

Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Weaving Pt Famatex li)

Sigit Djalu Purwoko
Dosen STIE Stemberi

Ike Krisna Herianti
Jurusan Manajemen STIE Stemberi

Abstrak

Tujuan_ Untuk mengetahui bagaimana kondisi Disiplin, Kepuasan dan Kinerja Karyawan serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Weaving secara Simultan dan Parsial di PT Famatex ii

Desain/Metode_Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan weaving di PT Famatex II Jl. AH. Nasution No. 272 Bandung, dimana dalam hal ini penulis mengambil sample sebanyak 60 orang responden dari 154 populasi.

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear.

Temuan_ hasil penelitian mendapatkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = -0,203 + 0,605\beta_1 + 0,248\beta_2 + \varepsilon$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variable-variabel bebas lainnya terhadap kinerja karyawan.

Implikasi_Hasil dari penelitian bisa memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan di PT Famatex ii

Originalitas_Penelitian yang dilakukan terkait Disiplin, Kepuasan Kerja dan Kinerja di PT Famatex ii

Tipe Penelitian_ Studi Literatur

Kata Kunci : Disiplin, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Seperti yang kita ketahui menjadi perhatian utama dalam organisasi adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau aktivitas kerja tersebut. Keharmonisan dan keserasian tersebut dapat tercipta jika sistem kerja dibuat rukun dan kompak sehingga tercipta iklim yang kondusif. Hal ini akan membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisien dan efektivitas yang tinggi.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci mendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, Kepuasan kerja yang tinggi atau baik, akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja

dengan rasa tenang , dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Tentu saja karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya , cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik bersifat fisik maupun psikologis. Bila seseorang termotivasi, tentu ia akan membuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, segala jenis upaya yang dijalankan harus diarahkan secara konsisten dan terencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan .

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum pada Desember 2015 yang peneliti lakukan pada PT Famatex II terdapat permasalahan yang terjadi di bagian Weaving harus segera diketahui dan ditanggulangi oleh pimpinan, yaitu kinerja pegawai masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari indikasi kualitas dan ketetapan waktu sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kemampuan kerja pegawai pada PT Famatex II bagian Weaving (tabel 1.1) . Hal tersebut terlihat pada pencapaian target dan realisasi yang tidak tercapai
2. Ketepatan waktu pegawai PT Famatex II bagian Weaving masih rendah.(tabel 1.2)
Contoh : adanya beberapa karyawan yang sering terjadi keterlambatan absen bahkan ketidakhadiran karyawan tanpa adanya kontribusi yang berarti bagi perusahaan.

Dari data yang didapat, terlihat data untuk karyawan yang mengambil cuti terhitung sejak bulan Juli-Desember 2015 terjadi peningkatan. Sementara untuk karyawan yang izin karena sakit terjadi peningkatan, angka karyawan yang izin untuk kepentingan pribadi terjadi peningkatan, karyawan yang mangkir (tanpa keterangan) tidak terjadi dan angka karyawan yang terlambat datang di tempat kerja terjadi lonjakan. Menguatnya permasalahan diatas penulis menduga terkait dengan kepuasan kerja yang belum tercapai.

Dengan memperhatikan latar belakang yang ada dan untuk mengetahui hubungan sebab dan akibat dari perkembangan kepuasan kerja di sebuah perusahaan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey karyawan Weaving PT Famatex II)”

II. Kajian Teori

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2005 : 291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja yaitu suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi. Hariandja (2009:241).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013: 67) menuturkan kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi kinerja karyawan menurut Bambang dalam Mangkunegara, (2013:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Penilaian unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian unjuk kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain. Marihot, (2009:195).

Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Terlepas dari pengertian daripada kinerja, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja kerja yang baik. Faktor-faktor tersebut dituturkan oleh para ahli, menurut Wirawan (2009:6) ada 3 faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada 3, yaitu:

1. Faktor *Internal* Pegawai
2. Faktor Internal Organisasi
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

III. Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode penelitian berdasarkan statistik deskriptif dan verifikatif/asosiatif. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan alat analisis program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) for Windows 17 dan Microsoft Excel 2013.

Data penelitian yang terkumpul melalui kuisioner adalah data yang berskala ordinal, untuk menganalisis diperlukan data interval sebagai persyaratan menggunakan analisis regresi. Oleh karena itu seluruh variabel dengan data ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval (MSI)* atau metode interval berurutan (lihat lampiran 3). Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang diperoleh melalui kuisioner perlu diuji kesahihan dan keandalannya. Untuk itu dilakukan analisis dari keseluruhan pernyataan pada kuisioner dengan uji validitas dan reliabilitas

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode atau teknik analisis regresi linier berganda.

- a. Uji validitas
- b. Uji reliabilitas
- c. Uji asumsi klasik
 1. uji multikolinieritas
 2. uji heteroskedastisitas
 3. uji normalitas.

Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Setelah asumsi-asumsi klasik linier berganda diperiksa dan dipenuhi maka berikutnya akan diuji pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan Bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan .

H_1 : Terdapat pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja

Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berikutnya akan diuji pengaruh dari masing-masing variabel disiplin dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan .

H_1 : Terdapat pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

IV. HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas seluruh item pertanyaan Disiplin, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang Valid dan Reliabel dengan demikian peneltian dapat dilanjutkan untuk uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik untuk menentukan diterima atau tidaknya Regresi, dari hasil peneltian juga menunjukkan tidak terjadinya Multikolinear, tidak terjadi Autokorelasi, tidak terjadi Heteroskedastisitas dan data yang diperoleh normal.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode atau teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi merupakan teknik statistik yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan di antar variabel-variabel. Dimana penerapan regresi tersebut umumnya dikaitkan dengan studi ketergantungan suatu variabel (variabel terikat) pada variabel lainnya (variabel bebas). Sedangkan analisis regresi linier berganda secara umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel bebas.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan persamaan regresi dengan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + \varepsilon$$

Yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,203 + 0,605 X_1 + 0,248 X_2 +$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa tanpa disiplin , kepuasan kerja , maka kinerja karyawan = -0.203.

koefisien regresi (β_i) untuk variabel disiplin bertanda positif artinya variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja

bertanda positif, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

Variabel disiplin memiliki nilai koefisien regresi (β_i) sebesar 0,605. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel disiplin satu satuan nilai akan menaikkan kinerja karyawan 0,605 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi (β_i) sebesar 0,248 hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kepuasan kerja satu satuan nilai akan menaikkan kinerja karyawan 0,248 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, maka akan dilakukan pengujian terhadap garis regresi tersebut melalui hipotesis.

Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Setelah asumsi-asumsi klasik linier berganda diperiksa dan dipenuhi maka berikutnya akan diuji pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan Bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan .

H_1 : Terdapat pengaruh disiplin dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan .

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kedua variabel X tersebut secara simultan terhadap variabel Y adalah dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinasi (R^2). Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi yaitu sebesar 0,379 .

Ini berarti secara bersama-sama variabel disiplin dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 37,9% terhadap kinerja karyawan, angka 37,9% disini artinya setiap perubahan kepuasan kerja sebesar 37,9% dipengaruhi oleh perubahan variabel disiplin dan kepuasan kerja . Adapun sisanya sebesar 62,1% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi. (Mangkunegara, 2013:67). Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut ialah uji-F dan dengan melihat nilai probabilitas (nilai Sig.)

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, maka dilakukan uji F dengan uji satu pihak dalam taraf nyata 5% (0,05).

Berdasarkan hasil perhitungan yang terlibat pada tabel ANOVA diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17.373. Sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf nyata (α) 5 % dengan derajat bebas $V_1 = k$; $V_2 = n-k-1 = 60 - 2 - 1 = 57$ ialah 3,159 Nilai F di atas kemudian dibandingkan dengan nilai $F_{0.05;(57-2)}$. dari tabel distribusi F di mana diperoleh nilai $F_{0.05;(57-2)}$ sebesar 3,159. Pada tabel ANOVA yang dihasilkan output SPSS diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0.05. Berdasarkan data di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan nilai Sig. lebih kecil dari α 0,05 sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah signifikan. atau dengan kata lain hasilnya dapat digeneralisir untuk semua populasi yaitu karyawan Weaving PT Famatex II dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Atau dengan kata lain secara simultan disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada karyawan Weaving PT Famatex II artinya apabila variabel disiplin dan kepuasan kerjaberubah sedikit saja akan menaikkan kinerja karyawan.

V. Kesimpulan dan Saran

Penelitian mengenai pengaruh disiplin, dan kinerja terhadap kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi disiplin tergolong sedang, kepuasan kerja tergolong sedang, kinerja karyawan tergolong sedang pada karyawan Weaving PT Famatex II.
2. Secara simultan disiplin dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan .
4. Secara parsial disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Weaving PT Famatex II.

Mengacu pada kesimpulan hasil penelitian ini, disampaikan beberapa saran yakni sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan dan meningkatkan disiplin , karena berdasarkan penelitian ini variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, perlu ada penelitian lebih lanjut tentang kepuasan kerja. Didalam penelitian ini terdapat variabel *independent* lain yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, maka untuk peneliti selanjutnya supaya diteliti variabel lain tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Dariyo, Agoes. 2008. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta : PT Grasindo.
- Ghozali, Imam.2013. *Apilkasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 PLS Regresi*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPPE- Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Harianja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo.
- Hasan, M. Iqbal.2011. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Joko. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pemimpin*. Jurnal UMK. Jurnal Pendidikan Penabur- No.01/Th.I/Maret 2002
- Kusnandar, Nanang dan Lies Yulianti. 2007. *Modul Praktikum Statistiks*. Bandung: STIE STEMBI.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.

- Panudju, Agung. 2003. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT X Palembang*. Tesis Pascasarjana UB.
- P. Rise Herdiyanti . 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan*. Tesis Pascasarjana UB.
- Purwanto. 2002. *The Effect of Salesperson Factors on Job Performance*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia.17,150-169
- Rumada, Gede dan I Wayan Mudiarta Utama.2010. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Gianyar*. Tesis Pascasarjana Unud.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi Bahasa Indonesia. Jakarta.
- Robert L, Mathis & Jackson. 2008. *Human Resource Management* edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiriyo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :CV Mandar Maju.
- Setyosari, Punaji dan Widijoto, Heru. 2010. *Meotode Penelitian Pendidikan*. Malang :CV Rosindo.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Soegoto, E.S.. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Suyanto, M. 2008. *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan Spritual*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Peneletian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suliyanto. 2010. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Alfabeta.
- Wexley, K.N and Yuki, G.A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia:Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.