



Peran Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X

Rivaldi Suryonugroho Sunyoto¹, Ni Made Swasti Wulanyani²

^{1,2}Universitas Udayana Bali, Indonesia

Abstract

Received: 3 November 2023

Revised: 15 November 2023

Accepted: 20 November 2023

One of the key factors contributing to the seamless operation of business processes within a company is the elevated level of discipline exhibited by each employee. With such discipline, the company's performance is likely to improve. Work satisfaction and engagement closely influence the degree of work discipline. This study aims to determine the role of work satisfaction and work engagement on employee work discipline within PT. X. The measuring tools used are Work Satisfaction, Work Engagement, and Work Discipline Scales. The study encompasses a sample of 290 PT. X employees. The sampling technique used in this study is simple random sampling using multiple regression data analysis techniques. The results of the multiple regression analysis tests showed a value of 0.717, which means work satisfaction and work engagement has a role in work discipline by 71.7%. The value of the unstandardized beta coefficient on work satisfaction is 0.333 with a significance of 0.000 ($p < 0.05$), which means that work satisfaction has a role in work discipline. The value of the unstandardized beta coefficient on work engagement is 0.569 with a significance of 0.000 ($p < 0.05$), which means that work engagement has a role in work discipline. The outcomes of this study provide valuable insights for employees and companies alike, emphasizing the critical importance of maintaining work satisfaction and engagement to enhance employee work discipline.

Keywords: work discipline, work satisfaction, work engagement

(*) Corresponding Author: sunyotorivaldi@gmail.com

How to Cite: Sunyoto, R., & Wulanyani, N. (2023). Peran Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 681-690. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10360111>.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi industri manapun untuk kemajuan, perkembangan, dan kemampuan bertahan di tengah transformasi perusahaan. Berkaitan dengan hal ini, tuntutan perusahaan tidak hanya terbatas pada kemampuan bertahan untuk bersaing dalam lingkungan industri, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat sehingga karyawan dapat terus mengejar tujuan produktivitasnya. Perusahaan butuh akan sumber daya dari manusia yang mempunyai kualitas tinggi dalam mencapai produktivitas yang optimal. Salah satu menjadi faktor dalam pengaruh akan penentuan kualitas sumber daya dari manusia yang baik berupa disiplin akan kerja (Leuhery, 2018).

Disiplin akan kerja yaitu tindakan dari karyawan dimana dilakukan sesuai mengenai prosedur dari pekerjaan maupun peraturan dari perusahaan, baik secara tertulis maupun secara tak tertulis Sutrisno (2016). Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yaitu seorang pemimpin yang menjadi cerminan, kompensasi, aturan yang dibuat sebagai acuan, keberanian seorang pimpinan atas pengambilan tindakan, kontrol

dari pimpinan, atensi untuk karyawan, serta rutinitas yang dijadikan pendukung dalam menegakkan kedisiplinan. Besarnya manfaat disiplin kerja tidak hanya untuk perusahaan, tetapi juga bermanfaat bagi karyawan. Manfaat bagi perusahaan adalah terciptanya tata tertib dan lancarnya pelaksanaan tugas sehingga tercapainya target perusahaan dan memperoleh hasil kategori dari baik. Hal ini mempunyai manfaat untuk karyawan berupa terciptanya kondisi pekerjaan nyaman sehingga mampu menambah antusias dalam menjalankan pekerjaannya (Sihaloho & Siregar, 2019).

PT. X adalah perusahaan yang bergerak pada sektor pertambangan dengan mengeksplorasi, mengekstraksi, dan mengolah bijih tambang yang beroperasi di Papua. Salah satu lokasi tambang pada PT. X memiliki 6 departemen yaitu pengangkutan & proyek, penutupan tambang terbuka & proyek special, pengeboran & peledakan, teknik pertambangan, peningkatan & dukungan produktivitas, dan keamanan tambang. Sebagai sebuah perusahaan PT. X juga menyadari pentingnya disiplin kerja dalam mencapai target. Berdasarkan data tren capaian target kinerja di PT. X secara garis besar masih belum tercapai 100%, hal ini dapat dipaparkan pada table 1.

