

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, pengadaan tenaga listrik dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bernama PLN atau Perusahaan Listrik Negara. PLN merupakan bagian dari Perusahaan Perseroan dibawah Kementerian BUMN. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangkit dan pengembangan tenaga listrik, PLN memiliki catatan sejarah yang sangat panjang.

PT. PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang kelistrikan yang melayani masyarakat diseluruh nusantara, bertekad untuk memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan yang terbaik dan memenuhi standar ketenagalistrikan yang dapat diterima dunia internasional.

Alasan penulis melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah karena PT. PLN (Persero) merupakan suatu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan satu-satunya perusahaan penyedia listrik yang dapat mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya serta menyadari bahwa perkembangan perusahaan yang baik dan terarah sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pelanggan PLN dapat langsung ke kantor jika terjadi masalah pembayaran dan sebagainya. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan listrik untuk kehidupan yang lebih baik.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari suatu keorganisasian perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur pengelolaan sumber daya manusia. Tugas manajer sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang maksimal akan pekerjaannya. Dalam perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu modal dasar yang paling utama. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arah yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2016).

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi hasil kerja yang sangat diharapkan oleh seorang pimpinan perusahaan, sehingga seorang pemimpin perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja adalah respons efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan karyawan sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Karyawan dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Afandi, 2016).

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Disiplin kerja dan kreativitas kerja dapat menimbulkan rasa puas kerja terhadap karyawan sehingga terdapat semangat kerja yang semakin meningkat. Faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan bukan hanya dari faktor kurangnya perhatian pemimpin terhadap karyawan melainkan dapat juga dilihat dari disiplin kerja dan kreativitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja (Hasibuan, 2016). Jika disiplin karyawan baik, maka kepuasan yang diperoleh karyawan juga akan baik. Sebaliknya, jika disiplin kerja dari karyawan rendah, maka kepuasan kerja yang diperoleh karyawan juga rendah atau kurang baik. Rasa kepuasan kerja apabila karyawan memiliki sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dan sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sehingga merasa puas terhadap hasil pekerjaannya.

Disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Disiplin merupakan salah satu bentuk perhatian dalam suatu perusahaan. Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan, Afandi (2016).

Objek dari penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Salah satu tujuan PLN adalah untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat di daerah. Berdasarkan informasi yang didapat pada saat observasi di PLN, permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan yaitu disiplin kerja dan kreativitas kerja.

Disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, menurut Mauritz (2019) pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulawesi Utara Cabang Airmadidi terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 1. 1
Jadwal kegiatan disiplin waktu karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan

No.	Kegiatan	Hari/Jam				
		Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat
1	Masuk	08.00	08.00	08.00	08.00	08.00
2	Istirahat	12.00	12.00	12.00	12.00	12.00
3	Masuk kembali	13.00	13.00	13.00	13.00	13.00
4	Shalat	-	-	-	-	30 menit
5	Senam	-	-	-	-	08.30

Tabel 1.1. Lanjutan

6	Pulang	16.30	16.30	16.30	16.30	17.30
7	Seragam pakaian	Kemeja putih bawahan biru dongker	Seragam dongker Bawahan coklat	Casual yang sopan (kaos berkerah)	Bebas tapi tidak diperbolehkan memakai kaos	Batik

Sumber : Tim Leader PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Menurut penjelasan Tabel 1.1 bahwa terdapat jadwal kegiatan sehari-hari waktu masuk jam kerja sampai jam pulang kerja karyawan di perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Menurut bapak Wandu sebagai tim *leader* administrasi umum, setelah melakukan riset di PLN (Persero) UP3 Medan terdapat permasalahan yang muncul berhubungan dengan disiplin kerja, yaitu kurangnya ketepatan waktu beberapa karyawan dalam hal kehadiran.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kreativitas kerja yang dimiliki karyawan akan menimbulkan sikap positif menghargai hasil karya sendiri, menghargai kondisi yang ada, dan lebih menyukai pekerjaannya. Inti dari kreativitas, yaitu melakukan sesuatu dengan cara yang baru melalui penggunaan metode baru ataupun pemecahan masalah yang lebih inovatif dan kreatif.

