



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad

Chotamul Fajri¹, Adinda Amelya², Suworo³, Sairin⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: dosen01717@unpam.ac.id, adindaamelya1616@gmail.com, dosen01715@unpam.ac.id,
dosen01517@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2021-11-20 Revised: 2021-12-15 Published: 2022-01-23 Keywords: <i>Work Discipline; Job Satisfaction; Employee Performance.</i>	The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at PT Indonesia Applicad. The research method used is a quantitative associative approach with a saturated sample of 55 employees, data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results showed that job satisfaction (X1) and work discipline (X2) had an effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.188 + 0.381 X_1 + 0.383 X_2$. The value of the correlation coefficient or the level of influence between the independent variable and the dependent variable was obtained at 0.642, which means it has a strong influence. The value of the coefficient of determination or the contribution of the influence of Job Satisfaction and Work Discipline simultaneously is 39% while the remaining 61% is influenced by other variables. Hypothesis testing shows that there is a partial or simultaneous effect of job satisfaction and work discipline on the performance of PT Indonesia Applicad's employees.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2021-11-20 Direvisi: 2021-12-15 Dipublikasi: 2022-01-23 Kata kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Applicad. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan asosiatif dengan sampel jenuh sebanyak 55 karyawan, analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,188 + 0,381 X_1 + 0,383 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,642 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 39% sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad.

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau lembaga, organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, metirah dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Beberapa sumber kesalahan mungkin terjadi dalam proses penilaian kinerja karyawan, salah satu sumber utama kesalahan adalah kurangnya kuantitas kerja, dan kualitas kerja. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga peran manusia lah yang akhirnya menentukan

berhasil atau tidaknya suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus-menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan oleh satu perusahaan, dimana manusia adalah aset terpenting yang berperan sebagai motor penggerak bagi perusahaan. "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan agar efektif dan

efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (Malayu S. P. Hasibuan, 2017:10).

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dan jangka panjang untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja, karna teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan atau instansi. Setiap perusahaan atau instansi berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan, untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawai atau karyawan mereka agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian memerlukan metode penelitian untuk menentukan cara yang tepat sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sugiyono, 2016:1). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisonal, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian, dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka. Menurut Sugiyono (2016:13) yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya

dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti, menurut Sugiyono (2017:38) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Ada dua variabel yang dibahas, yaitu:

a) Variabel bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat), dalam penelitian ini variabel bebas nya adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja.

b) Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini Kinerja Karyawan merupakan variabel terikatnya.

3. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu, dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT Indonesia Applicad yang berjumlah 55 orang.

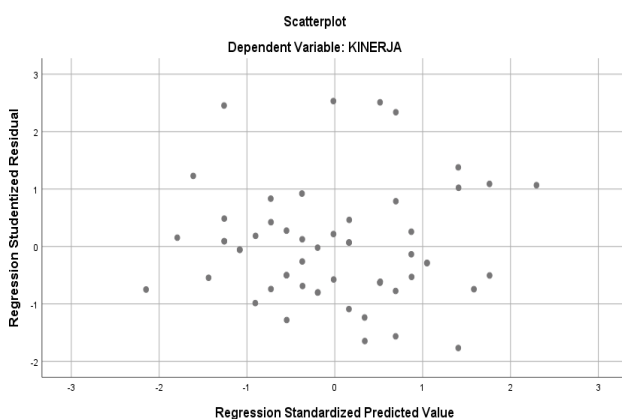
b) Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel disebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat-sifat atau

ciri-ciri yang terdapat dari populasi. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi, penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015:85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu, "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti yaitu sebanyak 55 orang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika sebaran titiktitik plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot dibawah, adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pembahasan ini dimaksudkan untuk membahas perihal pengaruh dan signifikansi serta pembahasan keterkaitan teori yang

mendukung yang diselaraskan dengan hasil pengolahan data.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh secara parsial terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reina Damayanti (2015), Suhroji Adha, Didi Wandu, Yanto Susanto (2019), Chandra Fitra Arifianto (2017).

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh secara parsial terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarkani (2017), Adie Kurban (2018), N. Lilis Suryani (2018).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh secara simultan terdapat pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutia Arda (2017), Rizki Novriyanti Zahara, Hajan Hidayat (2017), Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji hipotesis diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,048 > 2,006$ dengan nilai $Sig. < 0,05$.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad. Hal ini dibuktikan nilai uji hipotesis diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,743 > 2,006$ dengan nilai $Sig. < 0,05$.
3. Secara simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Indonesia Applicad. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan persamaan regresi $Y = 9,188 + 0,381 X_1 + 0,383 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,642 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien

determinasi sebesar 0,390 atau 39% sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain, uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $18,245 > 2,783$ dengan nilai Sig. $< 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan di atas, saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Pada variabel kepuasan kerja, nilai terkecil dari indikator Promosi dengan pernyataan "Perusahaan memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan" dengan hasil 4,12. Untuk itu PT Indonesia Appplicad harus memberikan jenjang karir yang pasti untuk karyawan diperusahaan sehingga tidak menimbulkan sikap pesimistis terhadap karyawan dengan ketidakpastian jenjang karir di perusahaan. Jika masalah ini terus menerus diabaikan maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja mereka, dan keinginan untuk mengundurkan diri.
2. Pada variabel disiplin kerja, nilai terkecil dari indikator Ketaatan Pada Standar Kerja dengan pernyataan "Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah dipakai" dengan hasil 4,09. Untuk itu PT. Indonesia Appplicad harus memberikan arahan yang lebih baik kepada karyawan dalam merawat serta menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja. Jika masalah ini terus menerus terjadi maka akan menghambat kelancaran perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya.
3. Pada variabel kinerja karyawan, nilai terkecil dari indikator Kedisiplinan dengan pernyataan "Saya berusaha tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan" dengan hasil 4,03. Untuk itu PT Indonesia Appplicad harus memberikan arahan yang lebih baik lagi kepada karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan dan dapat memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan untuk menunjang hasil kerja yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zana Publishing.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arifianto, C. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT DOM Pizza Indonesia Area Tangerang Raya. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 97-104.
- Basri, A. F. M., & Rivai, V. (2005). Performance appraisal. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Damayanti, R. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN MITRA OGAN PALEMBANG. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.
- Fathoni, A. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Giyarto, B. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKOBIS DEWANTARA*, 1(9), 1-10
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 16-25.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Munir, M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal FE Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Rahardi, M. T. P., & Setiawan, H. H. (2019). PENGARUH STRES KERJA dan KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GH UNIVERSAL HOTEL (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Salemba Empat.
- Sastrohadiwinarto, B. S. (2005). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*.
- Silviani, A., & Pangestu, E. R. (2019). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD PANTURA MA SENTOT PATROL INDRAMAYU (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Situmorang, S. H. (2011). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*. Edisi Dua. USU Pers. Medan.
- Situmorang, S. H. (2011). *Bisnis Konsep dan Kasus*. USU. Press Medan.
- Sulistiyani, A. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2012). *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik*. Yogyakarta, Gava Media.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kppp Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 1-17.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber daya manusia, kencana*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(10).
- Tika, P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3).
- Triyono, P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Brand Djaln PT. Kriya Selaras Internasional.
- Wibowo, S. E., & Phil, M. (2007). *Manajemen Kinerja* edisi tiga. Jakarta: PT. Raja grafindo persada.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. (rev. ed). Jakarta: Kencana Media Group.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150-156.