

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember

(The Influence of Job Satisfaction to Discipline an Employee in the Office of PT PLN (Persero) Area Jember)

Abdul Ghony, Dra. Inti Wasiati, MM, Hermanto Rohman, S.Sos, MPA
Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: dpu@unej.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak akan terlepas dari peran kedisiplinan pegawai di dalamnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai di dalam sebuah organisasi, penelitian ini memfokuskan pada kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif hubungan kausal. Hasil analisis data secara statistik menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis kerja diterima artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember. Jadi teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat berlaku di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kepuasan Kerja, Organisasi

Abstract

This study aims to prove the existence of the influence of job satisfaction to discipline an employee in the Office of PT PLN (Persero) Area Jember. The successful achievement of organizational goals will not be separated from the role of employee discipline in it. Many factors affect employee discipline within an organization, this study focuses on job satisfaction. This research uses a quantitative approach to research the type of associative causal relationship. Results of statistical analysis of the data showed that the null hypothesis is rejected and acceptable working hypothesis means there is influence between of job satisfaction to discipline an employee in the Office of PT PLN (Persero) Area Jember. So the theory used in this study can apply at the Office of PT PLN (Persero) Area Jember.

Keywords: Discipline, Job Satisfaction, Organization

Pendahuluan

Keberadaan Perusahaan Negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu usaha negara dalam rangka upaya memajukan kesejahteraan bagi seluruh rakyat sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Keterlibatan negara dalam usaha tersebut lebih rinci diatur dalam pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang antara lain menyatakan bahwa cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara (ayat 2). Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat (ayat 3).

Salah satu perwujudan dari pasal tersebut di atas adalah bahwa negara melalui satuan atau unit-unit usahanya, yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), melakukan kegiatan usaha yang menghasilkan barang dan jasa serta

mengelola sumber-sumber alam untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas. Dengan demikian, karena menyangkut kepentingan masyarakat luas, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mempunyai peran yang menentukan dalam menunjang pelaksanaan pembangunan nasional.

Ditinjau dari keragaman tujuan yang hendak dicapai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagaimana tersebut dalam Undang-Undang No 19 Tahun 2003, secara garis besar dapat dikatakan terdapat dua peranan yang utama di dalam kegiatan usaha Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu sebagai berikut.

1. Peranan pertama adalah melaksanakan fungsi nonkomersial. Dalam hal ini, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan bagian dari aparaturnegara bertindak sebagai wahana pembangunan. Peran Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berarti melaksanakan program-program pemerintah atau yang diembankan oleh pemerintah antarlain tugas menyelenggarakan pelayanan publik, tugas perintisan dalam sektor-sektor usaha yang

belum diminati usaha swasta dan mendorong perkembangan usaha kecil atau koperasi.

2. Peranan kedua adalah melaksanakan fungsi komersial. Dalam hal ini Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai unit ekonomi harus mampu memupuk dana untuk membiayai aktivitasnya, baik yang bersifat rutin maupun pengembangan. Oleh karena itu dalam kegiatannya harus memperoleh laba sehingga kelanjutan hidup perusahaan dapat dijaga serta dengan kata lain Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berperan sebagai pemasok dana bagi negara melalui pajak dan deviden.

Peranan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) menurut Westra (2009:2) dalam beberapa tahun terakhir ini telah memberikan kontribusi yang cukup besar bagi pembangunan nasional. Hal ini dapat diketahui dari kenaikan penerimaan negara sebagaimana terlihat dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang berupa penerimaan bukan pajak yaitu deviden, berupa dana pembangunan semesta dan bagian laba pemerintah. Kontribusi lain yang tidak kalah pentingnya adalah dalam pemanfaatan tenaga kerja yang semakin banyak, yang berarti mengurangi jumlah pengangguran secara relatif.

Sesuai dengan Undang-Undang No 19 Tahun 2003, yang dimaksud sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. PT PLN (Persero) termasuk dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berdasarkan Peraturan Pemerintah No 23 Tahun 1994 memiliki maksud dan tujuan sebagai berikut.

1. Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
2. Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai dengan tujuan untuk,
 - a. meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi;
 - b. mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan penyediaan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat.
3. Merintis kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik.
4. Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menunjang usaha penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat dipahami bahwa pemerintah telah melimpahkan tugas kepada PT PLN (Persero) untuk menyelenggarakan pelayanan publik berupa penyediaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dan sekaligus berwenang mendapatkan keuntungan dari penyelenggaraan pelayanan publik tersebut untuk membiayai pengelolaan perusahaan dan pengembangan penyediaan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat di masa depan.