Tabel 1. Informasi Capaian Target Kinerja

No	Departemen	Target			
		2020	2021	2022	Q1 (Kuartal 1) 2023
1	Pengeboran & Peledakan	82,8%	76,9%	89,55%	96,27%
2	Pengangkutan & Proyek	36,6%	35,3%	70,36%	87,89%
3	Teknik Pertambangan	59,0%	50,8%	78,69%	91,80%
4	Penutupan Tambang Terbuka & Proyek Spesial	48,8%	49,6%	71,47%	97,33%
5	Peningkatan & Dukungan Produktivitas	72,5%	80,0%	85,0%	95,0%

6	Keamanan Tambang	63,3%	53,3%	66,67%	90,0%
---	------------------	-------	-------	--------	-------

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dijelaskan bahwa adanya departemen yang mengalami penurunan data capaian target kinerja dari tahun 2020 hingga tahun 2021 dan kenaikan data capaian target kinerja dari tahun 2021 hingga kuartal 1 tahun 2023 yaitu departemen pengeboran & peledakan, pengangkutan & proyek, teknik pertambangan, dan keamanan tambang. departemen yang mengalami kenaikan data capaian target kinerja dari tahun 2020 hingga kuartal 1 tahun 2023 yaitu departemen peningkatan & dukungan produktivitas dan penutupan tambang terbuka & proyek spesial. Kenaikan data capaian target kinerja pada kuartal 1 tahun 2023 disebabkan dengan adanya pemberian pengembangan dan pendampingan pada karyawan yang bermasalah.

Kurang tercapainya target kinerja di PT. X menurut manajer operasional disebabkan oleh kedisiplinan kerja karyawan di PT. X yang rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer operasional menjelaskan bahwa karyawan masih mempunyai kekurangan atas rasa sadar dari karyawan terkait krusialnya suatu disiplin dalam bekerja. Ada banyaknya karyawan yang mangkir kerja atau absen dari pekerjaannya tanpa memberikan keterangan kepada perusahaan. Hal ini cukup memengaruhi capaian target perusahaan sehingga target perusahaan yang didapat tidak maksimal.

Permasalahan pada disiplin kerja mengganggu keseimbangan sumber daya tenaga kerja produktif sehingga berkurangnya produktivitas, akibat kurangnya produktivitas akan mengganggu proses bisnis perusahaan yang dapat mengurangi keuntungan dengan berkurangnya pengiriman bijih tambang yang tidak sesuai dengan rencana. Masalah disiplin kerja juga memengaruhi keselamatan kerja yang dapat menyebabkan karyawan mengabaikan keselamatan kerjanya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja hingga mengakibatkan hilangnya nyawa karyawan. Apabila terjadinya kecelakaan kerja, maka proses produksi akan dihentikan hingga investigasi dilakukan dan diaudit oleh inspektur dari pertambangan untuk Kementerian Energi serta Sumber Daya Mineral (ESDM). Adanya kecelakaan kerja telah terjadi pada tahun 2014 yang disebabkan oleh operator *haul truck* yang tidak mengikuti standar operasional dalam berkendara sehingga menabrak mobil dan hilangnya empat nyawa karyawan dan lima lainnya selamat setelah mendapatkan perawatan. Oleh karena itu, permasalahan terkait disiplin kerja di PT. X perlu ditangani agar tidak menimbulkan kerugian lebih lanjut.

Disiplin kerja yang baik dari karyawan tidak lepas dari kepuasan kerja (Sunarta, 2019). Sesuai dengan Handoko (2011) Kepuasan atas kerja merupakan suatu kondisi emosi karyawan yang mempunyai rasa senang dan tak menyenangkan sebagaimana karyawan memberikan pandangan atas pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dalam bekerja berupa umur, tingkat dari kerjaan, serta ukuran dalam organisasi (Davis & Newstrom, 2002). Hasil penelitian sebelumnya tentang disiplin kerja pada karyawan dimana dijalankan Ilahi, Mukzam, dan Prasetya (2017) menunjukkan adanya dampak secara positif serta signifikan mengenai kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Analisis sejenis juga ditinjau

Rohana dan Akos (2019) menghasilkan adanya pengaruh antara kepuasan dalam kerja dengan disiplin dalam kerja.

