 : Pengaruh X1 terhadap Y

H2 : Pengaruh X2 terhadap Y

H3 : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1 : diduga etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H2 : diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

H3 :diduga etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

2.4. Penelitian Terdahulu

Darsono (2009) dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Di Distrik Navigasi Kelas Ii Semarang”**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap efektivitas kinerja organisasi pegawai di Distrik Navigasi Kelas II Semarang. Metode pengambilan sample adalah purposive sampling sebanyak 100 orang pegawai dari yang berpopulasi 216 orang. Data dianalisa dengan menggunakan metode statistic analisa regresi dua tahap.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk koefisiensi b1 sebesar $5,537 > t_{table}=2,00$ berarti ada pengaruh antara variable iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai terbukti. Nilai t hitung untuk koefisiensi b 2 sebesar $3.346 > t_{table} = 2,00$ berarti bahwa ada pengaruh antara variable etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai terbukti. Nilai t hitung untuk koefisiensi b3 adalah sebesar $3,775 > t_{table}$ berarti ada pengaruh variable disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai terbukti. Untuk nilai t hitung koefisiensi kepuasan kerja dengan efektivitas kinerja organisasi adalah sebesar $15,409 > t_{table} =2.00$ berarti ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap efektifitas kerja .

Analisis koefisien berganda atau R sebesar 0,927 hal ini berarti hubungan secara bersama-sama antara iklim organisasi etos kerja, dan disiplin kerja terhadap

kepuasan kerja adalah sangat kuat dan positif. Pengaruh secara bersama-sama variable iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas II Semarang ditunjukkan oleh koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,860. Hal ini berarti pengaruh secara bersamasamatehadap kepuasan kerja sebesar 86,0% sedangkan sisanya 14,0% dipengaruhi oleh factor lain.

Kadek Lusigita (2017) dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tena-Ga Kerja Kabupaten Badung”**

Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat berperan sebagai pelaksana dari berbagai aktivitas yang dijalankan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kabupaten Badung. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut maka dilakukan penelitian dengan populasi seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang berjumlah 89 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisa kuantitatif model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis variance atau component base SEM, yang dikenal dengan *Partial Least Square (PLS)*. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kepemimpinan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Harjanto Saputro (2014) dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Terhadap**

Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak & Shake Di Surabaya”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap Kepuasan karyawan pada Waroeng Steak & Shake di Surabaya. Studi ini digunakan kuesioner dalam pengumpulan data primer dan pendekatan kuantitatif. Eksperimen adalah dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana, dimana variabel dependen (Y) adalah pekerjaan karyawan kepuasan dan variabel bebas (X) adalah etos kerja. Sampel penelitian diambil berdasarkan sensus. Sampel penelitian adalah 33 karyawan yang bekerja di Waroeng Steak & Shake Surabaya. Berdasarkan temuan, diperoleh persamaan regresi linier sederhana: $Y = 0,929 + 0,684X$. Besarnya pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Waroeng Steak & Shake di Surabaya adalah nilai R² sebesar 0,423 (42,3%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Waroeng Steak & Shake di Surabaya secara signifikan dipengaruhi oleh etos kerja.

Dr Victor Obule Ebuara¹, Dr Maurice Ayodele Coker² (2012), dengan judul **“*Influence Of Staff Discipline And Attitude To Work On Job Satisfaction Lecturers In Tertiary Institutions In Cross River State*”**

