

**ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PENTA VALENT**

Albina Salendri

albinasalendri@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data adalah dengan metode sampel jenuh, menggunakan seluruh karyawan yang ada pada PT. PENTA VALENT. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan sampel tiga puluh karyawan PT. PENTA VALENT. Dari perhitungan uji validitas X2.1, X2.6 dan X2.13 tidak valid sehingga dihapus dan sisanya valid. Hasil reliabilitas menunjukkan semua instrument yang digunakan penelitian adalah reliable. Hasil analisis regresi berganda adalah $Y = 0,054 X_1 + 0,936 X_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PENTA VALENT. Secara simultan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. PENTA VALENT.

KATA KUNCI: *Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari seberapa mampu karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini disebabkan, bila tidak didukung dengan kinerja karyawan yang baik akan menghambat atau merugikan perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan yang bekerja sembarangan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, agar karyawan bekerja dengan baik. Siam et al, (2022).

Berbagai masalah yang terjadi jika kinerja karyawan menurun dan karyawan tidak bekerja dengan baik mengharuskan perusahaan mencari solusi yang tepat.

Adapun upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan disiplin kerja pada karyawan, sehingga karyawan dapat berkerja dengan baik. Kinerja karyawan meningkat dapat dilihat dari berkurangnya kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan saat berkerja. Ginting et al, (2022).

Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau rasa hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2017: 86). Karyawan yang sadar akan betapa pentingnya disiplin dalam bekerja, akan dapat memberikan hasil yang baik dan optimal. Disiplin kerja memberikan dampak yang baik bagi karyawan, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan mandiri dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Galih Arga Nurcahya, dan Fetty Poerwita Sary (2018) menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, memiliki karyawan yang disiplin dalam bekerja akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain meningkatkan disiplin kerja karyawan, perusahaan juga diharapkan dapat memperhatikan serta meningkatkan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Selanjutnya menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018: 94) Menjelaskan kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional seseorang berupa nilai balas jasa yang diinginkan oleh setiap karyawan dari perusahaan.

Perusahaan PT. Penta Valent ini bertempat di jalan Budi Karya Kompl. Villa Gama B 9-10 pontianak, merupakan kantor dan pergudangan penyimpanan barang yang berada ditempat yang sama untuk mempermudah pengawasan dalam proses pendistribusian. Dalam hal ini perusahaan tentu membutuhkan kinerja karyawan yang maksimal. Pelealu, (2022).

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Penta Valent.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Hasibuan (2018: 10) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Oleh karena itu, dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia selalu lebih dari hanya sekumpulan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pengorganisasian sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki kontribusi penting bagi nilai perusahaan atau lembaga dalam jangka panjang, dan pada akhirnya terhadap kelangsungan hidupnya.

Disiplin karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan teladan yang baik pada karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Hasibuan (2018: 193) Menjelaskan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu, tanggung jawab, Prakarsa, kerja sama dan ketaatan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002: 132).

Dari pendapat di atas mengenai disiplin kerja, dapat diketahui bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan memang penting dan diperlukan bagi keberhasilan perusahaan. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi, serta menjaga efisiensi dan

mencegah perilaku yang kurang baik. Sehingga dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semakin patuh dan taat karyawan dalam bekerja, semakin menunjukkan karyawan disiplin. Hal ini tentu saja mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan didalam perusahaan. Ginting, (2021).

Disiplin kerja perlu diperhatikan oleh karyawan maupun oleh atasan, karena karyawan yang disiplin dapat bekerja dengan sendiri dan dapat diandalkan, selain itu memberikan keuntungan bagi perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Dalam hal ini, aspek kepuasan kerja juga perlu diperhatikan. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaan dapat memberikan hasil kinerja yang optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Sasmito et al, (2021).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017: 74). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ada pun faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan yang dikemukakan oleh Rivai (2013: 860).