Kreativitas kerja sebagai kemampuan untuk memproduksi komposisi dan gagasan-gagasan baru yang dapat berwujud kreativitas imajinatif atau sintesis yang mungkin melibatkan pembentukan pola-pola baru dan kombinasi dari pengalaman masa lalu yang dihubungkan dengan yang sudah ada pada situasi sekarang (Ngalimun, 2013).

Menurut bapak Wandu sebagai tim *leader* administrasi umum, bahwa karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan mengadakan kreativitas seperti :

1. Membuat perbaikan jaringan, agar listrik untuk kehidupan yang lebih baik lagi.

Arti dari kalimat No.1 diatas yaitu Listrik adalah merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi kehidupan manusia, tanpa listrik kehidupan akan menjadi gelap dan tak ada kegiatan produksi. Dengan adanya listrik

kehidupan dunia mulai menunjukkan perkembangan yang sangat pesat.

2. Membuat aplikasi SIPTL (Sistem Informasi Pemakaian Tenaga Listrik) untuk mempermudah program kerja listrik.

Arti dari kalimat No.2 diatas yaitu Perkembangan teknologi informasi sekarang ini dapat dikatakan menjadikan dunia menjadi tanpa batas. Kemajuan teknologi memberikan manfaat positif bagi kehidupan manusia. Karena kemajuan teknologi akan terus berjalan mengikuti perkembangan jaman, maka manusia berlomba untuk selalu dapat menikmati teknologi tersebut. Adanya aplikasi SIPTL dapat mempermudah masyarakat menggunakan informasi untuk mempermudah program kerja listrik.

3. Membuat UBI TUMBUK (pintU Bantu fleksibel penuTUp koMpartemen kaBel kUbiKel) merupakan alat bantu fleksibel untuk menutup celah kompartemen kabel pada kubikel dan panel sehingga tidak ada binatang yang masuk kedalam kubikel maupun panel, cara kerja UBI TUMBUK seperti *Puzzel* yang dapat mengikuti bentuk kabel yang masuk kedalam kubikel maupun panel.

Arti dari kalimat No.3 diatas yaitu Kubikel adalah suatu peralatan atau perlengkapan listrik tegangan menengah yang berfungsi sebagai pembagi, pengendali, penghubung dan pelindung tenaga listrik.

4. Pada tahun 2020 mendapatkan piagam penghargaan juara II yang diberikan oleh UP3 Medan sebagai pemasangan dan pembongkaran konstruksi C1.

Arti dari kalimat No.4 diatas yaitu dalam perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Medan ini telah memenangkan penghargaan juara II dalam pemasangan dan pembongkaran konstruksi C1.

5. Pada tahun 2022 mendapatkan piagam penghargaan HLN (Hari Listrik Nasional) juara II yang diberikan oleh UP3 Medan sebagai Penggantian Suspension isolator 1 Phasa Pelayanan Teknik PLN UIW Sumatera Utara.

Arti dari kalimat No.5 diatas yaitu dalam perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Medan ini telah memenangkan penghargaan juara II sebagai Penggantian Suspension isolator 1 Phasa Pelayanan Teknik PLN UIW Sumatera Utara.

6. Pada tahun 2022 mendapatkan piagam penghargaan juara III yang diberikan oleh UP3 Medan sebagai pengganti FCO dan LA pelayanan teknik PLN UIW Sumatera Utara.

Arti dari kalimat No.6 diatas yaitu perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Medan ini telah memenangkan penghargaan juara III sebagai pengganti FCO dan LA pelayanan teknik PLN UIW Sumatera Utara.

Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kreativitas terhadap kepuasan peserta, juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas pelayanan terhadap kepuasan peserta, Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara kreativitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan peserta (Syahara dkk, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan**” .

