

Tersedia online di <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas> <https://doi.org/10.35457/xxx>

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kristin juwita <sup>1</sup>, Nanda Rizky Permatayuny <sup>2</sup>

Program Studi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang

email : kristinjuwita66@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi CV. Mega Lestari Plasindo. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi dengan sampel jenuh yaitu 42 responden. Pengumpulan data penelitian menggunakan angket yang dilanjutkan pada analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keyword: Kepuasan kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Kata kunci:** Kepuasan kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Keywords:** Job satisfaction, Discipline, Employee Performance

Kristin juwita, Nanda Rizky Permatayuny (2021), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Akuntabilitas : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi , 14 (2), 88-95

### ABSTRACT

This study to know the effect of job satisfaction and work discipline on the employee performance of CV Mega Lestari Plasindo. Population and sample of this study were all production employees is 42 respondents. The research data was collected using a questionnaire followed by multiple linear regression analysis. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: job satisfaction, work discipline, employee performance.

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

<https://doi.org/10.35457/xxx>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

manusia yang ideal terlihat dari kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan dengan kinerja baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika karyawan yang kinerjanya kurang baik maka menunjukkan hasil kerja yang rendah. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan akan meningkat apabila kepuasan juga meningkat. Menurut Handoko (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2009) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

CV. Mega Lestari Plasindo ialah perusahaan yang mengelola biji plastik menjadi karung glangsing. Terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan produksi dalam beberapa bulan terakhir pada tahun 2021 bagian produksi di CV. Mega Lestari Plasindo belum memenuhi sasaran atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan serta terjadinya banyak barang rusak atau reject. Hal ini diduga karena rendahnya kepuasan kerja karyawan seperti dukungan atasan dalam membantu menyelesaikan permasalahan karyawan, kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menjalankan profesi menjadi pemicu kurang maksimalnya karyawan mencapai target produksi perusahaan. Faktor lain yang membuat kinerja kerja karyawan menurun ialah disiplin kerja. Berdasarkan informasi absensi karyawan beberapa bulan terakhir, banyak ditemukan karyawan yang datang terlambat dan kurang menaati peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga pekerjaan yang dimulai terlambat dan hasil kerja tidak mampu sesuai standar dan ketentuan

perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka riset ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja serta disiplin terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian non probability sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dalam pengambilan sampel, menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 42 responden. Adapun pengyimpulan data membutuhkan waktu sekitar 2 minggu. Data yang masuk di tabulasi dan dilanjutkan pada uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil uji validitas sesuai dengan Sugiyono, P. D. (2013), menunjukkan nilai  $r$  hitung masing-masing butir pernyataan  $> 0,3$  sehingga dapat seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya hasil uji reliabilitas sesuai dengan Suharsimi, A. (2013) yang membuktikan reliabel karena variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan memiliki koefisien alpha cronbach  $> 0,6$ . Setelah lolos uji instrument, maka dilanjutkan analisis uji asumsi klasik mengacu pada Ghozali, I. (2018), hasilnya adalah:

a) **Uji Normalitas.** Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Probability Plot dan Kolmogorov Smirnov. Pada hasil uji P-Plot semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Pada hasil uji Kolmogorov Smirnov ternyata ketiga variabel berdistribusi normal karena nilai signifikansi sebesar  $0,950 \geq 0,05$ .

### b) Uji Multikolinieritas

Pada hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1. Dapat dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

### c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedestisitas sehingga model regresi tersebut layak di gunakan.

#### d) Uji Autokorelasi

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak  $n= 42$ ,  $k$  (jumlah variabel independen)= 2, sehingga diperoleh nilai  $dU= 1,606$ . Berdasarkan ketentuan nilai  $4-dU$ ,  $du < dw < 4-du$  dengan hasil ( $1,606 < 2,313 < 2,394$ ) maka dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1.1 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	B	t	sig.	R <sup>2</sup>
Kepuasan Kerja	0,579	3,322	0,002	0,615
Disiplin Kerja	0,441	3,371	0,002	

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan :

$$\hat{Y} = 1,024 + 0,579X_1 + 0,441X_2$$

Interpretasi persamaan adalah persamaan regresi menunjukkan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepuasan kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat

Hasil uji hipotesis menunjukkan:

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai sig 0,002 atau lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian dapat dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Maka **H1 diterima**.

