

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DI BANK BUMN X MEDAN

*Fernando Munthe
Hotpascaman Simbolon*

**Fakultas Psikologi
Universitas HKBP Nommensen**

hotpascaman@uhn.ac.id

Abstract --- In organizing excellent quality services, one thing that needs to be considered by an organization is to pay attention to job satisfaction, so that it has an impact on improving its performance. Employees who have high work satisfaction tend to show high work discipline behavior. This study aims to determine the impact of job satisfaction on employee work discipline in Bank BUMN X Medan. The research sample was taken with the total sampling technique of 53 people. This study used two scales as measuring tools, namely job satisfaction, which is expressed by Luthans (2006) and work discipline (Lateiner, 1983) in the form of Likert scale. Based on the results of the analysis, it was found that there was an impact of work satisfaction on employee work discipline in Bank BUMN X Medan with a coefficient of determination of 0.369, and 63.1 was influenced by other factors which are not examined by the researchers in this study. The discussion of this research will be revealed in the Discussion.

Keywords: Work Discipline, Work Satisfaction, Bank Employees.

Abstrak--- Dalam menyelenggarakan pelayanan bermutu, salah satu yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memunculkan perilaku disiplin kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Bank BUMN X Medan. Sampel penelitian ini diambil dengan teknik *total sampling* sebanyak 53 orang. Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur, yaitu kepuasan kerja diungkapkan oleh Luthans (2006) dan disiplin kerja aspek disiplin kerja (Lateiner, 1983) dalam bentuk skala *Likert*. Berdasarkan hasil analisa, ditemukan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Bank BUMN X Medan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,369 dan 63,1 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas peneliti dalam penelitian ini. Diskusi akan penelitian ini dingkapkan dalam Pembahasan.

Kata Kunci : *Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Karyawan Bank*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi membutuhkan sebuah lembaga yang dapat mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya (Hasibuan, 2009).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2009).

Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja di Bank BUMN X Medan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Bisnis Peminjaman Keuangan milik Negara dengan sistem perbankan, yaitu berdasarkan hasil observasi dan pengambilan data ialah masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam hal kehadiran saat jam masuk kerja, selain itu karyawan yang tidak disiplin masuk pada jam kerja mengganggu konsentrasi karyawan lainnya saat masuk di ruang semangat untuk brifing dipagi harinya, hal ini diperkuat saat karyawan yang terlambat masuk membuka pintu sebagian tidak lagi fokus dengan pembina briefing yang memberikan arahan kepada karyawan. Absensi yang dilakukan di Bank BUMN dengan menggunakan finger print, yaitu meletakkan jari jempol sebelah kanan di alat tersebut, dan apabila karyawan datang lebih dari 7.30, maka karyawan tersebut tidak dianggap absen.

Tabel 1. Data Absensi Bank BUMN X Medan

No	Keterangan	Bulan									
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.	Absen	5	2	0	0	0	0	0	0	0	
2.	Terlambat	1	3	2	4	7	9	13	19	22	

Sumber : Salah satu internal Bank BUMN X Medan

Berdasarkan data yang ada di atas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di Bank BUMN X Medan yang berjumlah 53 orang (30 orang karyawan kontrak & 23 orang karyawan tetap) mengalami perubahan selama periode April sampai Desember 2017. Persentase keterlambatan karyawan Bank tersebut terus meningkat dari bulan April sampai bulan Desember. Hal ini dapat dilihat dari nilai yang mengalami perubahan dan jumlah karyawan yang datang terlambat ke kantor semakin bertambah. Pada bulan April jumlah karyawan yang terlambat berjumlah 1 orang, bulan Mei berjumlah 3 orang, bulan Juni berjumlah 2 orang, bulan Juli berjumlah 4 orang, bulan Agustus berjumlah 7 orang, bulan September berjumlah 9 orang, bulan Oktober berjumlah 13 orang, bulan November berjumlah 19 orang dan yang terakhir bulan Desember 22 orang.

Adapun pelanggaran lain yang ditemukan peneliti pada saat melakukan observasi selama di tempat penelitian, yaitu : Memberikan User Id ke Rekan kerja pada saat jam kerja, yang seharusnya sebagai seorang karyawan tidak diperkenankan untuk memberi user id kepada rekan kerja, karena hal ini termasuk salah satu peraturan yang sudah ditetapkan di perusahaan tersebut. User Id itu adalah Password system, Dan adapun jumlah karyawan yang melakukan hal tersebut yang peneliti temukan di lapangan berjumlah 2 orang. Observasi ini dilakukan selama 2 minggu pada saat peneliti magang di kantor tersebut.