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
2. Bagaimana pengaruh kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, dan kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi kajian dalam meningkatkan disiplin kerja dan kreativitas kerja dalam sebuah perusahaan listrik negara untuk memberikan kepuasan karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk karyawan Perusahaan Listrik Negara dalam meningkatkan disiplin kerja dan kreativitas kerja demi memberikan kepuasan kerja karyawan dimasa sekarang ataupun masa yang akan datang.

2. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti serta dapat menerapkan ilmu ekonomi manajemen yang diperoleh dalam praktek di Perusahaan Listrik Negara.

3. Bagi Universitas Nommensen

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai tambahan informasi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini dapat mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Afandi, 2016).

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja adalah komunikasi yang baik, perbuatan yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, seperti mengerjakan semua pekerjaan dengan baik selalu datang tepat waktu, mematuhi semua peraturan perusahaan hal ini mendorong kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan sikap tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan

tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Indriani dan Sutanto (2014) juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan, Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dapat disimpulkan bahwa penjelasan disiplin kerja adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, seperti mengerjakan semua pekerjaan dengan baik selalu datang tepat waktu, mematuhi semua peraturan perusahaan, seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

2.1.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri dari segi ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan antara disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana, apabila tidak ada peraturan

tertulis yang dijadikan pegangan bersama di perusahaan.

4. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

5. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai-pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

6. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

2.1.3 Manfaat Disiplin kerja

Manfaat disiplin kerja membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Para karyawan harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek untuk mempelajari keterampilan baru untuk memenuhi tantangan tersebut, diperlukan kemampuan yang dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, motivasi dan pengembangan karier baik bagi individu itu sendiri maupun bagi kebutuhan organisasi (Yudiatmaja, dkk 2016).

Manfaat disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Jika tugas dan tanggung jawab yang sudah terpenuhi maka kerja yang kita buat akan bagus dan pimpinan akan senang dengan kerja karyawan.

2.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau karyawan yang bekerja pada suatu organisasi. Indikator-indikator mengenai disiplin kerja menurut Afandi, (2016) antara lain :

1. Peraturan masuk kerja tepat waktu

2. Peraturan pakaian
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
5. Target pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian

2.2 Kreativitas Kerja

2.2.1 Pengertian Kreativitas Kerja

Kreativitas kerja merupakan keahlian dalam menciptakan kebaruan serta sanggup menanggulangi permasalahan dengan metode yang gemilang. Dalam kreativitas inilah individu seorang senantiasa beranggapan positif guna menciptakan perihal yang baru yang orisinal dengan menghasilkan sistem serta produk. Seluruhnya ini nantinya akan menciptakan konsep ataupun citakreatif pada seseorang tersebut (Sagita, & Setiorini, (2022)).

Kreativitas kerja sebagai kemampuan untuk memproduksi komposisi dan gagasan-gagasan baru yang dapat berwujud kreativitas imajinatif atau sintesis yang mungkin melibatkan pembentukan pola-pola baru dan kombinasi dari pengalaman masa lalu yang dihubungkan dengan yang sudah ada pada situasi sekarang (Ngalimun, 2013).

Bahwa kreativitas kerja adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan (Munandar, 2009).

Berdasarkan beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru dalam tanggungjawab.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Kerja

Amabile (2015) mengemukakan beberapa faktor penting yang mempengaruhi kreativitas kerja, diantaranya:

1. Kemampuan kognitif Kemampuan kognitif meliputi pendidikan formal. Faktor ini mempengaruhi keterampilan sesuai dengan bidang dan masalah yang dihadapi individu yang bersangkutan.
2. Disiplin karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan disiplin diri, kesungguhan dalam menghadapi frustrasi, dan kemandirian. Faktor-faktor ini akan mempengaruhi individu dalam menghadapi masalah dan menentukan ide-ide yang kreatif untuk memecahkan masalah.
3. Motivasi intrinsik sangat mempengaruhi kreativitas seseorang karena motivasi intrinsik dapat membangkitkan semangat individu untuk belajar sebanyak mungkin guna menambah pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian individu dapat mengemukakan ide secara lancar, dapat memecahkan masalah dengan luwes.
4. Lingkungan sosial. Kreativitas juga dipengaruhi lingkungan sosial, yaitu tidak adanya tekanan-tekanan dari lingkungan sosial seperti pengawasan, penilaian mampu pembatasan-pembatasan dari pihak luar.

