

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI X DI PT.AWECO

Ahmad Syah Bun'ya Tevana Putra¹, Yudha Permadi², Aprilianto Arya Pratama³,
Ribangun Bambang Jakaria⁴
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
ribangunbz@umsida.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menyoroti ada tidaknya pengaruh dari disiplin kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan di Divisi X PT. AWECO. Melalui metode kuisioner, data dikumpulkan dari 20 responden yang merupakan karyawan Divisi X. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda peneliti ingin mengetahui adanya hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Hasil dari penelitian menegaskan bahwa ternyata disiplin kerja tidak memiliki pengaruh nyata pada kinerja karyawan namun kepuasan kerja agaknya memiliki pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja mereka. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam memperkuat disiplin kerja serta memastikan tingkat kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara general. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya fokus yang lebih besar pada peningkatan disiplin kerja dan kepuasan karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja di Divisi X PT. AWECO. Analisa yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pengujian kualitatif dengan teknik pengambilan data probability sampling yang dilakukan melalui kuisioner lalu diproses menggunakan software SPSS Statistic 27 sebagai alat bantu untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja terhadap karyawan divisi X di PT Aweco.

Kata kunci : Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan.

Abstract

This research was conducted to highlight whether there is an influence of work discipline and job satisfaction on employee performance in Division X PT. AWECO. Through the questionnaire method, data was collected from 20 respondents who were employees of Division The results of the research confirm that work discipline does not have a real influence on employee performance, but job satisfaction seems to have a quite significant influence on their performance. These findings show the important role of management in strengthening work discipline and ensuring employee satisfaction levels to improve their general performance. The practical implication of this research is the need for greater focus on increasing work discipline and employee satisfaction as a strategy to improve performance in Division X PT. AWECO. The analysis used in this research uses qualitative testing with probability sampling data collection techniques carried out through questionnaires and then processed using SPSS Statistics 27 software as a tool to find out how influential work discipline and job satisfaction are on the performance of division X employees at PT Aweco.

Keywords: Work discipline, job satisfaction, employee performance.

Article History

Received: Juli 2024
Reviewed: Juli 2024
Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Pada era sekarang ini dimana persaingan bisnis yang semakin ketat, nilai dari produktivitas dan kinerja karyawan menjadi faktor kritis bagi keberhasilan sebuah perusahaan. PT. AWECO, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor pengelasan yang mana tidak luput dari tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia, memahami tentang faktor apa saja yang memiliki pengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan di setiap divisi menjadi krusial. Salah satu divisi yang menjadi fokus perhatian adalah Divisi X, yang memiliki peranan penting didalam mencapai tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang diketahui memberikan signifikansi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja juga kepuasan kerja. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab, serta ketekunan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, sementara kepuasan kerja mengarah pada rasa puas dan bahagia yang didapat oleh karyawan terhadap pekerjaannya, tentu saja karena dalam menjalankan sebuah pekerjaan, perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang memiliki kinerja apik [1].

Kinerja karyawan merupakan sebuah kewajiban dan tanggung jawab bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya, didasari pada definisi tersebut maka didapat kesimpulan bahwa karyawan adalah sebuah tonggak utama dalam sebuah perusahaan, [2]. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kualitas yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam bekerja dengan mengikuti aturan standarisasi yang telah ditentukan perusahaannya[3], sebuah kualitas individu dari seorang karyawan dapat mencerminkan sukses tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dianggap penting bagi keberhasilan suatu perusahaan oleh karnanya keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, sedangkan kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh dua hal yakni disiplin kerja maupun kepuasan kerja karyawannya, dengan demikian suatu perubahan melalui manajemen sumber daya manusianya harus mengerti dan dapat melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendisiplinan karyawannya juga mengetahui seberapa tingkat kepuasan karyawannya dalam bekerja[4].

Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab, integritas, serta ketekunan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada diri seorang karyawan, dalam artian yang lain disiplin kerja merupakan suatu hal yang dapat digunakan seorang manager sebagai alat komunikasi dengan karyawannya untuk kesediaan seorang karyawan dalam upaya memunculkan kesadaran dan kesediaan para karyawannya untuk dapat mentaati segala peraturan yang telah dibuat perusahaan juga menjalankan norma-norma sosial yang berlaku[5]. Disiplin dapat dibuktikan dengan menunjukkan rasa hormat, taat dan menjalankan semua aturan yang telah dibuat untuk menjaga dan meningkatkan kualitas individu[6]. Bisa dikatakan bahwa seorang karyawan merupakan sebuah aset bagi perusahaan, oleh karenanya perusahaan melalui sistem managerial dan operasional mendudukkan karyawan sebagai mitra sehingga didalamnya sama-sama memiliki tujuan yang menguntungkan, dalam hal itu salah satu upaya untuk terciptanya kondisi tersebut adalah dengan disiplin kerja[7].

Sementara kepuasan kerja mengarah pada tingkat kepuasan, motivasi, dan kebahagiaan yang didapatkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja juga dapat memiliki arti perasaan tanpa adanya tekanan yang dirasakan seorang pekerja terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya[8]. Selain itu kepuasan juga memegang peranan fundamental guna mengupayakan peningkatan meningkatkan nilai kinerja karyawan, kepuasan kerja merupakan hasil penilaian terhadap individu terhadap apa yang dikerjakannya[9], jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ini merupakan efek timbal balik yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap lingkungan kerjanya, karena bersifat individu maka apabila semakin besar tingkat kepuasan kerja para karyawan dalam suatu perusahaan maka akan didapat tingkat kinerja individu yang semakin tinggi[10]. Dalam rangka mencapai kinerja optimal, perusahaan harus memperhatikan aspek yang memengaruhi dua faktor yang dikenal memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap nilai kinerja karyawan yakni disiplin kerja dan kepuasan kerja. Terjadinya produktifitas tinggi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan merupakan adanya kepuasan kerja maksimal yang dimiliki para karyawannya secara individu[11].

Tujuan dari penelitian ini yaitu guna mengetahui mengenai pengaruh dari ada maupun tidak-nya disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi X PT. AWECO. Dengan mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut, diharapkan dapat ditemukan pandangan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang kompetitif.

Metode Penelitian

Peneliti mengaplikasikan teknik dan pendekatan kualitatif untuk mengumpulkan data relevan yang mendukung penyusunan penelitian yang mana dengan mendiskripsikan suatu pengetahuan sebagai hasil landasan pemahaman dengan komunikasi dan interaksi sehingga pemahaman yang dimaksud merupakan hasil persepsi dan interpretasi setiap individu [12]. Dimana data berupa disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data tersebut didapat melalui distribusi melakukan kuisisioner.

Populasi adalah subyek maupun objek yang dirasa terdapat nilai kualitas dan nilai karakteristik yang telah ditentukan peneliti untuk dianalisa lalu dapat disimpulkan bahwa [13], populasi didalam penelitian ini adalah para karyawan PT AWECO yang memiliki jumlah karyawan sebanyak kurang lebih 100 karyawan, dan yang akan menjadi sampel terpilih merupakan karyawan PT AWECO di Divisi X sebanyak 20 karyawan dengan mengaplikasikan teknik mengambil data sampel melalui *probability sampling*.

Adapun teknik analisa yang dipergunakan didalam penelitian ini yakni 1) Uji Validitas, 2) Uji Reliabilitas, 3) Analisis Regresi Berganda.

Instrumen yang diaplikasikan untuk menyusun penelitian merupakan sebuah distribusi angket dan menetapkan skala Likert 5 poin. Instrumen ini mengukur tiga variabel utama:

1. Disiplin Kerja: Diukur melalui ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketekunan dalam menjalankan tugas-tugas.
2. Kepuasan Kerja: Diukur melalui tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan atasan dan rekan kerja.
3. Kinerja Karyawan: Diukur melalui efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas adalah satu bentuk pengujian statistik dimana peng-aplikasian nya berguna untuk melakukan pengukuran atas validitas atau tidak dari item kuisisioner yang dilakukan melalui uji korelasi bivariat dari masing-masing nilai indikator skor yang didapat dengan total skor, hasil uji validitas yang dilakukan dengan uji korelasi *Pearson* dapat dikatakan valid bila nilai r hitungnya melebihi nilai r tabel [14].