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting bagi karyawan dan juga bagi perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja akan berpengaruh pada kondisi psikologi kerjanya atau produktivitas kerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja perlu untuk ditingkatkan lebih baik dan maksimal agar tujuan perusahaan tercapai. Selain itu,

perusahaan juga harus memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan memberikan hasil yang baik pula. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dijelaskan oleh Mangkunegara (2017: 67). Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kemudian jika dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Indikator kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan waktu yang dikemukakan oleh Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 205).

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja yang ditampilkan karyawan dapat dijadikan tolak ukur bagi perusahaan dalam menentukan keberhasilan. Semakin baik kinerja yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas, akan semakin baik pula kinerja yang didapatkan. Apabila terjadi kesalahan atau menurunnya kinerja pada karyawan, langkah selanjutnya yang harus dilakukan perusahaan yaitu melakukan tindakan yang cepat dan memikirkan kembali cara yang efektif agar karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga kesalahan-kesalahan yang dilakukan karyawan dapat segera di perbaiki atau dapat diminimalisir.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Penta Valent. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Metode penelitian ini digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif dan dengan bentuk penelitian asosiatif dimana, Menurut Sugiyono (2018: 61): “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih.

Teknik sampel yang digunakan berupa teknik sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Penta Valent yang mengisi kuesioner sebanyak tiga puluh responden dari total tiga puluh responden. Teknik analisis data yang digunakan antara lain yaitu analisis kuantitatif dan kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan skala likert dengan bantuan program aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 22 pada komputer. Data yang diperoleh dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas, suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} dari nilai R_{tabel} dan bernilai positif. Nilai R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $df=n-2$ sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 30 responden menghasilkan R_{tabel} sebesar 0,374. Dari ketiga variabel disiplin kerja dan kinerja lolos uji validitas sedangkan pernyataan variabel kepuasan kerja tidak valid sehingga dihapus dan sisanya lolos uji validitas.

Kemudian pada uji reliabilitas suatu Variabel dikatakan reliable jika *Cronbach's alpha* $>0,60$. Diperoleh nilai disiplin kerja sebesar 0,835; variabel kepuasan kerja 0,885; dan kinerja sebesar 0,895 sehingga ketiga variabel dinyatakan lolos uji reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dibagi menjadi uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Pengujian normalitas ditemukan hasil berupa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,129 yang dimana lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

TABEL 1
UJI STATISTIK NON PARAMETRIK
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67310540
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.124
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Kemudian pada uji Multikolinearitas ditemukan hasil untuk variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja mendapat nilai Tolerance sebesar 0,684 dan VIF sebesar 1,461. Hasil ini memenuhi kriteria nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10.

TABEL 2
UJI STATISTIK VARIANCE INFLATION FACTOR
Coefficients^a

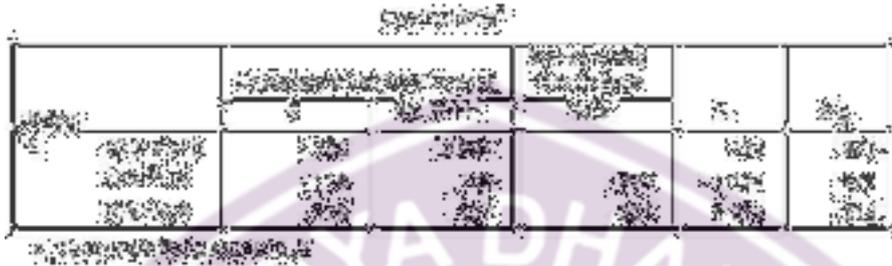
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN	.684	1.461
	KEPUASAN	.684	1.461

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Selain itu dalam pengujian Heteroskedastisitas ditemukan hasil untuk variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara berturut-turut 0,271 dan 0,318 dan hasil ini telah memenuhi kriteria lebih besar dari 0,05.