Permasalahan pada kepuasan dalam kerja dapat mengganggu proses bekerja sehingga karyawan tidak mampu dalam bekerja dengan efektivitas serta efisiensi yang tinggi. Terdapat karyawan dimana tidak mempunyai perasaan puas yang dikarenakan tidak mendapatkan promosi, bonus yang didapat menurut karyawan terlalu sedikit, karyawan merasa atasan tidak perhatian kepada karyawannya, adanya perubahan waktu cuti yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan keterampilan karyawan yang tidak dihargai oleh atasan sehingga karyawan sengaja masuk terlambat. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan rendahnya disiplin dalam bekerja pada karyawan. Kasus itu dapat dibuktikan berdasarkan permasalahan seperti yang dijelaskan yaitu dengan adanya karyawan yang tidak puas dengan bonus, promosi, supervisi, dan perubahan kebijakan mengenai waktu cuti sehingga karyawan tidak disiplin dan dapat memengaruhi naiknya tingkat absensi karyawan.

Selain kepuasan kerja, keterikatan kerja (*work engagement*) juga berkaitan dengan disiplin kerja (Pribadi & Parwoto, 2022). Keterikatan kerja sesuai dengan Gonzalez-roma, Bakker, Schaufeli, serta Salanova (2002) merupakan pemikiran positif, motivasi, pemenuhan dan cara individu memandang pekerjaannya yang ditandai melalui semangat, dedikasi, absorpsi. Semangat menunjukkan terkait kekuatan, daya tahan serta upaya terkait melakukan kewajiban bekerja. Dedikasi menunjukkan perasaan besar hati, bergelora, serta rasa yang berarti. Absorpsi menunjukkan konsentrasi penuh dalam bekerja yang menandakan penghayatan. Hasil dari penelitian terdahulu terkait disiplin dalam bekerja dimana menurut Triasti serta Purba (2021) memberikan bukti adanya pengaruh antara keterikatan kerja dengan disiplin kerja dan diikuti dengan adanya pengaruh efektif faktor lain mengenai disiplin kerja. Penelitian lain yang sejenis milik Pribadi dan Parwoto (2022) menghasilkan bahwa keterikatan dalam bekerja mempunyai dampak positif serta signifikan dalam disiplin atas pekerjaan.

Adanya permasalahan terkait keterikatan kerja dengan adanya karyawan yang merasa malas untuk bekerja dan tidak menikmati pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian keterampilan dan keinginan karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan sekarang. Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keterampilan akan merasa malas sehingga semangat karyawan untuk bekerja menjadi rendah. Permasalahan keterikatan kerja mengganggu operasional perusahaan sehingga target yang dicapai tidak maksimal. Menurut Schaufeli, *et al* (2002) karyawan yang mempunyai keterikatan atas pekerjaan dengan nilai tinggi mempunyai antusias, dedikasi, serta penghayatan. Adanya keterikatan kerja untuk karyawan diakibatkan oleh karyawan yang ingin merasakan kenikmatan dalam pekerjaannya sehingga karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

Disiplin kerja yang baik dapat dijaga oleh perusahaan dengan memperhatikan kondisi salah satu aset terpenting bagi perusahaan, yaitu karyawan. Unsur-unsur yang dapat memengaruhi kedisiplinan dalam bekerja, seperti kepuasan kerja dan keterikatan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Jika masalah disiplin kerja tidak diselesaikan, maka akan berdampak negatif bagi perusahaan khususnya pada PT. X seperti tujuan perusahaan yang tidak tercapai.