2.2.3 Manfaat Kreativitas Kerja

Kreativitas kerja adalah kemampuan memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tak diduga sebelumnya, kemampuan memformulasikan konsep yang tak sekedar menghafal, menciptakan jawaban baru untuk soal-soal yang ada, dan mendapatkan pertanyaan baru yang perlu dijawab. Menurut Hughes et al (2018) kreativitas merupakan sesuatu yang menyangkut proses kognitif dan perilaku yang ketika diterapkan mencoba menghasilkan gagasan baru yang berguna untuk pengembangan usaha (Mathisen, Einarsen, & Mykletun, 2012). Kreativitas dapat dijelaskan sebagai pengenalan teknik baru oleh individu atau kelompok orang dalam organisasi untuk mencapai potensi maksimal tenaga kerja manusia yang akan menghasilkan pencapaian tujuan secara efektif (Siddiqi & Qureshi, 2016).

2.2.4 Indikator Kreativitas Kerja

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kreativitas kerja. Empat indikator kreativitas menurut Guilford & Basrowi (2016) adalah :

1. Keluwesan

Keluwesan adalah suatu kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban jawaban, atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran.

2. Keaslian

Keaslian adalah suatu kemampuan untuk mencetuskan gagasan dengan cara-cara yang asli dan nyata tanpa memberikan kepada banyak orang.

3. Penguraian

Penguraian adalah suatu kemampuan membaca situasi atau masalah dengan berbagai pengelompokan sehingga dapat dipisahkan satu persatu menjadi pokok permasalahan.

4. Perumusan kembali

Perumusan kembali adalah suatu keahlian dimana seseorang dapat menyusun dan merangkai ide-ide yang sudah ada yang telah diuraikan sebelumnya menjadi satu kesatuan yang baru.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana disiplin kerja yang baik (Afandi, 2016).

Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa itu penting. Sedangkan, kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima hasilnya, agar dia dapat membeli kebutuhannya. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi/aspek terhadap seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Jadi kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Afandi, 2016) adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfilment*)

Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pada pekerjaan sehingga memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari beberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetik components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

2.3.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2016) manfaat kepuasan kerja karyawan dapat mendatangkan sejumlah manfaat untuk perusahaan. Adapun beberapa manfaatnya sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas.
2. Menurunnya tingkat ketidakhadiran.
3. Menumbuhkan sikap loyalitas.
4. Meningkatkan pelayanan perusahaan pada pelanggan.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2016), indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Gaji atau upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas (Atasan)

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Rekan-rekan kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai disiplin kerja, kreativitas kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Uji t, Uji F
1.	Mauritz D.S Lumentut. (2019).	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Sulawesi Utara Cabang Airmadidi.	Regresi berganda.	Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi meningkatkan disiplin kerja para karyawan bank sehingga akan meningkatkan kerja bank.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu, Lanjutan

2.	Mokhammad Nurherdiansyah (2019).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung.	Regresi berganda.	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berada pada kategori kurang baik dengan skor rata – rata 3,06 Untuk variabel budaya organisasi berada pada kategori kecil kurang baik dengan skor rata – rata 3,30. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja berada pada kategori kurang baik dengan skor rata – rata 3,11. Hasil secara kuantitatif menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 66,3%. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh cukup besar terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 38,9% sedangkan untuk disiplin kerja pengaruhnya lebih kecil terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 27,4%.</p>
----	----------------------------------	--	-------------------	---

