

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA IRMA SASIRANGAN BANJARMASIN

Misnawati¹, Basuki², Prihatini Ade Mayvita³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18310910

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1111066301

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1119037201

Email : misna0428@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin, (2) untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin, (3) untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin.

Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survei. Dimana data didapatkan dari hasil wawancara, studi dokumentasi dan pembagian kuesioner. Populasi penelitian seluruh karyawan Irma Sasirangan Banjarmasin dan sampel sebesar 50 responden dengan analisis data Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dengan nilai sebesar 1,934 dan tidak signifikan dengan nilai sebesar $0,059 > 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin, (2) disiplin kerja berpengaruh positif dengan nilai sebesar 4,311 dan signifikan dengan nilai sebesar $0,001 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin, (3) kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dengan nilai sebesar 30,606 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin, hal ini mengindikasikan pimpinan perusahaan harus memahami dengan sebaik mungkin apa yang dapat membuat karyawannya agar merasa puas dan bersemangat dalam bekerja agar kinerja karyawan meningkat demi mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) to examine and analyze the effect of job satisfaction on employee performance at Irma Sasirangan Banjarmasin, (2) to examine and analyze the effect of work discipline on employee performance at Irma Sasirangan Banjarmasin, (3) to examine and analyze the effect of job satisfaction and work discipline simultaneously on employee performance at Irma Sasirangan Banjarmasin.

The form of this research is quantitative research and is a survey research. Where the data obtained from interviews, study documentation and distribution of questionnaires. The research population is all employees of Irma Sasirangan Banjarmasin and a sample of 50 respondents with multiple linear regression data analysis.

The results showed (1) job satisfaction had a positive effect with a value of 1.934 and not significant with a value of $0.059 > 0.05$ on employee performance at Irma Sasirangan Banjarmasin, (2) work discipline had a positive effect with a value of 4.311 and significant with a value of $0.001 < 0.05$ on employee performance at Irma Sasirangan Banjarmasin, (3) job satisfaction and work discipline simultaneously have a positive effect with a value of 30.606 and a significance value of $0.001 < 0.05$ on employee performance at Irma Sasirangan Banjarmasin, this indicates that company leaders must understand as well as possible what can make employees feel satisfied and excited at work so that employee performance increases in order to achieve organizational goals to the fullest.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, potensi sumber daya manusia

(SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan

perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu mengelola dan menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang baik dan berkinerja yang unggul Setiawan (2013). Menurut Nawawi (2014), sumber daya manusia diartikan sebagai orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya, dan sumber daya manusia juga merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia bukan menjadi hal yang mudah karena setiap karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Maka dari itu, dibutuhkan tolak ukur yang dapat menilai sumber daya manusia, yaitu melalui kinerja karyawan. Wibowo (2014), menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan akan terus selalu diperhatikan dan diharapkan peningkatan kerja akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerja yang ada di perusahaan atau organisasi.

Di sisi lain, tingkat kepuasan kerja karyawan juga merupakan hal penting karena berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Affandi (2016), kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Demikian juga dengan Wirawan (2013), yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika seseorang puas terhadap pekerjaannya dia menyukai dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan kinerjanya akan tinggi, sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya dia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja karena tanpa adanya

disiplin kerja, setiap kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Afandi (2016), disiplin kerja yaitu suatu tertib atau peraturan yang dibuat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, tanpa adanya sikap disiplin untuk pencapaian tujuan dalam organisasi yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Irma Sasirangan merupakan nama produk/merk, berdiri sejak tahun 1989 yang bergerak pada bidang industri kerajinan/*home industry*. Produk usaha berupa kain sasirangan yang menjadi salah satu produk unggulan Kalimantan Selatan. Irma Sasirangan akan memberikan komisi atau bonus kepada karyawan yang mencapai target dalam penjualan. Perusahaan juga memberikan program insentif maupun tunjangan lainnya untuk kesejahteraan karyawan. Pembayaran gaji yang selalu tepat waktu diberikan kepada karyawan yaitu akhir bulan. Akan tetapi, penjualan di Irma Sasirangan pada bulan Januari-Maret 2022 terjadi ketidaksabihan sehingga untuk komisi maupun bonus tidak semua karyawan mendapatkannya. Hal ini membuat beberapa karyawan merasa kurang puas dan membuat penurunan kinerja.

