

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Latifatul Ikhfa¹, Ahmad Gunawan²

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa

latifatulikhfaikhfa@gmail.com, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja. Fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu bisnis atau organisasi. Sebuah organisasi tidak dapat berfungsi tanpa orang-orangnya. Motivasi pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan motivasi pegawai dipengaruhi oleh tingkat kinerja. Disiplin juga telah dibuktikan memiliki peran penting dalam memodulasi hubungan antara motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Temuan ini mempunyai konsekuensi praktis bagi perusahaan dan organisasi, karena mereka menekankan perlunya mempertimbangkan kebahagiaan kerja, motivasi, dan disiplin ketika mengembangkan metode manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Bagi dunia usaha, memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah hal yang sangat penting. Tidak diragukan lagi, komponen terpenting dalam keberhasilan operasional sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Karena potensinya, manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam sebuah perusahaan dan pada akhirnya menjadi pusat perhatian. Fokus pertama sebuah perusahaan haruslah pada pengembangan sumber daya manusia jika ingin menghasilkan staf berkaliber tinggi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia harus berkontribusi terhadap pengembangan potensi karyawan dengan memberikan pengalaman belajar yang baik..

Kepuasan kerja, motivasi dan disiplin merupakan tiga faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kemampuan para karyawan untuk meningkatkan strategi mereka. Perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja kepada para karyawan agar meningkatkan kinerja maupun prestasi karyawan.

Yang dimaksud dengan tempat kerja yang bahagia Hasibuan (2001:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari kecintaan dan penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Semangat kerja, disiplin, dan hasil kerja semuanya mencerminkan pola pikir ini. Kepuasan kerja dapat diperoleh seseorang melalui bekerja baik di dalam maupun di luar kantor, serta memadukan keduanya.

Tentu saja, pekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi juga akan memiliki semangat kerja yang kuat sehingga akan meningkatkan produktivitasnya. Namun, rendahnya kepuasan kerja tentunya akan mengakibatkan kinerja karyawan di bawah standar, yang berdampak negatif terhadap bisnis.

Kinerja pegawai merupakan hasil jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam rangka memenuhi tugas yang diberikan. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan bergantung pada perasaan nyaman dan puas karyawan di tempat kerja mereka. Menurut (Hariandja, 2022), kepuasan kerja adalah hasil dari perasaan puas terhadap pekerjaan seseorang, serta adanya kendali terhadap tempat kerja, rasa keadilan, dan rasa memiliki terhadap suatu tim.

Semua perusahaan mengharapkan kinerja dan prestasi tinggi dari anggota stafnya agar mereka dapat saling mendukung dan mendukung bisnis dengan baik. Pada hakikatnya, kebahagiaan kerja adalah urusan pribadi karena tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang penting baginya. Ketika terjadi keterputusan antara harapan dan kenyataan di tempat kerja, maka ketidakpuasan akan terjadi. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan menimbulkan keadaan yang mungkin merugikan bisnis..

Salah satu variabel yang sangat penting dalam menentukan tingkat kerja seorang pegawai adalah motivasi. Memotivasi orang untuk bekerja dengan baik akan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap cara mereka bekerja, berperilaku, dan mencapai tujuan mereka di tempat kerja. Personil dengan motivasi tinggi cenderung lebih akuntabel, efisien, dan fokus pada pekerjaan mereka. Pengusaha sendiri dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam beberapa cara, termasuk dengan menawarkan kesempatan untuk belajar dan berkembang, mengakui prestasi, dan membina lingkungan kerja yang mendorong pengembangan pribadi.

Disiplin yang baik merupakan tanda tingkat tanggung jawab seseorang. Disiplin kerja menurut Siagian (2014) merupakan strategi manajemen untuk memotivasi anggota organisasi agar mematuhi berbagai persyaratan.

Disiplin tempat kerja membantu kemampuan karyawan untuk mempertahankan fokus pada tujuan pribadi dan organisasi. Tentu saja, pekerja yang disiplin akan lebih mungkin melakukan pekerjaannya secara efektif secara konsisten. Untuk meningkatkan produksi dan efisiensi, disiplin sangatlah penting. Dibutuhkan perpaduan antara penilaian manajerial, komunikasi eksplisit mengenai harapan

perusahaan, dan penyediaan sumber daya serta bantuan untuk memastikan bahwa orang-orang mempertahankan disiplin mereka untuk meningkatkan disiplin kerja yang sehat. Di tempat kerja, disiplin mempunyai potensi untuk meningkatkan standar kinerja karyawan dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

2. Metodologi

Penelitian ini secara cermat akan mengeksplorasi dampak kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan menggunakan metode studi literatur. Dengan menerapkan metode studi literatur, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan pemahaman yang mendalam tentang peran dan dampak kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin dalam mengarahkan peningkatan kinerja karyawan di Indonesia. Pendekatan ini dianggap relevan karena memberikan kesempatan untuk menyelidiki aspek- aspek seperti faktor-faktor motivasional, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dalam pengembangan kinerja karyawan.