Dalam rangka menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum di seluruh wilayah Indonesia maka PT PLN (Persero) membentuk cabang-cabang di daerah salah satunya adalah PT PLN (Persero) Area Jember. Sebagai cabang dari PT PLN (Persero) yang ada di daerah, PT PLN

(Persero) Area Jember mempunyai tugas pokok antara lain merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas pencapaian pendapatan, penjualan tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, pemeliharaan jaringan distribusi di daerah kerja secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja unit. Oleh karena itu, untuk memenuhi tuntutan tugas pokok tersebut, PT PLN (Persero) Area Jember haruslah memiliki dan mampu mendayagunakan sumber daya yang tersedia secara optimal.

Macam sumber daya yang ada di dalam organisasi menurut Sihombing dan Widhyarto (dalam Sulistiyani, 2004:268) yaitu,

1. sumber daya fisik berupa tanah, gedung, mesin dan peralatan maupun perlengkapan;
2. sumber daya finansial berupa uang untuk pembiayaan produksi baik untuk ongkos tenaga kerja maupun ongkos produksi, promosi, distribusi dan penjualan produksi atau pemberian jasa;
3. sumber daya manusia berupa tenaga kerja yang menjalankan usaha baik di tingkat manajerial maupun operasional dengan kontribusi tenaga, pemikiran, kecakapan dan keterampilan pekerja.

Dari ketiga macam sumber daya di dalam organisasi yang telah dijelaskan tersebut di atas, sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia, karena hanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan sumber daya yang lainnya. Ditambah lagi dengan adanya peran aktif sumber daya manusia, maka tujuan-tujuan yang telah direncanakan dari organisasi akan dapat tercapai dengan baik.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, kantor PT PLN (Persero) Area Jember memiliki sumber daya manusia yang mampu berperan secara optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi. Hal tersebut salah satunya terbukti yaitu pada awal tahun 2012 kantor PT PLN (Persero) Area Jember berhasil melayani masyarakat dalam pasang baru atau perubahan daya tercepat nomer 2 (dua) Se-Jawa Timur. Keberhasilan tersebut merupakan salah satu wujud dari peran optimal sumber daya manusia di dalam organisasi, oleh karena itu penulis tertarik dan memilih Kantor PT PLN (Persero) Area Jember sebagai lokasi penelitian.

Mengingat sangat pentingnya peran sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi maka dari itu setiap pegawai haruslah memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak akan terlepas dari peran kedisiplinan pegawai di dalamnya. Pegawai yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja akan bertindak sesuai dengan peraturan perusahaan termasuk salah satunya mengerjakan tugas dengan baik dan pada akhirnya akan membuat tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien, sebaliknya ketidaksiplinan pegawai akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan atau dengan kata lain akan membuat tujuan perusahaan tidak tercapai secara efektif dan efisien.

Nitisimeto (1992:199) mendefinisikan kedisiplinan adalah "suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak". Selanjutnya Fathoni (2006:172) menyatakan,

“kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan pegawai yang secara sadar dan sedia sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam pandangan para ahli demikian beragam seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:203) kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Selanjutnya menurut Nitisimeto (1992:206) kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh kesejahteraan, ancaman hukuman, ketegasan, tujuan dan kemampuan, serta teladan pimpinan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kesejahteraan, ancaman hukuman, ketegasan, tujuan dan kemampuan, serta teladan pimpinan. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada kepuasan kerja.

Siagian (2001:295) menyatakan, “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Menurut Handoko (2011:193) menyatakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Selanjutnya Robbins (2001:139) menyatakan, “kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa kepuasan kerja adalah merupakan ungkapan perasaan pegawai dalam bentuk sikap-sikap yang mereka tunjukkan atas penilaian terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja dan sebaliknya seseorang yang tidak merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap yang negatif dalam bekerja.

Selanjutnya Robbins (2001:157) menyatakan bahwa, “ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa salah satu bentuk sikap negatif dari pegawai yang tidak merasakan kepuasan kerja adalah pegawai akan melewatkan kerja atau dengan kata lain pegawai tidak mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik atau mangkir. Menurut Kimsean (dalam Sulistiyani, 2004:325) dijelaskan bahwa mangkir merupakan salah satu bentuk pelanggaran kedisiplinan. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Dwiyanto (2008:216) yang menyatakan bahwa, “perbuatan yang dinilai buruk, misalnya dalam hal disiplin sering tidak masuk kerja atau kinerjanya kurang bagus”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa salah satu bentuk sikap positif dari pegawai yang merasakan kepuasan kerja adalah pegawai tidak akan melewatkan kerja atau dengan kata lain pegawai mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik atau tidak mangkir yang artinya pegawai memiliki kedisiplinan

