

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI MAKMUR LESTARI BAKI KABUPATEN SUKOHARJO

Joice Netaliana Betsy Darmanto¹⁾, Suryati²⁾

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: joicenbd@gmail.com¹⁾, suryati_se@yahoo.co.id²⁾

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at Convection Makmur Lestari in Baki Kabupaten Sukoharjo. The research method used is quantitative. The population in this study is employees at Convection Makmur Lestari Baki Kabupaten Sukoharjo with a total of 300 people. The sample measurement technique uses the slovin formula with a margin of error of 5% so that the number of samples used is 75 respondents. The sampling technique uses simple random sampling. The data retrieval technique used was a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression with the help of SPSS 23 application. The results of the study show that there is a positive and significant influence between the variables of job satisfaction and work discipline on employee performance partially or simultaneously.

Keywords: *job satisfaction, work discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

Globalisasi telah mendorong suatu perubahan seperti; selera pasar yang lebih luas dan berubah, perubahan teknologi, dan lingkungan organisasi yang semuanya mendorong terjadinya kompetitif dengan tingkat persaingan yang ketat. Dalam era yang penuh ketidakpastian memaksa organisasi untuk terus berubah dan berbenah, disinilah pentingnya human capital unggul untuk memenangkan persaingan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan tentang bagaimana organisasi mengelola Sumber Daya Manusia potensialnya untuk mendapatkan karyawan terbaik dengan merencanakan Sumber Daya Manusia dan melakukan perekrutan dan seleksi, mengelola dan mengembangkannya, memberikan kompensasi yang adil untuk mempertahankan karyawan terbaiknya tetap bertahan di organisasi.

Perkembangan yang berlangsung di Indonesia saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif serta mampu berkarya dengan semangat yang tinggi dalam menghadapi perkembangan jaman.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:9).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Disiplin Kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa harus diawasi oleh atasan. Yang artinya semakin baik disiplin karyawan, semakin

tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi yang berguna bagi Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan untuk kebijakan-kebijakan yang akan dibuat nantinya. Karyawan yang kompeten dalam bidangnya tidak terlepas dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik didalam perusahaan. Oleh karena itu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Meski faktanya ada kalanya kinerja karyawan tidak selalu sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk itu peneliti melakukan penelitian pada Konveksi Makmur Lestari agar diharapkan mengalami peningkatan dan menyelesaikan masalah dalam kinerja karyawan pada Konveksi Makmur Lestari.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Makmur Lestari Baki Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah Displin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Makmur Lestari Baki Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Displin Kerja berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Makmur Lestari Baki Kabupaten Sukoharjo?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Makmur Lestari Baki Kabupaten Sukoharjo
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Makmur Lestari Baki Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Makmur Lestari Baki Kabupaten Sukoharjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Hertati (2019) mengungkapkan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal”.

Indrasari (2019) mengungkapkan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial”.

Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi Manajerial
 - a. perencanaan (planning)
 - b. pengorganisasian (organizing)
 - c. pengarahan (directing)
 - d. pengendalian (controlling)
2. Fungsi Operasional
 - a. pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. pengembangan
 - c. kompetensi
 - d. pengintegrasian
 - e. pemeliharaan
 - f. pemutusan hubungan kerja

Fungsi-fungsi MSDM mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan dalam berbagai literatur, hal ini sebagai akibat sudut pandang, akan tetapi dasar pemikiran relatif sama. Aspek lain dari MSDM adalah peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu.

3. Indikator MSDM

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut:

- a. Tugas kerja.
- b. Kualitas kerja.
- c. Kuantitas.
- d. Ketepatan waktu.
- e. fektifitas biaya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. (Sutrisno, 2019:74)

Senada namun lewat sudut pandang yang sedikit berbeda, menurut Afandi (2018:73). Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat yang mereka yakni seharusnya terima yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

Menurut Sutrisno (2019:77) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja
Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji/upah
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya
4. Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.
5. Pengawasan sekaligus atasannya
Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja
Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi yang lancar
Komunikasi yang tidak terhambat antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas yang memadai
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Menurut Mangkunegara (2017:97) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk mentaati peraturan. Orang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan- peraturan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2014:599) mengemukakan bahwa : “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut (Hasibuan, 2017:57) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Gayang, 2018:87) banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Adanya tujuan yang jelas dari Perusahaan
Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

2. Adanya peraturan yang dimiliki Perusahaan
Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Peraturan ini juga mencantumkan sanksi yang pasti bagi para pelanggarnya tanpa membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya.
3. Perilaku kedisiplinan atasan
Karyawan akan mencotoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar peraturan misalkan berulang kali datang ketempat kerja secara terlambat atau pulang dari tempat kerja lebih awal, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan Tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.
4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan
Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.
5. Adanya pengawana kepada karyawan
Tugas yang diberikan kepada karyawan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan baik secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja setiap karyawan.
6. Adanya reward and punishment
Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. Punishment merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
7. Besar kecilnya kompensasi
Akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima sebagai balasan jasa atas hasil kerja dinilai memadai atau layak. Sebaliknya jika karyawan menilai kompensasi yang diterimanya kurang layak akan memicu mereka untuk bersikap dan berperilaku yang melanggar peraturan kedisiplinan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Rasmulia Sembiring, 2020 mengemukakan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing- masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama organisasi dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral.