Permasalahan lain yaitu mengenai disiplin kerja, diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin kerja karyawan Irma Sasirangan Banjarmasin disebabkan oleh tingkat absensi karyawan yang menurun. Hal seperti ini dapat terjadi karena kurangnya ketegasan pimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawannya, sehingga masih ada karyawan yang terlambat datang. Dengan kurangnya disiplin kerja karyawan

maka secara otomatis kinerja karyawan akan terganggu.

Irma Sasirangan dalam meningkatkan kinerja karyawan masih banyak mengalami kendala-kendala dalam mewujudkan kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu yang *representatif*, proses pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Irma Sasirangan Banjarmasin dengan mengambil sampel sebesar 50 responden. Adapun teknik pengumpulan data didapatkan melalui hasil wawancara, studi dokumentasi dan pembagian kuesioner. Sedangkan model analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan bantuan program software SPSS 28.

Variabel yang diteliti sesuai dengan permasalahan dan tujuan yaitu variabel bebas mencakup kepuasan kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat yang diambil adalah kinerja karyawan Irma Sasirangan Banjarmasin. Adapun hipotesis yang dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin.
3. Diduga kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung = 1,934 lebih kecil dari nilai t tabel = 2,011 dengan nilai signifikansi 0,059 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dengan arah koefisien positif, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Sedangkan untuk hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung = 4,311 lebih besar dari nilai t tabel = 2,011 dengan nilai signifikansi 0,001 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan arah koefisien positif, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan bertujuan untuk melihat apakah variabel *independen* yang dimasukkan dalam suatu model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F hitung = 30,606 lebih besar dari nilai F tabel = 3,20 dengan nilai signifikansi 0,001 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *independen* yang meliputi kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin dapat diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,566 (56,6%) artinya 56,6% variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 43,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai *Unstandardized Coefficients B* sebesar 0,259 dan tidak signifikan dengan nilai probabilitas (*sig.*) yang lebih besar dari taraf signifikan yaitu sebesar $0,059 > 0,05$, maka dinyatakan hipotesis ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Irma Sasirangan Banjarmasin. Walaupun kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan perusahaan harus selalu mengupayakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Hasibuan (2017), menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arda (2017) dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Teruna (2012) yang menyatakan jika variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sedangkan untuk variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif yang ditunjukkan dengan nilai *Unstandardized Coefficients B* sebesar 0,565 dan signifikan dengan nilai probabilitas (*sig.*) yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar $0,001 < 0,05$, maka dinyatakan hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Irma Sasirangan Banjarmasin. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati dan melaksanakan semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014).

Hal ini sejalan dengan penelitian Saripuddin dan Handayani (2017) yang memaparkan jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian Martha (2020) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian untuk variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja

(X2) berpengaruh positif yang diperoleh dari nilai F sebesar 30,606 dan signifikan dengan nilai probabilitas (sig.) yang lebih kecil dari taraf signifikan yaitu sebesar $0,001 < 0,05$, maka dinyatakan hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Irma Sasirangan Banjarmasin.

Hasil di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutia Arda (2017) yang menunjukkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Isvandiari dan Purwanto (2017) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah ada, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin.
3. Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Irma Sasirangan Banjarmasin.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah sebaiknya perusahaan atau pihak manajemen lebih meningkatkan kepuasan kerja. Agar meningkatkan disiplin kerja karyawan maka pimpinan harus memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Pimpinan Irma Sasirangan Banjarmasin juga harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

karena keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Vol 18*(1), 45-60.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-14*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Purwanto A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia Vol 11*(1), 38-43.
- Martha. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Vol 4, No 1*.
- Nawawi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajah Mada University Press, Yogyakarta*.
- Sariuddin, H. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

- Setiawan, Agung. (2013). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1(4).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Teruna. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aplikasinusa Lintasarta Medan.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.