METODE PENELITIAN

Variabel bebas untuk penelitian ini berupa kepuasan kerja serta keterikatan kerja maupun variabel terikat pada penelitian berupa disiplin kerja. Pengukuran kepuasan kerja diukur atas aspek-aspek dalam kepuasan kerja berupa gaji, kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, serta supervisi. Pengukuran keterikatan kerja diukur berdasarkan aspek-aspek keterikatan kerja berupa dedikasi, semangat, dan penghayatan. Pengukuran disiplin kerja diukur berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu disiplin akan tanggung jawab, disiplin dalam peraturan, serta disiplin dalam waktu. Populasi untuk penelitian berjumlah 1028 orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* melalui teknik dari *simple random sampling*. Sesuai dengan Sugiyono (2021) *simple random sampling* merupakan teknik mengambil sampel dengan acak tanpa pertimbangan dari tingkatan dimana ada pada populasi. Kriteria subjek dalam penelitian merupakan karyawan dengan masa bekerja lebih dari jangka waktu 3 tahun. Besaran sampel ditentukan menggunakan Rumus Slovin yang menghasilkan 288 subjek. Teknik pengumpulan dari data memakai metode berupa skala dengan kuesioner sebagai bahannya melalui jenis dari Skala *Likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

hasil

Subjek pada penelitian merupakan karyawan mempunyai rentang masa bekerja selama lebih dari jangka waktu 3 tahun dan bekerja di departemen penutupan tambang terbuka & proyek spesial, pengeboran & peledakan, dan peningkatan & dukungan produktivitas. Jumlah subjek pada penelitian berjumlah 290.

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Uji Kolmogorov-Smirnov.	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,46	,200	Data dalam keadaan normal.
Kepuasan Kerja	0,46	,200	Data dalam keadaan normal.
Keterikatan Kerja	0,50	,082	Data dalam keadaan normal.

Berdasarkan pada daftar 1, hasil atas pengujian secara normalitas menunjukkan bahwa faktor berupa disiplin kerja, kepuasan kerja, serta keterikatan kerja menghasilkan data normal dengan besar sig. > 0,05.

Tabel 3. Hasil Pengujian Linearitas

Variable	Linearity	Kesimpulan
----------	-----------	------------

Kepuasan Kerja*Disiplin Kerja	0,000	Data Berbentuk Linear
Keterikatan Kerja*Disiplin Kerja	0,000	Data Berbentuk Linear

Berdasarkan pada daftar 2, hasil pengujian dengan linearitas menjelaskan adanya hubungan yang linear dari variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja serta variabel keterikatan kerja terhadap disiplin kerja yang menunjukkan besaran *linearity* 0,000 ($p < 0,05$).

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variable	Tolerance	VIF	Simpulan
Kepuasan Kerja	0,773	1,293	Tak terdapatnya multikolinearitas
Keterikatan akan Pekerjaan	0,773	1,293	Tak terdapatnya multikolinearitas

Berdasarkan pada daftar 3, hasil pengujian multikolinearitas pada variabel kepuasan kerja dan keterikatan kerja menunjukkan besar dari *tolerance* lebih besar daripada nilai 0,1 serta pada besar VIF menunjukkan kurang dari nilai 10 yang membuat pengertian atas tak adanya tindakan multikolinearitas.

Didasarkan atas pengujian asumsi penelitian dimana sudah diberlakukan maka dapat ditarik kesimpulan terkait data dalam penelitian terkini berupa pendistribusian secara normal, adanya korelasi antar linier bebas dan variabel terikat yang linear, dan tidak terjadinya multikolinearitas sehingga uji asumsi telah terpenuhi dan uji hipotesis dapat dilakukan dengan metode regresi berganda.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model		Square Sum.	F	Sig
1	Regression	4997	363,51	0,000 ^b
	Residual	,177	9	
		1972		
		,647		
	Total	6969		
		,824		

Berdasarkan pada tabel 4 hasil uji regresi berganda memiliki nilai F hitung 363,519 dengan signifikansi kurang dari 0,05 yang senilai 0,000. Hal tersebut menjelaskan terkait kepuasan kerja serta keterikatan kerja secara berkesinambungan berperan akan disiplin kerja.