Singodimejo dalam (Sutrisno, 2011) mengatakan, “Disiplin berasal dari sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Kepuasan kerja yang dicapai karyawan akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan karyawan dalam berdisiplin. Kesediaan dan kerelaan yang diperoleh karyawan akan berdampak pada tingginya disiplin kerja karyawan diperusahaan. (Alfred, 1983), ada beberapa aspek – aspek dalam disiplin kerja, yaitu : (a) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur, (b) Berpakaian rapi ditempat kerja, (c) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, (d) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, (e) Memiliki tanggung jawab.

Dengan demikian kepuasan kerja yang telah dicapai karyawan akan mempengaruhi kesediaan dan kerelaan karyawan dalam berdisiplin. Kesediaan dan kerelaan yang diperoleh

karyawan akan berdampak pada tingginya disiplin kerja karyawan diperusahaan, kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011).

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja, yang sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai dalam memenuhi atau melampaui harapan, dan dapat mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Kreitner, Robert., dan Kinicki, (2005) berpendapat bahwa “Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output atau input lainnya yang signifikan”. Input merupakan sesuatu hal yang diberikan karyawan pada perusahaan seperti, tenaga, pikiran, waktu, peralatan pribadi, dan lainlain. Sedangkan output berupa sesuatu yang diperoleh dan dirasakan karyawan dari perusahaan seperti, gaji dan benefit tambahan, hubungan sosial, dan lain-lain. “Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, peluang promosi, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan”.

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja, yang sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai dalam memenuhi atau melampaui harapan, dan dapat mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Luthans (2006) menyatakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni : (a) Pekerjaan itu sendiri, (b) Atasan, atasan merupakan pengawasan langsung yang dilaksanakan oleh seorang atasan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya *supervisor* yang baik/harus mau menghadapi pekerjaan bawahannya dan dapat menjadi figure yang disenangi oleh bawahannya, (c) Promosi, promosi merupakan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai tingkatan organisasional, tanggung jawab dan pembayaran yang lebih tinggi, (d) Gaji, gaji dapat diartikan sebagai balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atas tenaga, pemikiran, dan waktu yang telah diberikan kepada perusahaan, (e) Kondisi kerja yaitu interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan sekerja dalam lingkungan pekerjaan baik sebagai sesama pekerja, atasan dan bawahan dan antara rekan sekerja yang berbeda jenis pekerjaannya.

Untuk mendukung fenomena yang telah ditemukan sebelumnya, selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di Bank BUMN X Medan, bidang (Monitoring) inisial MR pada tanggal 03 April 2018, hasil wawancara tersebut adalah sebagai

berikut : Saya merasa tidak puas kerja ditempat ini, dikarenakan beberapa hal dimulai dari jam kerja saya yang terlalu sibuk dikarenakan pekerjaan yang begitu banyak mengharuskan saya hadir di kantor jam 7.30 dan terkadang pulang sudah larut malam. Interaksi sosial saya kepada masyarakat sangat kurang sekali karena sangat sibuk di kantor, Pimpinan pilih kasih kepada karyawan dan banyak karyawan yang mencari muka kepada pimpinan.

Untuk mendukung pernyataan karyawan yang telah diwawancarai sebelumnya, selanjutnya dilakukan wawancara dengan karyawan di Bank BUMN X Medan, bidang Jaringan dan GEA (General Affair) pada tanggal 03 April 2018, Hasil wawancaranya sebagai berikut : Begini dek kalau ditanyak gimana perasan saya selama bekerja di tempat ini, saya tidak merasa puas, hal yang membuat saya tidak puas yaitu kejelasan pekerjaan yang ingin saya kerjakan terkadang tidak jelas, terkadang banyak kerja terkadang tidak ada sama sekali pekerjaan dan teman kerja saya disini parah tidak dapat diajak kerja sama sehingga terkadang tugas yang kami kerjakan asal selesai dan hasilnya salah, makanya pimpinan sering marah kepada kami.

Hasil wawancara sebelumnya mengindikasikan bahwa terdapat individu yang merasa jam kerja terlalu sibuk, karyawan merasakan adanya ketidakadilan dari pimpinan, rekan-rekan karyawan keatasan mencari muka sehingga memunculkan sifat persaingan tidak sehat. Menurut Tiffin (dalam As'ad, 2000) kondisi ini berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan atau yang disebut dengan kepuasan kerja.