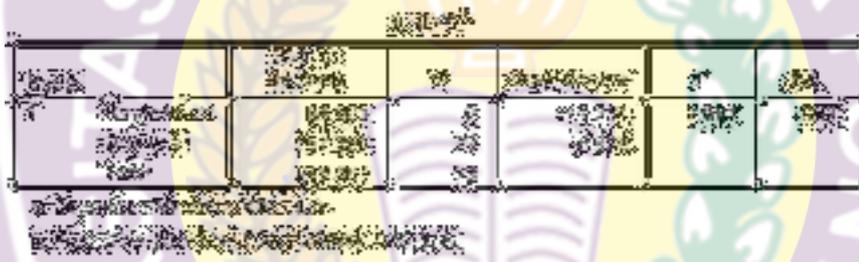
TABEL 3
UJI HETEROSDESTISITAS METODE PARK



Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

3. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

TABEL 4
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMLUTAN)



Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 7, 593 lebih besar dari F_{tabel} 3,340 dan nilai signifikasi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

4. Uji koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 5
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.930	1.080

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, DISIPLIN

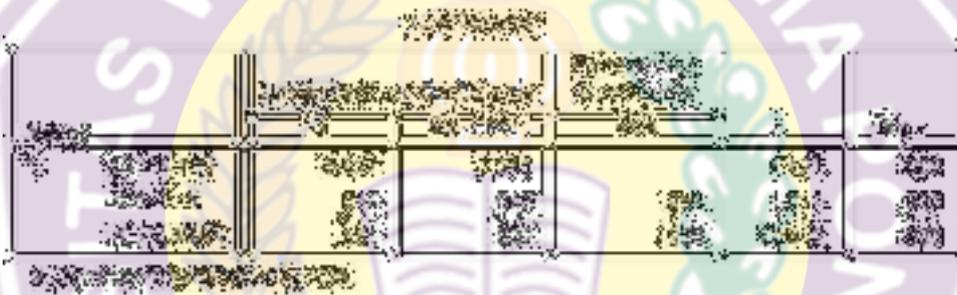
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diatas, koefisien R sebesar 0,966 bearti variabel bebas disiplin dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang tidak terlalu erat dengan variabel terikat yaitu kinerja pada PT. Penta Valent. Sedangkan R² (koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,934. Hal ini berarti, kedua variabel bebas disiplin dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi 93,40 persen sedangkan sisanya 6,60 persen (100,00- 93,40 persen) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Uji regresi linear berganda

TABEL 6
UJI ANLALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA



Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6 diatas, maka dapat dijelsakan dengan susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,054X_1 + 0,936 X_2$$

Ditemukan nilai koefisien determinasi untuk disiplin kerja dan kepuasan kerja secara berturut-turut 0,054 dan 0,936. Hal ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja yang juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

TABEL 7
UJI T (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.927	1.341		4.421	.000
	DISIPLIN	.044	.043	.054	1.011	.320
	KEPUASAN	.561	.032	.936	17.612	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 7 diatas, maka diperoleh hasil nilai uji t untuk X_1 dan X_2 secara berurutan adalah sebesar 1,011 dan 17,612. Pengujian pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,011 dan t_{tabel} 2,052 sehingga t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,320 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 17,612 dan t_{tabel} 2,052 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan pada:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT.

Penta Valent.

2. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent.
3. Secara simultan dan signifikan disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Penta Valent.

2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu:

1. Diharapkan perusahaan untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan disiplin karyawan, baik disiplin yang timbul dari diri sendiri maupun disiplin berdasarkan perintah pimpinan agar karyawan lebih berprestasi untuk bekerja lebih baik.
2. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja pada setiap karyawan, mengawasi dan kemudian lakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui dampak dari diterapkannya disiplin kerja terhadap kinerja. Perusahaan juga harus mempertahankan atau jika bisa ditingkatkan lagi kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan untuk menjaga kinerja agar tetap stabil dan meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik.
3. Penelitian yang dilakukan peneliti, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Siam, S.T., Shaari, J.A.N dan Heriyadi. (2022). The Relationship of Organizational Competition Orientation, Marketing Capability and Customer Networks in Achieving Seller Achievement. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 168-175.