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu, Lanjutan

3.	Siti Syahara, Risma Nurhaini Muthe (2020).	Pengaruh Kreativitas dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematang siantar.	Regresi Berganda.	Dari hasil penelitian ini diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 2,563 + 0,202X_1 + 0,698X_2$ yang artinya jika variabel independen dianggap konstan maka nilai kepuasan peserta (Y) meningkat 2,563%, sedangkan kreativitas (X1) meningkat sebesar 1 Satuan maka Kepuasan peserta akan meningkat sebesar 0,2012%, dan jika kualitas pelayanan (X2) naik sebesar 1 satuan maka kepuasan peserta akan meningkat sebesar 0,698%. Inoportune signifikan pengaruh antara kreativitas terhadap kepuasan peserta ditunjukkan dari hasil uji Terhitung (2,772) > Ini (1,668) dengan Signifikan 0,007 < 0,05. Dan terdapat pengaruh yang signifikan antara
----	--	---	----------------------	---

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu, Lanjutan

				<p>keativitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan peserta ditunjukkan pada $F_{hitung} (9,617) > 3,14$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan nilai R^2 didapatkan besarnya pengaruh kreativitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan peserta sebesar 66,8% dan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.</p>
4.	Hartatina Sinaga (2021).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Yayasan Emmanuel Bogor	Regresi berganda.	<p>Hasil Uji F menunjukkan secara simultan variabel disiplin kerja dan kreativitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil analisa $f_{hitung} = 11,804 >$ dari $f_{tabel} 3,28$. Hasil uji t menunjukkan variabel disiplin kerja dengan hasil analisa $t_{hitung} = 2,543 > t_{tabel} = 2,032$. Kreativitas kerja dengan hasil analisa</p>

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu, Lanjutan

				<p>thitung $3,557 > t_{tabel} = 2,032$. Maka secara parsial disiplin kerja dan kreativitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil regresi linier berganda menunjukkan nilai Koefisien determinasi sebesar 37,5% sedangkan 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.</p>
5.	Intan Rosita, I. (2018).	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC Yogyakarta.	Regresi berganda.	<p>Validitas instrument menggunakan confirmatory factor analysis, sedangkan u reliabilitas menggunakan cronbach alpha. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrument penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis dari koefisien determinasi (R square) = 0,463 atau 46,3%, yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja dapat</p>

				mempengaruhi variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 53,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
--	--	--	--	--

2.5. Kerangka Berpikir

2.5.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan fakta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan Rosita I. (2018) yang menunjukkan bahwa “ terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Tabungan Negara KC Yogyakarta” .

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Di Bank Tabungan Negara KC Yogyakarta adanya disiplin kerja pada setiap karyawan masih rendah, sehingga masih ada sebagian karyawan masih ada yang belum tepat waktu saat masuk kantor, meninggalkan meja kerja sebelum waktu yang telah ditentukan, dan karyawan masih menunda-nunda pekerjaan. Oleh sebab itu, disiplin kerja diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.5.2. Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kepuasan kerja

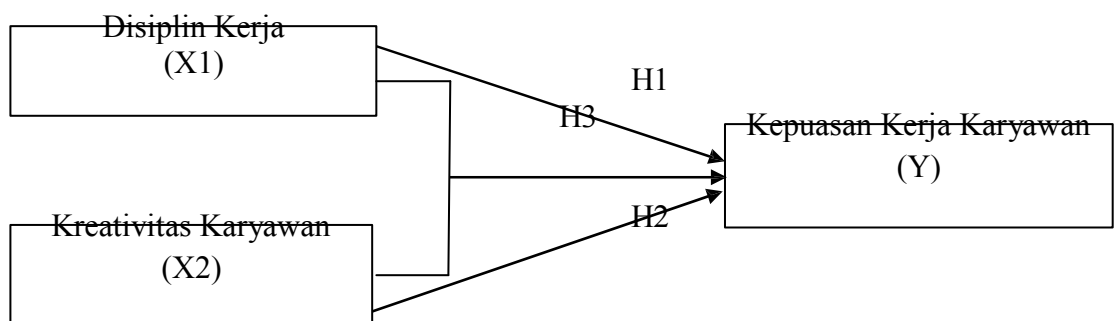
Hasil penelitian Syahara, dkk (2020) menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh signifikan antara kreativitas terhadap kepuasan peserta BPJS ketenagakerjaan cabang Pematang siantar” . Kreativitas menunjukkan suatu fenomena dimana seseorang menciptakan sesuatu yang baru, baik dalam bentuk produk barang dan jasa, pekerjaan seniman, jenaka maupun dalam bentuk pemecahan masalah