Sejalan dengan pendapat di atas menurut teori ini Munandar (2001) yang menyatakan kepuasan kerja ialah tenaga kerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Kerja merupakan sarana untuk menuju kearah terpebuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Hasil penelitian Dede, dkk (2017) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja, karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan.

Berdasarkan uraian dan fenomena – fenomena diatas peneliti menjadi tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan di Bank BUMN X Medan ”

METODE

Partisipan

Subjek penelitian ialah seluruh karyawan Bank BUMN X di Medan, yang ciri-cirinya sebagai berikut : usia 25 – 45 tahun, lama bekerja 1 tahun. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Karena jumlah populasinya kecil maka sebagai respondennya adalah seluruh populasi yang ada di Bank BUMN tersebut diambil secara keseluruhan. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan Bank BUMN.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan pembagian skala, yaitu skala disiplin kerja dan kepuasan kerja.

ANALISIS DAN HASIL

Setelah peneliti melakukan penelitian di Bank BUMN X Medan, setelah data tersebut dikumpulkan dalam Microsoft excel, kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Simple Linear Regression. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang berasal dari perusahaan data primer yang berasal dari penyebaran skala.

Variabel	Kepuasan kerja	Kedisiplinan	F	Sig
Nilai K-Sz	0.826	1.221	35.266	0.000
Signifikansi	0.502	0.101		

Lama bekerja

Tabel 2. Penyebaran Subjek berdasarkan Lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentasi
1 tahun – 5 tahun	39	73,58%
6 tahun – 10 tahun	13	24,52%
11 tahun – 15 tahun	1	1,88%
Total	53	100%

Melalui tabel 2 penyebaran skala yang diberikan kepada karyawan di Bank BUMN X Medan yang bertahan untuk bekerja di perusahaan tersebut dari rentang waktu 1 tahun – 5 tahun berjumlah 39 orang (73,58%), 6 tahun – 10 tahun berjumlah 13 orang (24,52%), dan 11 tahun – 15 tahun berjumlah 1 orang (1,88%).

Tabel 3 Perbandingan Data Empiris dan Data Hipotesis

Variabel	Data Hipotesis				Data empiris			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmaks	Mean	SD
Kepuasan kerja	26	104	65	13	60	95	79	6,4
Disiplin kerja	19	76	7,5	9,5	51	76	62	6,5

Berdasarkan tabel 3. Ditampilkan bahwa kedua variabel memiliki mean empiric lebih besar daripada mean hipotetik, sehingga dengan demikian, dapat dilihat kategori sebagai berikut :

Tabel 4 Kategorisasi Variabel

Kategori	Kepuasan kerja		Disiplin kerja	
	Skor	Frekuensi	Skor	Frekuensi
Tinggi	$X \geq 57$	38	$X \geq 78$	43
Sedang	$38 > X > 57$	15	$52 > X > 78$	10
Rendah	$X \leq 38$	0	$X \leq 52$	0
Total		53		53

Dengan melihat tabel 4 pada kategorisasi variabel maka dapat diketahui hasil analisis bahwa baik kepuasan kerja ataupun kedisiplinan kerja memiliki frekuensi lebih besar pada kategorisasi tinggi, lebih banyak dan tidak terdapat kepuasan dan kedisiplinan kerja yang berada pada kategorisasi rendah.

Tabel 5. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*

Variabel	Kepuasan kerja	Kedisiplinan	F	Sig
Nilai K-Sz	0.826	1.221	35.266	0.000
Signifikansi	0.502	0.101		

Pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 ($p > 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki distribusi normal dalam pengambilan datanya dan hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa kedua data variabel kepuasan dan kedisiplinan kerja memiliki hubungan linieritas dengan nilai signifikansi dibawah 0.05 ($p < 0.05$), sehingga kedua data dapat dilakukan pengujian hipotesis.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

R	R square	Adjusted R Square	Sig
.607 ^a	.369	.357	0.000

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan memiliki R square = 0,369. Dari hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 0,369 atau sebesar 36,9 % terhadap disiplin kerja pada karyawan di Bank BUMN X Medan.

Adapun untuk melihat persamaan regresi dan uji T, maka berikut data tabel coefficient yang dihasilkan dari uji spss.