TABEL 1
Hasil Uji Validitas Kuisisioner Disiplin Kerja

Variabel	r hitung	r tabel $df= n-2$	Keterangan
D1	0,806	0,3783	Valid
D2	0,673	0,3783	Valid
D3	0,661	0,3783	Valid
D4	0,614	0,3783	Valid
D5	0,663	0,3783	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas ditunjukkan hasil bahwa semua nilai r hitung dari variabel indikator disiplin kerja bisa dikatakan valid berdasarkan perhitungan angka menunjukkan r hitung > r tabel, dengan begitu seluruh variabel dinyatakan dapat dipergunakan dalam penelitian.

TABEL 2

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kepuasan Kerja

Variabel	r hitung	r tabel df= n-2	Keterangan
K1	0,884	0,3783	Valid
K2	0,832	0,3783	Valid
K3	0,905	0,3783	Valid
K4	0,961	0,3783	Valid
K5	0,823	0,3783	Valid

Didasarkan hasil perhitungan pada tabel 2 diatas ditunjukkan hasil bahwasannya semua nilai r hitung dari variabel indikator disiplin kerja bisa dikatakan valid berdasarkan perhitungan angka menunjukkan r hitung > r tabel, dengan begitu seluruh variabel dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian.

TABEL 3

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kepuasan Kerja

Variabel	r hitung	r tabel df= n-2	Keterangan
P1	0,823	0,3783	Valid
P2	0,908	0,3783	Valid
P3	0,953	0,3783	Valid
P4	0,736	0,3783	Valid
P5	0,888	0,3783	Valid

Didasarkan perhitungan tabel 3 diatas menggambarkan bahwasannya semua nilai r hitung variabel indikator disiplin kerja dapat dinyatakan valid dengan angka r hitung > r tabel, yang mana begitu seluruh variabel bisa diterapkan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran mengenai keandalan suatu pengukuran, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistennya suatu data apabila pengukuran dilakukan berulang kali pada subjek atau objek yang sama[15], pengukuran reliabilitas dapat dilakukan melalui uji statistik suatu variabel untuk menentukan nilai *cornbach's alpha*. Variabel dapat dinyatakan memenuhi aspek realibilitas dikarenakan angka *cornbach's alpha* bernilai > 0,60.

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,712	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,928	Reliabel
Kinerja	0,905	Reliabel

Didapatkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4 diatas, dinyatakan bahwa semua variabel mempunyai nilai *cornbach's alpha* > 0,60 sehingga dapat diambil kesimpulannya bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas, dengan begitu seluruh variabel dapat digunakan didalam penelitian.

Uji Analisis Regresi Berganda

Pengujian analisis regresi berganda merupakan pelaksanaan ini yang bertujuan melihat konektivitas pengaruh diantara dua ataupun lebih banyak variabel prediktor, pengujiannya menggunakan uji t untuk menampilkan hubungan antara variabel bebas secara parsial dari variabel terikat[16].

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandarized Coefisien		
	B	T	Sig.
(Constant)	0,705	0,1	0,921
Disiplin Kerja	0,463	1,497	0,153
Kepuasan Kerja	0,508	4,143	0,001

Disiplin Kerja

Didasarkan dari hasil perhitungan tabel 5 diatas, digunakan nilai t tabel yang diperoleh sebesar 2,093 dari persamaan $t \text{ tabel} = \alpha / 2 ; n-k-1 (0,025 ; 19)$. Nilai t hitung dari disiplin kerja adalah 1,479 jadi dapat dikatakan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (1,479 < 2,093)$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh dari disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Tabel diatas juga menunjukkan besaran sig dari variabel Disiplin Kerja senilai 0,153 sedangkan taraf signifikan telah ditetapkan sebesar 0,05 sehingga nilai sig. $> 0,05$ Hal ini mengartikan Bahwa tidak terdapat signifikansi pengaruh diantara variable disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan divisi X di PT Aweco.