penelitian ini menguji pengaruh disiplin dan sikap staf untuk bekerja terhadap kepuasan kerja Dosen diperguruan tinggi lembaga di (Cross River State). Empat puluh butir pertanyaan, empat poin survei kuesioner digunakan untuk pengumpulan data. Sebanyak 400 dosen (200 pria dan 200 wanita) dari populasi yang dipilih lebih dari 2.000. Empat hipotesis dirumuskan untuk penelitian. Data yang dihasilkan dianalisis menggunakan Analisis Korelasi Produk Pribadi dan Analisis Varians (ANOVA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen yang memiliki tinggi, sedang atau rendah persepsi tentang bagaimana seorang staf disiplin tidak berbeda dalam tingkat kepuasan kerja mereka. Dan juga, sikap dosen terhadap pengajaran di kelas, sikap dosen terhadap tugas mendisiplinkan siswa, sikap dosen terhadap pengawasan intruksi dan sikap dosen terhadap manajemen kelas tidak secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara pengakuan kuliah dan kepuasan pekerjaan mereka. Berdasarkan temuan, rekomendasi berikut dibuat, antara lain: untuk memastikan staff yang tepat disiplin dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan pengajaran yang efektif. Dosen harus dihargai melalui upaya mereka yaitu peningkatan pelayanan. Pelatihan dalam jabatan untuk semua dosen harus diwajibkan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Achmad Faisal A. Sapada¹, H. Basri Modding², Ahmad Gani³, Syamsu Nujum⁴ (2017), dengan judul ***“The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance”***

Penelitian ini mengeksplorasi perilaku kerja karyawan yang dilakukan dengan menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan kinerja

karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di pemerintah daerah Pinrang di Provinsi Sulawesi Selatan. Terdapat 357 karyawan sebagai sampel. Kami menggunakan model persamaan Struktural (SEM) sebagai peralatan penelitian. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa budaya organisasi dan etos kerja terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dirasakan. Budaya organisasi dan etos kerja terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ditunjukkan dalam etika kerja yang berbeda, dalam prakteknya belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Persepsi kepuasan kerja karyawan terbukti mampu bertindak sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representative. Proses penelitian yang bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrument penelitian. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistic deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Dalam hal ini metode kuantitatif dibagi menjadi dua, yaitu metode eksperimen dan metode survey, peneliti menggunakan metode survey. Metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut

sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan-hubungan antar variabel (Sugiyono, 2015)

3.2. Jenis Data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan maka ada beberapa sumber data yang bisa disimpulkan yaitu data primer dan data sekunder.

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. (Sugiyono, 2015) Dalam penelitian data yang diperoleh secara langsung dari pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kepri Tanjungpinang yang menjadi responden penelitian, melalui pengisian kuesioner.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yang berasal dari perpustakaan sebagai hasil membaca dan sebagian dari informasi keanggotaan, serta dari referensi terdahulu.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

3.3.1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner disebut juga metode angket. Metode ini berisi sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner dapat berupa pernyataan atau pertanyaan tertutup dan terbuka. Peneliti

menggunakan metode ini untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan variabel penelitian, yaitu; Etos Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang.

3.3.2. Metode Studi Pustaka

Studi pustaka dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yang berfungsi sebagai landasan teoritis guna mendukung analisis terhadap data primer yang diperoleh selama penelitian. Yang mana penelitian ini mengumpulkan materi yang bersumber dari buku-buku serta referensi lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Menurut Arikunto dalam (Setiawan, A. 2015) menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jadi, didalam suatu penelitian pada hakekatnya tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu di dalam suatu populasi, karena akan memakan waktu, tenaga dan biaya yang besar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM berjumlah 145 orang terdiri pegawai tetap 131 orang, honor 13 orang dan tenaga kontrak 1 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2015). Sedangkan menurut (Sunyoto, 2011) sampel adalah bagian yang diambil dari suatu populasi yang karakteristiknya diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Untuk menentukan sampel dari satu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah (n). Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah (n) peneliti menggunakan *Metode Slovin* yaitu penentuan jumlah populasi dalam penelitian dilakukan berdasarkan *Metode Slovin* dengan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal (Sunyoto, 2011) berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi yaitu seluruh pegawai PDAM Tirta Kepri

E : Persentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir

Diket : N (pegawai PDAM) = 145

e = 5%

$$N = \frac{145}{1 + 145 (5\%)^2} = 106$$

n = 106 responden

Maka jumlah sampel yang digunakan, yaitu 106 pegawai PDAM.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang ditangkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkungan objek penelitian/objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat.

a. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etos Kerja dan Disiplin Kerja.

b. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Pegawai.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1.