Tabel 6. Besaran Variabel Terikat mengenai Variabel Bebas

R	R-Square	Adjusted R-Square	Standard Error Of The Prediction.
0,847	0,717	0,715	3,440

Didasarkan atas tabel 5, menjelaskan terkait besar R senilai 0,847 dimana R^2 senilai 0,717. Sehingga menjelaskan kepuasan kerja serta keterikatan kerja memiliki peran sebanyak 71,7% dan variabel yang tidak diteliti memiliki peran sebesar 28,3%.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Minor

Variabel	Unstandardized Coefficients		Normalized Coefficients.	T	Sig.
	B	Standard error	Beta		
(Constant)	1 6,529	2,31 0		7,15 5	0,00 0
Kepuasan dalam Bekerja	0, 333	0,03 0	0,392	10,9 74	0,00 0
Keterikatan atas Pekerjaan	0, 569	0,03 5	0,587	16,4 33	0,00 0

Didasarkan atas daftar 6, faktor kepuasan kerja mempunyai besaran koefisien beta *unstandardized* sebesar 0,333 serta mempunyai taraf akan signifikansi dimana kurang dari nilai 0,05 dengan besar 0,000 yang membuat kepuasan kerja mempunyai peran terkait disiplin kerja. Faktor dari keterikatan kerja mempunyai besar koefisien beta *unstandardized* senilai 0,569 serta mempunyai taraf akan signifikansi dimana kurang dari nilai 0,05 senilai 0,000 yang membuat keterikatan kerja mempunyai peranan atas disiplin kerja.

Pembahasan

1) Peran Kepuasan Kerja serta Keterikatan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Didasarkan atas hasil pengujian mengenai hipotesis memakai pengujian regresi berganda, dapat dilihat terkait kepuasan kerja dan keterikatan kerja dengan berkesinambungan berperan akan disiplin kerja dari karyawan PT. X, sehingga hipotesis mayor dapat diterima. Besar peranan variabel kepuasan kerja serta keterikatan kerja dengan berkesinambungan berperan untuk disiplin dalam bekerja sebesar 71,7% dan variabel yang tidak diteliti sebesar 28,3%. Hasil ini searah untuk penelitian yang sudah ada dimana membahas pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja secara terpisah yaitu analisis yang dijalankan Ilahi, dkk (2017) atas karyawan dari PT. PLN (Persero) untuk Pendistribusian akan Jawa Timur pada Daerah Malang mempunyai hasil atas kepuasan dalam bekerja untuk dampaknya secara positif serta penting untuk disiplin dalam bekerja sehingga sesuai dengan hasil pada penelitian saat ini. Hal ini bisa didapatkan dengan adanya aspek kepuasan atas pekerjaan dimana memengaruhi disiplin kerja yaitu gaji, atasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Penelitian milik Hanggani (2017) yang membahas hubungan antara keterikatan kerja mengenai disiplin dalam bekerja untuk karyawan dari Perusahaan Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Operasional 1 Jakarta dimana menerangkan akan terdapat korelasi secara positif serta penting dalam keterikatan pada pekerjaan terhadap disiplin dalam pekerjaan, hal ini tentunya

menghasilkan penelitian dimana searah terkait penelitian milik Hanggani (2017). Hal ini dapat dilihat dari adanya aspek dalam keterikatan saat bekerja yaitu dedikasi karyawan yang antusias dengan pekerjaannya, termasuk mematuhi aturan-aturan yang berlaku, serta perasaan senang mengenai pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh mengenai disiplin kerja, yakni semakin naiknya keterikatan kerja semakin tinggi disiplin dalam bekerja.

2) **Peran Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Didasarkan atas hasil pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja berperan untuk disiplin kerja yang mempunyai besar koefisien beta *unstandardized* senilai 0,333 serta taraf signifikan dimana kurang dari nilai 0,05. Hasil itu sesuai mengenai konsep Hasibuan (2012) dimana menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada kedisiplinan karyawan, apabila karyawan mempunyai perasaan puas untuk pekerjaan, untuk itu disiplin karyawan juga mengalami peningkatan. Hasil pada observasi ini sesuai mengenai analisis dari Jufrizen & Sitorus (2021) dimana menunjukkan akan kepuasan dalam bekerja mempunyai pengaruh untuk kedisiplinan dalam bekerja untuk karyawan dari Kantor Regional Direktorat Jenderal Perbendaharaan untuk wilayah Provinsi Sumatera Utara. Kebahagiaan karyawan mengenai hasil kinerjanya mampu meningkatkan performa dan secara otomatis memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja Maryadi (2012). Salah satu aspek kepuasan kerja yang mampu memengaruhi kedisiplinan kerja yaitu pemberian insentif maupun penghargaan kepada karyawan Jufrizen & Sitorus (2021).