Kepuasan Kerja

Didasarkan dari hasil perhitungan tabel 5, digunakan nilai t tabel yang didapat sebesar 2,093 dari persamaan $t \text{ tabel} = \alpha / 2 ; n-k-1 (0,025 ; 19)$. Nilai t hitung dari kepuasan kerja adalah 4,143 jadi dapat dikatakan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (4,143 > 2,093)$. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dipahami yakni adanya pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

Selain itu, ditemukan bahwa besaran sig berdasarkan variabel kepuasan kerja bernilai 0,001 sedangkan taraf signifikan telah ditetapkan sebesar 0,05 sehingga nilai sig. $> 0,05$ jadi dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan divisi X di PT Aweco.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil juga pembahasan penelitian yang dipaparkan diatas, peneliti menarik kesimpulan penelitian yang mencakup :

1. Hasil uji hipotesis 1 , H0 diterima bahwa tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi X di PT Aweco.
2. Hasil uji hipotesis 2, H0 ditolak dan H1 diterima bahwa terdapat pengaruh dari kepuasan kerja pada kinerja karyawan Divisi X di PT Aweco.

Saran

Berdasarkan hasil diatas , didalam hal ini peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut : PT Aweco khususnya pada divisi X para atasan diharapkan dapat lebih sering memberikan apresiasi ataupun motivasi kepada karyawannya sebagai dukungan dan rasa terimakasih atas hasil kerja keras karyawannya agar kepuasan bekerja para karyawan di divisi ini dapat tumbuh yang mana dapat memperbaiki hasil kinerja mereka.

Daftar Pustaka

- [1] Wahyudi, "PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 2, no. 3, pp. 351–360, 2019, doi: 10.5281/zenodo.3269399.
- [2] W. Astuti and O. S. Rahardjo, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja)," *Emba*, vol. 9, no. 2, pp. 1185–1196, 2021.
- [3] R. A. Syafitri and E. Iryanti, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 5, pp. 2620–2627, 2022, [Online]. Available: <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>

- [4] I. Hilmawan, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA CENTRA SWAKARSA CILEGON BANTEN," *J. Rekam.*, vol. 5, no. 2, pp. 2013–2015, 2021.
- [5] P. A. Sadat, S. Handayani, and M. Kurniawan, "Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Inov. J. Manaj.*, vol. 9, no. 1, pp. 23–29, 2020.
- [6] R. Mirawati, N. Ihsani, N. Felix Gunawan, N. Putri, and R. Teresya, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 3, pp. 647–659, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i3.92.
- [7] J. Hasibuan and B. Silvy, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Semin. Nas. MULTIDISPLIN ILMU Inov. Prod. Penelit. Pengabdi. Masy. Tantangan Era Revolusi Ind. 4.0*, vol. 2, no. 1, pp. 134–147, 2019.
- [8] A. Salsabilla and I. Suryawan, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–12, 2022, doi: 10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.
- [9] Yumhi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja," *Asia Pacific J. Manag. Stud.*, vol. 8, no. 2, pp. 71–78, 2021.
- [10] F. I. Putri and K. Kustini, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya," *Briliant J. Ris. dan Konseptual*, vol. 6, no. 3, p. 629, 2021, doi: 10.28926/briliant.v6i3.694.
- [11] R. B. Jakaria, T. Sukmono, and W. Sumarmi, *Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: UMSIDA PRESS, 2022. doi: 10.21070/2022/978-623-464-058-8.
- [12] M. Firmansyah, M. Masrun, and I. D. K. Yudha S, "Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif," *Elastisitas - J. Ekon. Pembang.*, vol. 3, no. 2, pp. 156–159, 2021, doi: 10.29303/e-jep.v3i2.46.
- [13] C. Fajri, A. Amelya, and S. Suworo, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad," *JiIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 1, pp. 369–373, 2022, doi: 10.54371/jiip.v5i1.425.
- [14] I. K. Alam and M. Wanialisa, "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor," *IKRA-ITH Ekon.*, vol. 4, no. 2, pp. 172–180, 2021.
- [15] N. Octaviani, D. Dasmadi, and U. R. Safitri, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang," *EKOBIS J. Ilmu Manaj. dan Akunt.*, vol. 9, no. 1, pp. 111–118, 2021, doi: 10.36596/ekobis.v9i1.456.
- [16] S. W. L. H. Setyanti, S. Sudarsih, and D. Audiva, "Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 10, no. S1, pp. 17–24, 2022, doi: 10.37676/ekombis.v10is1.1938.