suatu persoalan atau suatu kebaruan barang dan jasa yang memiliki nilai ekonomi.

2.5.3. Pengaruh Disiplin kerja dan Kreativitas kerja terhadap Kepuasan kerja.

Hasil Penelitian Hartatina Sinaga (2021) menunjukkan bahwa “ Disiplin kerja dan kreativitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ” . Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan kepada pegawai. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya suatu tujuan perusahaan.

Kreativitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk melihat dengan sudut pandang/perspektif baru, menemukan hubungan baru, membentuk kombinasi dari suatu atau beberapa obyek, konsep, atau fenomena, sehingga bisa mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Berdasarkan uraian diatas maka disiplin kerja dan kreativitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir, Peneliti (2023).

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- 2 : Kreativitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- 3 : Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dimana penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, Sugiyono (2019:16).

Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Deskriptif kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampelnya dilakukan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang digunakan dalam instrumen penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan penulis mengambil lokasi di PT. PLN (Perseo) UP3 Medan, Jalan Listrik No. 8, Petisah Tengah, Kota Medan, Sumatera Utara. Hal ini disebabkan, objek penelitian dapat memberi representatif terhadap judul penelitian ini. Waktu penelitian dimulai dari Januari 2023 sampai dengan selesai penelitian.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang diukur pada unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 116 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Probability Sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* adalah metode pemilihan sampel, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran karena pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%

cara pengerjaannya :

$$n = \frac{116}{1 + 116 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{116}{1 + 116 (0,01)}$$

$$n = \frac{116}{1 + 1,16}$$

$$n = \frac{116}{2,16}$$

$$n = 54$$

Sehingga dari seluruh populasi, yang akan dijadikan sampel penelitian berjumlah 54 responden.

3.3.3. Teknik Penentuan Sampel

Dalam penentuan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam teknik ini populasi dikelompokkan atau dikategorikan yang disebut strata (*stratified*). Strata ini bisa berupa usia, jenis kelamin, tingkatan pendidikan.

Tabel 3. 1
Penentuan Sampel Data Karyawan PT. (Persero) UP3 Medan.

No.	Bagian	Populasi	Rumus	Sampel
1	Bagian K3L (Lingkungan)	11	$\frac{11}{116} \times 54$	5
2	Bagian Pengadaan	20	$\frac{20}{116} \times 54$	9
3	Bagian Jaringan	20	$\frac{20}{116} \times 54$	9
4	Bagian KU (Keuangan Umum)	15	$\frac{15}{116} \times 54$	7
5	Bagian TEL (Transaksi Energi Listrik)	25	$\frac{25}{116} \times 54$	12
6	Bagian REN	25	$\frac{25}{116} \times 54$	12
Jumlah Karyawan		116		54

Sumber: Team Leader PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

3.3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel untuk 54 orang karyawan adalah dengan metode *Simple Random Sampling*, dengan cara undian (Wiyono, 2011). Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang sudah bekerja minimal 3 tahun.

3.4. Jenis Data Penelitian

3.4.1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Ada pula pendapat menurut Sugiyono, sumber data primer adalah wawancara dengan subjek penelitian baik secara observasi ataupun pengamatan langsung.

3.4.2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer.

3.5. Teknik Pengambilan Data

3.5.1. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur (Sugiyono, 2019).