#### 2. Pengujian Hipotesis kedua (H2)

Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai sig 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disiplin kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Maka **H2 diterima**.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,615 artinya kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sebanyak 61,5%, dan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian yaitu motivasi kerja, komitmen kerja dan kompensasi.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi CV. Mega Lestari Plasindo mampu berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan persepsi karyawan dari hasil rerata (*mean score*), dapat dijelaskan bahwa karyawan merasa pekerjaannya cukup memberikan tantangan sehingga dibutuhkan keterampilan dan kemampuan mengolah plastic dan dalam menyelesaikan tugas lain, adanya peran atasan dalam memberikan perintah dan pengawasan anak buah dalam bekerja juga dirasa cukup baik walaupun masih dibutuhkan koordinasi dan komunikasi kerja yang baik. Selain itu, hubungan kerjasama terjalin cukup bagus antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Hasil ini membuktikan terdapat perubahan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, yang mana pada pra survey awal penelitian kepuasan kerja karyawan rendah akan tetapi hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja karyawan cukup baik yang di karenakan pada sisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan dan bidangnya masing-masing, atasan yang memberikan apresiasi pada karyawan yang bekerja dengan baik dan rekan kerja yang menyenangkan membuat kepuasan kerja yang awalnya rendah menjadi kepuasan kerja yang cukup, dilihat dari jawaban kuesioner yang disebar pada karyawan menunjukkan hasil cukup puas. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu, Arda, M. (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil riset juga membuktikan kalau disiplin kerja karyawan pada bagian produksi CV. Mega Lestari Plasindo mampu berdampak pada kinerja karyawan. Mayoritas karyawan merasa sering hadir tepat waktu dalam bekerja, walaupun ada beberapa yang juga sering terlambat. Karyawan juga cukup dalam menaati peraturan operasional kerja perusahaan. Selain itu, karyawan memiliki kesanggupan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan dengan cukup berdampak pada kinerjanya. Karyawan mengenakan pakaian kerja yang sesuai dengan aturan perusahaan, dan adanya pemberian ganjaran bagi karyawan yang melanggar ketentuan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan sebagai bentuk sikap disiplin sehingga akan berdampak untuk peningkatan kinerjanya khususnya dalam pencapaian target perusahaan dan ketepatan waktu penyelesaian kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa ada perubahan implementasi disiplin kerja, yang mana pada saat pra survey penelitian menunjukkan disiplin kerja karyawan rendah akan tetapi setelah penelitian, hasilnya menunjukkan disiplin kerja karyawan cukup baik yang dikarenakan pada saat penelitian perusahaan menggalakkan kedisiplinan dengan tegas, seperti tidak mengizinkan karyawan pulang sebelum jam pulang, memakai seragam yang telah ditentukan, karyawan harus datang tepat waktu dan harus cekatan dalam bekerja sehingga akan mencapai target produksi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dilihat dari jawaban kuesioner yang di sebar pada karyawan dengan hasil cukup disiplin. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Giyarto, B. (2018) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan bisa ditarik sebagian kesimpulan sebagai berikut :

- a) Kepuasan kerja pada karyawan CV. Mega Lestari Plasindo memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
- b) Disiplin kerja pada karyawan CV. Mega Lestari Plasindo memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun saran yang bisa diberikan pada perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah perlu ditingkatkan intensitas komunikasi dan peran atasan dalam membantu penyelesaian masalah dalam pekerjaan karyawan sehingga karyawan akan merasa nyaman. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan bagian produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang dengan sosialisasi pada karyawan untuk menghindari kebiasaan menunda pekerjaan yang akan berdampak pada peningkatan produksi, menjadi teladan yang baik bagi karyawan sehingga karyawan akan disiplin melalui atasan yang bagus dan dengan meningkatkan sanksi yang tegas pada karyawan yang melanggar aturan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Mega Lestari Plasindo Jombang dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga kualitas dan kuantitas yang dihasilkan akan meningkat, dan dengan memberikan fasilitas yang mendukung akan dapat membuat karyawan menyelesaikan kerja tepat waktu dan lebih berdaya guna.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Giyarto, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(9), 1-10.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2009). Manajemen sumber daya manusia, Cetakan ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, M. S. D. M. (2016). Cetakan ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keempat. Bandung.: Remaja Rosdakarya Offset.*

Sugiyono, P. D. (2013). *Quantitative, Qualitative and R & D Research Methods. Bandung: Alfabeta, CV*

Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi Kelima. Jakarta: PT. Rineka Cipta.*