Variabel Independen	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran	Nomor Kuesioner
Etos Kerja (X1)	Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. (Octarina, 2013)	- kerja adalah rahmat - kerja adalah amanah -kerja adalah panggilan -kerja adalah aktualisasi -kerja adalah ibadah -kerja adalah seni -kerja adalah kehormatan -kerja adalah pelayanan (Sinamo, 2011)	Skala Likert	1 2 3 4 5 6 7 8
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Krismasari, 2014)	-tujuan dan kemampuan -keteladanan pimpinan -keadilan -pengawasan melekat -sanksi hukum -ketegasan -hubungan kemanusiaan Abdurahmat Fatoni dalam (Hartatik, 2014)	Skala Likert	1 2 3 4 5 6 7
Variabel Dependen				
Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2014)	-Gaji -Promosi - <i>Supervisi</i> - <i>Benefit</i> -Rekan kerja - <i>Contingent reward</i> - <i>Nature of work</i> Spector dalam (Badriyah, 2015)	Skala Likert	1 2 3 4 5 6

3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan bagian yang penting dalam penelitian ini, karena dalam pengolahan data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Pada penelitian ini, peneliti akan mengambil teknik pengolahan data untuk penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk-bentuk angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya.

Adapun langkah-langkah pengolahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistic.

2. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Untuk keperluan analisa kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberikan skor, misalnya:

- | | |
|--|---|
| a. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 5 |
| b. Setuju/sering/positif diberi skor | 4 |
| c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor | 3 |
| d. Tidak setuju/hamper tidak pernah/negative diberi skor | 2 |
| e. Sangat tidak setuju/tidak pernah/diberi skor | 1 |

3. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data yang diperoleh dalam table sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian data diperoleh dengan program SPSS 22.

3.7. **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, metode data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan program SPSS 22 untuk mempermudah dalam menjawab masalah penelitian. Dalam pengukuran tingkat Kepuasan kerja pegawai skala ini yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang didesain untuk mengukur sejauh mana subjek merasa setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Skala penilaian untuk mengukur atau memberi nilai pada Minat Berwirausaha diberikann dalam bentuk bobot, yaitu sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Netral (N) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.7.1. Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2016) Jadi uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α), dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliable, bila memiliki Cronbach alpha $\geq 0,6$).

3.7.2. Pengujian Asumsi Klasik

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi pada variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual atau yang mendekati normal.

Menurut (Priyatno, 2012) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode uji normalitas yang digunakan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardised residual*.

Menurut (Priyatno, 2012) dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas-normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Metode uji multikolinearitas yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation factor (VIF)* pada model regresi atau dengan membandingkan nilai

koefisien determinasi individual dengan nilai determinasi secara serentak. Menurut (Priyatno, 2017) cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, maka menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10.

3.7.2.3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu (Hidayat, 2017). Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai *disturbance* tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi. Uji autokorelasi di

dalam model regresi linear harus dilakukan apabila data merupakan data time series atau runtut waktu. Sebab yang dimaksud dengan autokorelasi sebenarnya adalah sebuah nilai pada saampel atau obeservasi tertentu sangat dipengaruhi oleh nilai observasi sebelumnya. Autokorelasi adalah terjadi korelasi antara observasi ke- i dengan observasi ke $i-1$. Cara perhitungan secara manual perihal asumsi autokorelasi bukanlah dihitung pada semua variabel, melainkan cukup pada residual saja, masalah autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan berbagai jenis analisis, yaitu: Uji Durbin Watson, Uji Breucsh Godfrey, Uji Durbin Watson h, dan The Engle's ARCH Test. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan jenis analisis Uji Durbin Watson.

Pengambilan keputusan pada Uji Durbin Watson adalah sebagai berikut.