dalam bekerja. Jadi dengan kata lain maksud pendapat Robbins tersebut di atas menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan mendorong sikap positif yaitu kedisiplinan pegawai dalam bekerja dan sebaliknya ketidakpuasan kerja yang dirasakan pegawai akan mendorong sikap negatif yaitu ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember?”. Dalam penelitian ini penulis ingin menguji teori sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember. Adapun manfaat dari penelitian ini antarlain bagi akademisi dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan kepustakaan bagi mahasiswa atau yang berkepentingan khususnya yang akan dan sedang melakukan aktifitas penelitian ilmiah, bagi institusi dapat memberikan tambahan informasi bagi Kantor PT PLN (Persero) Area Jember dalam rangka pengembangan kebijakan organisasi serta bagi penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam mengembangkan dan mengaplikasikan teori-teori yang penulis dapatkan di bangku kuliah terutama yang berkaitan dengan disiplin ilmu yang penulis tekuni.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif hubungan kausal. Objek dari penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kedisiplinan pegawai. Lokasi penelitian yang penulis pilih adalah Kantor PT PLN (Persero) Area Jember. Penelitian tersebut dilaksanakan pada tanggal 10 Desember 2012 sampai dengan 10 Januari 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember yang berjumlah 56 orang dan sekaligus dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan rincian dalam tabel berikut.

Tabel. Daftar jumlah pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Manajer area	1
2	Asisten manajer area	5
3	Supervisor	8
4	Staf	42
Jumlah		56

Sumber: Data sekunder diolah 2012

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yakni hasil dari wawancara dan kuisioner yang diambil dari responden dan data sekunder berupa dokumen yang diambil dari perusahaan yang menjadi objek penelitian dan berbagai literatur atau buku untuk menunjang teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Untuk teknik pengumpulan data penulis menggunakan metode kuisioner, wawancara,

dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisis data penulis menggunakan analisis data deskriptif dan analisis data korelasi. Analisis data deskriptif penulis pergunakan untuk menjelaskan data kuantitatif yang terkumpul dari jawaban responden kemudian menggunakan analisis korelasi untuk menguji ada tidaknya pengaruh menggunakan teknik analisis korelasi Rank Sperman.

Hasil Penelitian

PT PLN (Persero) Area Jember terletak di Jalan Gajah Mada No 198 Jember. PT PLN (Persero) Area Jember memiliki visi mengelola distribusi tenaga listrik yang efisien, andal dan berkualitas dengan pelayanan ekselen. Sedangkan misi PT PLN (Persero) Area Jember antarlain,

1. mengelola distribusi tenaga listrik yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan,
2. mendistribusikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan menjadi pendorong kegiatan ekonomi,
3. mengelola distribusi tenaga listrik yang aman terhadap lingkungan.

Dari hasil kuisioner, berikut ini disajikan prosentase jawaban responden tentang variabel pengaruh (X) kepuasan kerja.

Tabel. Prosentase jawaban responden tentang variabel pengaruh (X) kepuasan kerja.

Prosentase jawaban responden	Rata-rata
1. Kerja yang menantang secara mental = 84,28%	83,12%
2. Ganjaran yang pantas = 81,78%	
3. Kondsi kerja yang mendukung = 81,78%	
4. Rekan kerja yang mendukung = 84,64%	

Sumber: Data primer diolah 2012

Selanjutnya berikut ini disajikan prosentase jawaban responden tentang variabel terpengaruh (Y) kedisiplinan.

Tabel. Prosentase jawaban responden tentang variabel terpengaruh (Y) kedisiplinan.

Prosentase jawaban responden	Rata-rata
1. Sikap positif pegawai dalam bekerja = 87,61%	86,84%
2. Pegawai mengerjakan semua pekerjaanya dengan baik = 86,07%	

Sumber: Data primer diolah 2012

Kemudian dari hasil perhitungan koefisien korelasi menggunakan rumus Rank Sperman (r_s) didapatkan hasil sebesar 0,5429. Karena dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel sebanyak 56 sehingga harga dalam tabel P untuk sampel sebanyak 56 tidak ada oleh karena itu menurut Sugiyono (2001:116) bila sampel (N) lebih dari 30 dimana dalam tabel tidak ada, maka lansung dilakukan uji signifikansi dan diperoleh hasil sebesar 4,75.