Menurut (Kasmir, 2016:70) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Hasibuan (2017:117) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kinerja yang baik. Menurut Armstrong & Baron (dalam Wibowo, 2018:100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut:

1. *Personal factor*
Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*
Ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*
Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*
Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factor*
Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

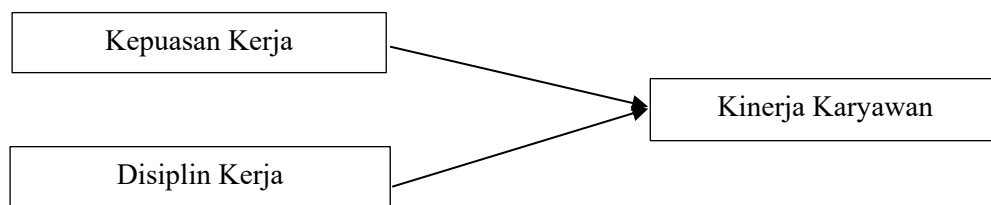
Penelitian terdahulu

Penelitian yang dilakukan Vidia Aulia, Nana Trianesari (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit Spa’an Resort Lovina”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Dodi Tri Mulyono, Suryati (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas mengenai dua variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja), satu variabel terikat (Kinerja Karyawan), maka dapat disusun kerangka pemikiran yang disajikan dalam skema gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2018:63), bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Secara Umum Pengertian hipotesis adalah jawaban

sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Konveksi Makmur Lestari Baki Kabupaten Sukoharjo.
 H₂: Diduga ada pengaruh signifikan antara variabel Displin Kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Konveksi Makmur Lestari Baki Kabupaten Sukoharjo
 H₃ : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada Konveksi Makmur Lestari Baki Kabupaten Sukoharjo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dari Konveksi Makmur Lestari Baki Kabupaten Sukoharjo berupa hasil data observasi, wawancara dan kuisioner karyawan yang menjadi sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
 Coefficients^a

	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.445	4.137		-1.558	0.124
	KEPUASAN KERJA	0.692	0.110	0.557	6.267	0.000
	DISIPLIN KERJA	0.485	0.124	0.347	3.902	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel, dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda variabel kepuasan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6.445 + 0,692X_1 + 0,485X_2$$

Uji F

Merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji apakah variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel yang diuji pada tingkat sig 5%.

Tabel 2
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	902.100	2	451.050	81.171	.000 ^b
	Residual	400.087	72	5.557		
	Total	1302.187	74			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA

Setelah itu dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 3,12 maka dapat di tarik kesimpulan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $81,171 > 3,12$ yang artinya variabel independen kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y)

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 3
Coefficients^a

	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.445	4.137		-1.558	0.124
	KEPUASAN KERJA	0.692	0.110	0.557	6.267	0.000
	DISIPLIN KERJA	0.485	0.124	0.347	3.902	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel, maka pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 6,267 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,665 dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Disiplin kerja secara parsial berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 3,902 yang artinya lebih besar dari t_{tabel} yakni 1,665 dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai Thitung kepuasan kerja sebesar 6,267 yang artinya lebih besar dari Ttabel yakni 1,665 dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,692 yang berarti adanya penurunan 1% kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,692. Begitu pula sebaliknya, adanya kenaikan 1% pada kepuasan kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,692 pada kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai Thitung disiplin kerja sebesar 3,902 yang artinya lebih besar dari Ttabel yakni 1,665 dan nilai signifikansi untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,485 yang berarti adanya penurunan 1% kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,485. Begitu pula sebaliknya, adanya kenaikan 1% pada disiplin kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,485 pada kinerja karyawan.
3. Hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa nilai $F = 81,171$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui Fhitung maka akan dibandingkan dengan Ftabel. Setelah itu dicari pada distribusi nilai Ftabel dan ditemukan nilai Ftabel sebesar 3,12 maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Fhitung $>$ Ftabel yaitu $81,171 > 3,12$ yang artinya variabel independen kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

SARAN

1. Dari hasil kuesioner, nilai variabel kepuasan kerja paling tinggi pada item hubungan yang baik dan nilai terendah pada item adil sehingga Konveksi Makmur Lestari perlu memberikan upah/gaji secara adil kepada semua karyawan, agar karyawan tetap selalu memberikan pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan.
2. Dari hasil kuesioner, nilai variabel disiplin kerja paling tinggi pada item sukarela dan nilai terendah pada item menyelesaikan tugas sehingga Konveksi Makmur Lestari perlu melakukan pemberian penghargaan setiap ada pekerjaan tambahan yang dikerjakan oleh karyawannya, dan memberi kesempatan karyawan mengikuti training agar berkembang dalam skill maupun semangat untuk maju.

DAFTAR PUSTAKA [Times New Roman 11 bold]

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.
- Armstrong & Baron (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dodi Tri Mulyono, Suryati (2021), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama Kabupaten Sukoharjo*. SMOOTING, Vol. 19, No.2: 71-77
- Gayang. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hertati, D. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mitra Sumber Rejeki.
- Indrasari, M. (2019). Pemasaran dan Kepuasan Pelanggan. Jakarta: Unitomo Press.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Rasmulia Sembiring, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). Vol. 6 No. 3, 21–30.
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Veithzal Rivai Zainal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Vidia Aulia, Nana Trianesari (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina* | Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata (Undiksha.Ac.Id). Vol. 4 No. 1 : 21-34