Metode studi literatur yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan pencarian, seleksi, dan analisis kritis terhadap sumber-sumber literatur yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di Indonesia. Penelitian ini tidak hanya akan merangkum data primer tetapi juga menggali teori-teori, metode, dan temuan-temuan terkini yang dapat memberikan pandangan mendalam terhadap bagaimana kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin dapat membentuk kinerja karyawan yang lebih baik.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pemangku kepentingan dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk para pemimpin organisasi, manajer sumber daya manusia, serta praktisi HR yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan untuk pengembangan strategi dan kebijakan manajemen yang lebih baik dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di Indonesia.

3. Hasil dan Pembahasan

Kepuasan kerja merupakan hal penting dalam lingkungan kerja, merujuk pada perasaan positif atau negatif yang dialami oleh karyawan terkait dengan pekerjaan mereka. Hal ini mencakup evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, tanggung jawab pekerjaan, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Penelitian terkait dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Para karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih

bersemangat dan lebih mampu memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas mereka. Sebagai hasilnya,

pengelolaan kepuasan kerja menjadi kritis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan keberlanjutan kinerja yang optimal.

Berkaitan dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan fokus karyawan terhadap pencapaian target organisasional. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam menjalankan tugas-tugasnya, lebih mudah mengatasi hambatan, dan lebih berorientasi pada hasil. Dengan kata lain, motivasi yang kuat dapat menjadi pendorong utama di balik pencapaian karyawan yang luar biasa dan kontribusi positif mereka terhadap kesuksesan perusahaan.

Lebih lanjut, karyawan yang mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi juga memiliki kecenderungan untuk melihat pekerjaan mereka sebagai lebih bermakna, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memotivasi karyawan dan bagaimana organisasi dapat memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerja merupakan kunci dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan membangun sumber daya manusia yang berdaya saing.

Disiplin kerja merupakan aspek yang mendasar dalam lingkungan kerja, mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketertiban, dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas mereka. Hal ini mencerminkan kualitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan norma-norma organisasional dan mematuhi standar etika serta tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja menciptakan landasan bagi suasana kerja yang teratur dan efisien, mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Penelitian mendalam dalam disiplin kerja menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap tata tertib dan tanggung jawab memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mampu menghasilkan hasil yang konsisten. Keefisienan ini tidak hanya mencakup pemenuhan target kerja, tetapi juga mencerminkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan menanggapi tugas dengan tanggung jawab yang tinggi. Dengan demikian, pengelolaan dan peningkatan disiplin kerja menjadi aspek kritis dalam membangun fondasi kerja yang berdaya saing dan produktif di dalam suatu organisasi.

Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

4. Simpulan

Dalam rangka memahami dinamika kinerja karyawan, penelitian ini telah menyelidiki pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja mereka. Ditemukan bahwa kepuasan kerja, sebagai evaluasi positif atau negatif terhadap aspek-aspek pekerjaan, berperan sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi dan memiliki disiplin kerja yang kuat, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian target dan hasil kerja yang konsisten.

Motivasi karyawan baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal, juga terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan fokus pada pencapaian tujuan organisasional, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berdaya saing. Sementara itu, disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan dan ketertiban, juga memiliki peran penting dalam membentuk kinerja yang efisien dan konsisten.

Dengan demikian, keseluruhan temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja saling terkait dan bersinergi dalam membentuk kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang memahami faktor-faktor ini dapat mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasional. Oleh karena itu, perhatian yang terus-menerus terhadap aspek-aspek ini menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang berdaya saing dan berkelanjutan di era bisnis yang terus berkembang.

Daftar Referensi

Referensi yang dirujuk adalah referensi 10 tahun terakhir (sedapat mungkin 5 tahun terakhir). Minimal 80% dari total referensi yang dirujuk berbentuk artikel Jurnal dan atau artikel Prosiding (sedapat mungkin Jurnal Nasional terindeks SINTA / Jurnal Internasional). Jumlah referensi yang dirujuk minimal 15 referensi dengan menggunakan program pembuat sitasi seperti *Mendeley*, *endnote*, atau sejenisnya. Penulisan Daftar Referensi merujuk pada *IEEE Style*, seperti contoh berikut:

Ref. berupa Artikel Jurnal:

- [1] Ompusunggu, L. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 18 (2)*.
- [2] Prasetyo, E. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Inspirasi Bisnis, 21-30*.
- [3] Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Non Formal*.
- [4] Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *AGORA, Vol. 7 (1)*.

Ref. dari Web / Online:

- [5] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta. (2020). Pengertian Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. pp.
<https://ekonomi.bunghatta.ac.id/index.php/id/artikel/884-pengertian-kepuasan-kerja-danfaktor-faktor-yang-mempengaruhinya>

Ref. berupa Skripsi/Tesis/Disertasi:

- [6] Hafizh, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Skripsi Manajemen*.