3.5.2. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan. Diharapkan responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi individu responden tersebut. Dalam penelitian yang diberikan oleh karyawan sebagai responden diberi dengan mengatur skala Likert. Dalam penelitian skala Likert, maka variabel yang dapat di ukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala Likert. (Sugiyono, 2019).

3.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang digunakan.

Tabel 3. 2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan, Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Afandi, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Mematuhi semua peraturan organisasi 5. Mencapai target pekerjaan 6. Membuat lapran kerja harian (Afandi, 2016 : 10). 	Likert
Kreativitas Kerja (X2)	Kreatifitas kerja sebagai kegiatan yang mendatangkan hasil, dengan ciri inovatif, berguna, dan dapat dimengerti. Kreativitas harus mampu untuk melakukan penyederhanaan prosedur dan efisiensi pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keluwesan 2. Keaslian 3. Penguraian 4. Perumusan kembali (Guilford, 2016). 	Likert

Tabel 3.2 Definisi Operasional, lanjutan

	guna mendapatkan hasil yang optimal (Guilford, 2016).		
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja karyawan 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 (Afandi, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang secara mental menantang. 2. Gaji atau upah yang pantas, 3. Promosi 4. Pengawasan dalam pekerjaan 5. Rekan sekerja yang mendukung bagi kebanyakan karyawan. (Afandi, 2016 : 67).	Likert

Sumber: Data diambil oleh penulis (2023).

3.7. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan sebagai responden diberi dengan mengacu pada skala Likert. Menurut Wiyono (2011) skala Likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena variabel yang sedang diukur.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber :Wiyono (2011).

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas atau tingkat ketepatan, kejituan atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. uji validitas merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Uji validitas ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Dengan membagi kuesioner kepada 54 orang karyawan. Dalam penelitian ini digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang handal (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka data dinyatakan valid
2. Jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka data dikatakan tidak valid

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, dkk, 2015). Adapun cara lain dalam menguji normalitas data dengan menggunakan cara Kolmogorov Smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai Kolmogorov Smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$) (Juliandi dkk, 2015).

3.9.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, dkk, 2015). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini (Juliandi, dkk, 2015).

3.9.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, dkk, 2015). Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi, dkk 2015).

3.10. Teknik Analisis Data

3.10.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan variabel dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penelitian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori: sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju atau sangat setuju. Hasil pengumpulan data mengenai tanggapan respon tersebut kemudian dicari kedudukan kriterianya dari skor yang didapat berdasarkan hasil rekapitulasi skor. Untuk mengetahui kriteria dari kedudukan seluruh dimensi pada

seluruh variabel penelitian dibutuhkan kala kriterium melalui tahapan seperti mencari skor maksimal atau skor ideal dan skor minimal (Sugiyono, 2019).

3.10.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen (disiplin kerja, dan kreativitas kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Dalam penelitian ini, digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
X ₁	= Disiplin Kerja
X ₂	= Kreativitas Kerja
b ₁	= Koefisien Regresi Disiplin Kerja
b ₂	= Koefisien Regresi Kreativitas Kerja
e	= Standar error

3.11. Uji Hipotesis

3.11.1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas pada secara parsial terhadap variabel terikat. Tujuan dari uji t adalah sebagai informasi guna mengetahui pengaruh suatu variabel independen yaitu disiplin kerja dan kreativitas kerja secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis yang akan diuji :

H₀ : b₁ atau b₂ = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_1 : b_1$ atau $b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria penerima atau penolak H_0 yaitu sebagai berikut :

H_0 : diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 : diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

3.11.2. Uji Simulatan (Uji F)

Uji F bertujuan mengetahui apakah pengaruh semua variabel bebas (Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).

Hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : diterima jika, $f_{hitung} < f_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

H_1 : ditolak jika, $f_{hitung} > f_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Hipotesis yang akan diuji :

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya disiplin kerja dan kreativitas kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

$H_1: b_1, b_2 \neq 0$, artinya disiplin kerja dan kreativitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

3.12. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$).