- a. $DU < DW < 4-DU$ Ho diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- b. $DW < DL$ atau $> 4-DL$ maka Ho ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- c. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.7.2.4.Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adakah keadaan dimana dengan model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. (Ghozali, 2016)

Menurut (Ghozali, 2016) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedatisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) ZPRED dengan residualnya SPRESID. Deteksi ada atau

tidaknya heteroskedastis dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik.

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika terdapat perbedaan varian, maka dijumpai gejala heteroskedastis. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastis adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot di sekitar X dan Y.

3.7.3. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen. (Ghozali, 2009)

(Sugiyono, 2016) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Menyebutkan analisis regresi berganda berguna untuk menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih dengan satu variabel dependen.

Regresi menunjukkan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Sifat hubungan ini juga dapat dijelaskan antara variabel yang satu sebagai penyebab sedangkan variabel yang lain sebagai akibat (X) adalah bentuk variabel independen dan (Y) merupakan variabel dependen.

Berikut merupakan persamaan regresi berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

b_0 : Nilai konstanta

$b_1, b_2,$ dan b_3 : Koefisien Regresi

X1 : Etos Kerja

X2 : Disiplin Kerja

e : error

3.7.4. Koefisien Determinasi

R Square (R^2) yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kebentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien Determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lain.

3.7.5. Pengujian Hipotesis

3.7.5.1. Uji-F (Uji Simultan)

Pada dasarnya uji statistik F menunjukan apakah semua variabel independen (etos kerja, disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Untuk menghitung nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (jumlah variabel - 1) } = 2, \text{ dan } df_2 \text{ (n-k-1)}$$

Keterangan :

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Dengan pengujian sebagai berikut :

Ho: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka secara simultan etos kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Ha: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusan:

Ho diterima Ha ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan Jika $Sig. > 0,05$

Ha diterima Ho ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan Jika $Sig. < 0,05$

3.7.5.2. Uji-t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang. Bentuk pengujiannya adalah:

Ho: Variabel Etos Kerja dan Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang.

Ha: Variabel Etos Kerja dan Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang.

Pengujian dilakukan menggunakan Uji-t dengan tingkat pengujian pada $\alpha = 5\%$ derajat kebebasan atau $df=(n-k)$, dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel dalam penelitian. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t-hitung dengan t-tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai t -hitung $>$ t -tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), itu berarti H_a diterima.
2. Jika nilai t -hitung $<$ t -tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) H_a ditolak.
3. Jika $Sig. \leq 0,05$ maka H_a diterima Jika $Sig. \geq 0,05$ maka H_a ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bertens, K. (2008). *Etika*. Jakarta: Gramedia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Jawa Tengah: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Krismasari, D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. *Ilmu Manajemen*, 2.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Universitas Andalas*, 1, 1.

- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2014). *Cara Kiat Belajar Analisis Praktis SPSS 22*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kiat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20.0*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Priyatno, D. (2014). *Pengolahan Data Praktis SPSS 22*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Rusminingsih, D. (2012). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Malang. *Integrasi*, 4, 21.
- Santoso, E. J. (2012). *Good Ethos*. Jakarta: PT. Gramedia Jakarta.
- Setiawan, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Morivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang Agung. *Ilmu Manajemen*, 1(4), 1247
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.

Sinamo, H. J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*.

Jakarta: PT. Spirit Mahardika.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*.

Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Sunyoto, D. (2011). *Metode Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Buku Seri.

Suprajono. (2011). Pengendalian Etos Kerja Karyawan. *Inteks*, 126.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Prenada Media Group.

RIWAYAT HIDUP
Curriculum Vitae



Nama : Norhartina
Tempat/ Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 23-05-1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 0822-8348-3790
Email : nrtina985@gmail.com
Alamat : Perumahan Griya Bestari Permai
Block C No. 7 – Tanjungpinang

Nama Orangtua

a. Ayah : Siswaji
b. Ibu : Supiatun

Riwayat Pendidikan

- a. SDN 004 Binaan Permata Pinang Tanjungpinang
- b. SMPN 7 Tanjungpinang
- c. SMKN 4 Tanjungpinang
- d. STIE Pembangunan Tanjungpinang