3) **Peran Keterikatan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Didasarkan atas hasil pengujian hipotesis variabel dari keterikatan kerja berperan mengenai disiplin kerja dengan besar dari koefisien beta *unstandardized* senilai 0,569 serta taraf akan signifikan dimana kurang dari nilai 0,05. Hasil atas penelitian sesuai mengenai analisis dari Triasti serta Purba (2021) pada karyawan pendidikan di Universitas Mercu Buana adanya dampak positif serta signifikan akan keterikatan dalam bekerja mengenai disiplin kerja. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan memandang pekerjaan sebagai tantangan daripada sebagai sumber stress dan keluhan. Peran dari pekerjaan bagi karyawan merupakan kunci untuk keterikatan kerja (Khan dalam Schaufeli, 2012). Perlunya menggabungkan keterikatan kerja karyawan sebagai peran dalam pekerjaannya dengan hadirnya keterlibatan dari perusahaan agar tercapainya keterikatan kerja yang maksimal. Rasa keterikatan kerja yang tinggi pada karyawan dapat membentuk kedisiplinan karyawan Angela (2018). Karyawan yang bekerja di tempat yang sesuai dengan tujuan dan nilai yang sama, akan senantiasa berperilaku kooperatif salah satunya yaitu dengan menerapkan disiplin ketika karyawan bekerja.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja serta keterikatan kerja dengan berkesinambungan berperan mengenai disiplin kerja yang mempunyai besar F hitung senilai 363,519 yang mengandung signifikansi senilai 0,000 ($p < 0,05$).
2. Besar peranan kepuasan kerja dan keterikatan kerja mengenai disiplin dalam bekerja sebesar 71,7%.

3. Kepuasan kerja memberikan peran positif secara penting mempunyai pengaruh untuk disiplin kerja yang besar koefisien beta *unstandardized* nya senilai 0,333 serta taraf signifikan senilai 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini bisa dimaknai semakin naiknya kepuasan dalam bekerja, untuk itu semakin naiknya tingkat dari disiplin dalam bekerja untuk karyawannya.

4. Keterikatan kerja memberikan peran positif secara signifikan mengenai disiplin kerja yang mempunyai besar koefisien beta *unstandardized* senilai 0,569 serta tingkatan dari signifikan senilai 0,000 ($p < 0,05$). Untuk itu dapat dimaknai semakin naiknya keterikatan kerja, untuk itu semakin naiknya taraf akan disiplin kerja pada karyawannya.

REFRENSI

- Angela, I. (2018). *Hubungan antara employee engagement dan disiplin kerja*. (skripsi). Universitas Sanata Dharma.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work* (11th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia serta sumber daya manusia*. BPFPE.
- Hanggani. (2017). *Hubungan antara work engagement dengan disiplin kerja karyawan kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta*. (Skripsi). Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja mengenai disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31–39.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja mengenai kinerja dengan disiplin kerja sebagai variable intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Maryadi. (2012). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja mengenai disiplin kerja guru Sd di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 1(2), 177–188. <https://doi.org/10.26877/jmp.v1i2.268>
- Pribadi, H., & Parwoto. (2022). The effect of employee engagement and work environment on teacher performance mediated by work discipline at Madrasah Ibtidaiyah in Ciledug District. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(2), 665–673.
- Rohana, & Akos, M. (2019). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja mengenai disiplin kerja karyawan administrasi di RSUD Ulin Banjarmasin. *Administrasi Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 3(3), 179–210.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G.-R., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d* (2 ed.). Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Triasti, P., & Purba, C. B. (2021). The effect of training and work engagement on the performance of educational staff Mercu Buana University with work discipline as a mediation variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 55–60.