Tabel 7. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.325	8.956		1.488	.143

KEPUASAN	.611	.112	.607	5,461	.000
----------	------	------	------	-------	------

Dari hasil tabel koefisien diatas maka model persamaan regresi yang didapat adalah $Y = 13,325 + (611)X$

Nilai persamaannya adalah apabila terjadi naik satu-satuan pada kepuasan kerja maka nilai dari disiplin kerja akan bertambah sebesar 13,325 sehingga nilai disiplin kerja berubah sebesar $13,325 + 0,611 = 13,936$.

Pada Tabel 7. Uji t menguji signifikansi koefisien regresi yaitu apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara nyata terhadap disiplin kerja karyawan. Bahwa dengan syarat untuk uji t (uji parsial) $T_{hitung} > T_{tabel}$ dimana nilai T_{hitung} sebesar 5,461 dan T_{tabel} sebesar : Df = Jumlah sampel – 1 = 53 – 1 = 52 yaitu 1,675. Sehingga melalui hasil Uji T yang tertera diatas dapat disimpulkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai 5,461 > 1,675 dan dinyatakan signifikan.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerjapada karyawan di Bank BUMN X Medan. Berdasarkan hasil analisa penelitian diperoleh nilai dari T_{hitung} sebesar 5,461 dan T_{tabel} sebesar : Df = 53 – 1 = 52 yaitu : 1,675. Dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000.Maka kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan di Bank BUMN X Medan, yang artinya Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.Jadi, dari perhitungan diatas maka dapat dinyatakan signifikan dengan nilai 5,461 > 1,675 ($T_{hitung} > T_{tabel}$).

Hasil penelitian ini menunjukkan R square kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebesar 36,9% yang berarti bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Singodidmejo (dalam Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan dapat timbul dari beberapa faktor dalam organisasi yaitu diantaranya kompensasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja, bila karyawan merasa balas jasa setimpal dan merasa puas dengan

kompensasi yang diterima, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dan bahkan mampu melakukan hal yang mungkin diluar tugasnya atau melebihi harapan organisasi.

Hasil riset bavendam (diakses 30 mei 2012) menemukan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, berpengaruh terhadap rasa percaya pada perusahaan, peduli terhadap kualitas kerjanya, lebih berkomitmen pada perusahaan, mempunyai rasa memiliki yang tinggi, dan lebih produktif. Selain itu juga kepuasan kerja muncul dalam diri karyawan dikarenakan faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah ciri-ciri intrinsic pekerjaan, gaji/kompensasi, penyeliaan, rekan kerja yang mendukung. Dijelasan oleh Wexly dan Yukl (dalam As'ad, 1996) bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seorang karyawan terhadap apa yang dirasakan didalam lingkungan kerja.

Berdasarkan data pengkategorisasian, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan di Bank BUMN X Medan yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki kepuasan kerja dengan kategorisasi tinggi yaitu sebanyak 71,7% (38 karyawan) dari jumlah total sampel menjadi obyek dalam penelitian ini, sementara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan kategorisasi yang sedang sebanyak 28,3% (15 karyawan). Berbicara tentang kepuasan kerja di Bank BUMN X Medan bahwa kepuasan kerja penting untuk ditingkatkan, dimana dapat kita lihat bahwa kepuasan kerja lebih mendominasi ditingkatan kategori tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja dikategori sedang.

Dalam hal ini juga searah dengan disiplin kerja yang terdapat pada karyawan di Bank BUMN X Medan, dimana karyawan yang memiliki disiplin kerja yang berada pada kategorisasi tinggi sebanyak 81,1% (43 karyawan) dan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang berada pada kategorisasi sedang sebanyak 18,9% (10 karyawan). Dari penelitian ini peneliti memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, terutama karyawan yang berada di Bank BUMN X Medan, berbicara tentang disiplin kerja di Bank BUMN X Medan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009) bahwa jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan begitu juga sebaliknya.

Adapun penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Dede, dkk (2017) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja :Studi pada karyawan

PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timu area Malang,yang memiliki nilai probalitas (0,000) < 0,05 yang berarti ada pengaruh signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan di Bank BUMN X Medan. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) = 0,369 dengan signifikansi 0,000 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Selanjutnya, uji t (uji parsial) $T_{hitung} > T_{tabel}$ dimana nilai dari T_{hitung} sebesar 5,461 dan T_{tabel} sebesar 1,675 menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfred, R. L. (1983). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono*. Jakarta: Aksara Baru.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dede, K., Mochamad., M & Arik., P. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Administrasi Bisnis, 44. No.1*.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi (kelima)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Munandar, A. . (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.