Berdasarkan perhitungan uji signifikansi di atas maka dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 4,75. Langkah selanjutnya adalah membandingkan hasil perhitungan di atas dengan harga pada tabel B atau nilai t_{tabel} dengan $db = N - 2 = 54$ dan taraf signifikansi = 5% maka di dapat:

1. Tes 1 sisi
 - $t_{tabel} = 1,671$
 - $t_{hitung} = 4,75$
 - $t_{hitung} > t_{tabel}$
 - $4,75 > 1,671$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak

2. Tes 2 sisi
 - $t_{tabel} = 2,000$
 - $t_{hitung} = 4,75$
 - $t_{hitung} > t_{tabel}$
 - $4,75 > 2,000$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa untuk tes 2 sisi hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,75 > 2,000$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak.

Pembahasan

Dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa.

1. Untuk variabel kepuasan kerja diperoleh prosentase sebagai berikut.
 - a. Prosentase dari indikator kerja yang menantang secara mental sebesar 84,28% termasuk kategori sangat tinggi, ini berarti pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember mempunyai pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka, beraneka ragam, dan kebebasan mengerjakan tugas pekerjaan secara bertanggung jawab. Hal tersebut salah satunya tercermin dari adanya kesesuaian antara jenis pendidikan masing-masing pegawai dengan jabatannya, adanya aneka tanggung jawab sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai dan adanya kewenangan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan jabatan masing-masing.
 - b. Prosentase dari indikator ganjaran yang pantas sebesar 81,78% termasuk kategori sangat tinggi, ini berarti pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember mempunyai gaji dan promosi yang adil sesuai harapan. Hal tersebut salah satunya tercermin dari adanya pemberian gaji oleh perusahaan sesuai dengan grade masing-masing pegawai dan mekanisme promosi dilakukan secara transparan sesuai dengan persyaratan yang ada.
 - c. Prosentase dari indikator kondisi kerja yang mendukung sebesar 81,78% termasuk kategori sangat tinggi, ini berarti pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember mempunyai fasilitas yang bersih, modern, memadai dan lingkungan kerja yang nyaman. Hal tersebut salah satunya tercermin dari adanya pemberian fasilitas kerja berupa komputer dan internet kepada semua pegawai, sepeda motor untuk para supervisor, mobil dinas untuk asisten manager dan manager area. Serta lingkungan kantor yang bersih, berudara sejuk/ber AC dan terang.

- d. Prosentase dari indikator rekan kerja yang mendukung sebesar 84,64% termasuk kategori sangat tinggi, ini berarti pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung, pimpinan yang ramah dan memahami, pimpinan yang memberi pujian kepada pegawai yang berprestasi dan pimpinan yang mau mendengarkan pendapat pegawai. Hal tersebut salah satunya tercermin dari adanya komunikasi diantara rekan kerja dan atasan yang terlihat akrab dan adanya agenda briefing suwar-suwir yang dilakukan setiap senin pagi dan dihadiri semua pegawai dimana dalam rapat tersebut setiap pegawai bebas mengungkapkan pendapatnya masing-masing.
- e. Kemudian prosentase rata-rata untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 83,12% termasuk kategori sangat tinggi, ini berarti pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember mempunyai kerja yang menantang secara mental, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Hal tersebut salah satunya tercermin dari adanya kesesuaian antara jenis pendidikan masing-masing pegawai dengan jabatannya, adanya aneka tanggung jawab sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai, adanya kewenangan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan jabatan masing-masing, adanya pemberian gaji oleh perusahaan sesuai dengan grade masing-masing pegawai, adanya mekanisme promosi dilakukan secara transparan sesuai dengan persyaratan yang ada, adanya pemberian fasilitas kerja berupa komputer dan internet kepada semua pegawai, sepeda motor untuk para supervisor, mobil dinas untuk asisten manager dan manager area. Serta lingkungan kantor yang bersih, berudara sejuk/ber AC dan terang, kemudian adanya komunikasi diantara rekan kerja dan atasan yang terlihat akrab dan adanya agenda briefing suwar-suwir yang dilakukan setiap senin pagi dan dihadiri semua pegawai dimana dalam rapat tersebut setiap pegawai bebas mengungkapkan pendapatnya masing-masing.
2. Untuk variabel kedisiplinan diperoleh prosentase sebagai berikut.
- a. Prosentase dari indikator sikap positif pegawai dalam bekerja sebesar 87,61% termasuk kategori sangat tinggi, ini berarti pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember selama bekerja tidak pernah melewatkan pekerjaan kantor, selalu senang menerima tugas pekerjaan kantor dan selalu mengerjakan tugas pekerjaan kantor dengan penuh semangat. Hal tersebut salah satunya tercermin dari para pegawai yang selalu hadir bekerja tepat waktu, tidak mensia-siakan waktu bekerja untuk kepentingan pribadi seperti membaca koran dll, murah senyum kepada orang lain dan giat mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya atau dengan kata lain fokus mengerjakan tugas masing-masing.
- b. Prosentase dari indikator pegawai mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik sebesar 86,07% termasuk kategori sangat tinggi, ini berarti pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan

selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal tersebut salah satunya tercermin dari para pegawai yang selalu berkonsultasi terlebih dahulu dengan pimpinan menengah dalam hal ini supervisor mengenai hasil pekerjaannya sebelum diserahkan kepada pimpinan atas dalam hal ini manajer sesuai waktu yang telah ditentukan.

- c. Kemudian prosentase rata-rata untuk variabel kedisiplinan adalah sebesar 86,84% termasuk kategori sangat tinggi, ini berarti pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember bersikap positif dalam bekerja dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut salah satunya tercermin dari para pegawai yang selalu hadir bekerja tepat waktu, tidak mensia-siakan waktu bekerja untuk kepentingan pribadi seperti membaca koran dll, murah senyum kepada orang lain dan giat mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya atau dengan kata lain fokus mengerjakan tugas masing-masing serta para pegawai yang selalu berkonsultasi terlebih dahulu dengan pimpinan menengah dalam hal ini supervisor mengenai hasil pekerjaannya sebelum diserahkan kepada pimpinan atas dalam hal ini manajer sesuai waktu yang telah ditentukan.

Dari hasil analisis korelasi menggunakan rumus Rank Spearman (r_s) didapatkan hasil sebesar 0,5429. Karena dalam penelitian ini sampel sebanyak 56 maka langsung dilakukan uji signifikansi dengan hasil t_{hitung} sebesar 4,75. Harga pada tabel B atau nilai t_{tabel} dengan $db = N - 2 = 54$ dan taraf signifikansi = 5% untuk tes dua sisi sebesar 2,000 maka dapat diketahui bahwa hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,75 > 2,000$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember. Jadi dalam hal ini teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kedisiplinan pegawai dapat berlaku di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember.

Kesimpulan dan Saran

Setelah melalui tahap analisis data, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Dari hasil analisis korelasi Rank Spearman terbukti bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember. Hal ini dapat dilihat dari hasil r_s hitung sebesar 0,5429 dan hasil uji signifikansi dengan $db=54$ dan taraf signifikansi = 5% diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,75 > 2,000$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember.
2. Dari hasil analisis data tersebut, maka teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kedisiplinan pegawai dapat berlaku di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember.

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember maka penulis menyarankan agar tingkat kedisiplinan pegawai yang sudah baik di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember agar terus dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi, salah satunya dengan tetap menjaga atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul: "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember". Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penelitian ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada.

1. Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Sasongko, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Dra. Inti Wasiati, MM selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember dan dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
4. Hermanto Rohman, S.Sos, MPA selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta perhatiannya dengan sabar guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesaikannya penelitian ini.
5. Drs. Abdul Kholiq Azhari, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan mengarahkan selama menjadi mahasiswa yang aktif.
6. Drs. Anwar, M.Si. selaku ketua tim penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan hasil penelitian ini.
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
8. Bapak Bogi Yanuar Rachman dan para pegawai PT PLN (Persero) Area Jember yang senantiasa membantu penulis dalam proses penelitian di lapangan dan turut mendukung dalam kelancaran penelitian ini.
9. Sahabat-sahabat terbaik Kukuh, Budi, Ariandi, Dani, Fahmi dan Indra yang senantiasa membuatku tersenyum, bahagia, semangat dan termotivasi mengejar mimpi. Serta teman-teman seperjuanganku Administrasi Negara (AN) angkatan 2008 yang tidak dapat disebutkan satu persatu sehingga dapat membangun mental dan semangat penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baik yang diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima

segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Dwiyanto, Agus dkk. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [2] Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [3] Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- [4] Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [5] Nitisimeto, Alex, S. 1992. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [6] Robbins, Stephen. 2001. *Prilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- [7] Siagian, Sondang, P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Sugiyono. 2001. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- [9] Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava media.
- [10] Westra, Pariata. 2009. *Administrasi Perusahaan Negara Perkembangan dan Permasalahan*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- [11] Undang-Undang Dasar 1945
- [12] Undang-Undang No 19 Tahun 2003 Tentang BUMN
- [13] Peraturan Pemerintah No 23 Tahun 1994 Tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero)