

# PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT WIJAYA PANCA SENTOSA FOOD

Sigit Santoso

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* sigit31410085@gmail.com

**Abstrak**—Manajemen SDM sangatlah penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, PT Wijaya Panca Sentosa Food harus memperhatikan dan memahami akan pengaruh kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Permasalahan yang dihadapi oleh PT Wijaya Panca Sentosa Food adalah pimpinan harus lebih memperhatikan tingkat kehadiran para karyawannya, meskipun tingkat kehadiran para karyawan sudah cukup bagus. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wijaya Panca Sentosa Food. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanasi. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan bagian produksi PT Wijaya Panca Sentosa Food sebanyak 83 orang, dengan teknik penentuan sampel yaitu sensus sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil kesimpulan menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Saat ini memperhatikan dan memahami masalah manajemen sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan sangat penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang berdampak pada sukses atau tidaknya sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000, p.67). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga variabel independen yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja (Listianto, 2006).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Penyebab para karyawan kurang puas yaitu karena karyawan kurang menerima timbal balik, kemampuan mereka kurang dimanfaatkan secara optimal, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan mendapat pujian dari pekerjaan yang telah dilakukan sehingga mereka akan mengalami kebosanan dalam bekerja. Seorang karyawan yang dimengerti dan dipenuhi perasaan dan

aspirasinya dalam bekerja akan memiliki kesetiaan dan berpotensi memberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan perusahaan. Semakin karyawan puas dan termotivasi untuk bekerja maka tingkat kedisiplinan karyawan akan ikut meningkat. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki disiplin kerja maka pekerjaan menjadi lebih efektif.

Perusahaan harus menanamkan motivasi pada karyawan-karyawannya agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Arep dan Tanjung (2004) mengatakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Biasanya pada orang yang memiliki motivasi lebih kuat memiliki perilaku yang lebih bersemangat (p.12).

Disiplin kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang meningkatnya kinerja perusahaan. Dengan persaingan kerja saat ini kinerja karyawan dituntut untuk terus meningkat agar dapat bersaing. Meningkatnya kinerja karyawan perusahaan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja membuat perusahaan dapat bertumbuh dan berkembang untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Karyawan bagian produksi PT Wijaya Panca Sentosa Food memiliki kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan efisien dan efektif pada produksi perusahaan, seperti contohnya karyawan memiliki kesadaran ketika jam bekerja mereka hanya fokus bekerja dan mereka melakukan aktivitas lain pada saat jam istirahat saja. Kedisiplinan karyawan tersebut terjadi karena adanya kesadaran untuk dapat dipercaya serta inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Selain itu para pemimpin perusahaan tersebut juga sering melakukan kontrol pada aktivitas kerja karyawan dan turun tangan langsung untuk mengambil keputusan jika terjadi masalah pada aktivitas-aktivitas yang ada pada perusahaan, akan tetapi masih ada karyawan yang tidak hadir kerja dengan tidak memberikan surat ijin sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kerugian karena semakin sedikit tingkat absensi karyawan maka akan meningkatkan tingkat kinerja dan keuntungan PT Wijaya Panca Sentosa Food.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka tujuan peneliti dalam penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dampak kepuasan kerja, motivasi kerja, dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wijaya Panca Sentosa Food.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanasi. Metode kuantitatif eksplanasi bertujuan untuk menjelaskan, suatu generalisasi sampel terhadap populasi atau menjelaskan hubungan, perbedaan, maupun pengaruh antar variabel (Bungin, 2011, p.46). Pada penelitian eksplanasi survei, diwajibkan membangun hipotesis penelitian kemudian diuji di lapangan karena format penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan sebab-akibat antar variabel (Bungin, 2011, p.46).

Sumber data dalam penelitian tersebut menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dengan menyebarkan kuisioner secara langsung kepada karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food dan data sekunder berupa data-data perusahaan yang sudah ada sebelumnya, seperti data absensi karyawan.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Angket adalah pengumpulan data dalam bentuk daftar pernyataan. Penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu dengan cara responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan tentang perilaku, objek, subjek, atau kejadian. Skala likert dengan skala terkecil yaitu 1 dan skala terbesar yaitu 5, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Nilai 1 menjelaskan Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Nilai 2 menjelaskan Tidak Setuju (TS)
- c. Nilai 3 menjelaskan Netral (N)
- d. Nilai 4 menjelaskan Setuju (S)
- e. Nilai 5 menjelaskan Sangat Setuju (SS)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan angket akan dibagikan kepada karyawan dan pimpinan perusahaan (Nazir, 2005, p.214). Angket yang disebar ini terbagi menjadi 2 bagian yang terdiri dari gambaran karakteristik responden dan variabel penelitian. Dalam deskriptif variabel penelitian terdapat kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3), kinerja karyawan (Y) dibagikan kepada karyawan perusahaan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu 83 karyawan bagian produksi PT Wijaya Panca Sentosa Food.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval (Kuncoro, 2009). Berikut persamaan dari analisis regresi linier berganda:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \tag{1}$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

b<sub>0</sub> = konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja

b<sub>2</sub> = koefisien regresi untuk Motivasi Kerja

b<sub>3</sub> = koefisien regresi untuk Disiplin Kerja

X<sub>1</sub> = kepuasan kerja

X<sub>2</sub> = motivasi kerja

X<sub>3</sub> = disiplin kerja

e = error term

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini. Hasil yang didapat dari analisis tersebut yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.  
Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig
Konstanta	0,183	1,284	0,203
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,308	6,168	0
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,463	16,190	0
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,250	4,776	0

Dari data tabel 1 maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) akan bernilai sama dengan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,183 jika Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) bernilai konstan atau sama dengan nol.
2. Nilai koefisien kepuasan kerja (β<sub>1</sub>) sebesar 0,308 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) nilainya meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,308 dan diasumsikan untuk variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.
3. Nilai koefisien Motivasi Kerja (β<sub>2</sub>) sebesar 0,463 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) nilainya meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,463 dan diasumsikan untuk variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.
4. Nilai koefisien Disiplin Kerja (β<sub>3</sub>) sebesar 0,250 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) nilainya meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,250 dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.

Hasil pengujian hipotesis yang didapatkan dari penelitian tersebut yaitu:

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyanto, 2013).

- a. Adapun perumusan hipotesis pada uji F adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  : artinya variabel bebas secara simultan atau secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.  
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13,871	3	4,624	231,994	0
Residual	1,574	79	0,020		
Total	15,446	82			

c. Penentuan  $F_{tabel}$

$$F_{tabel} = F\alpha (df \text{ regresi}, df \text{ residual}) = F\alpha (k, n - k - 1)$$

$$F_{tabel} = F_{0,05} (3, 79) = 2,722$$

d. Daerah kritis atau daerah penolakan

Bila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

e. Kesimpulan

Dari hasil output diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  231,994 atau lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,72, maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2013).

a. Adapun perumusan hipotesis pada uji t adalah sebagai berikut :

$H_0$  : artinya, variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

$H_1$  : artinya, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

b.  $\alpha = 0,05/3 = 0,025$  dengan  $df (n - k - 1) = 79$  dengan  $t_{Tabel} = 1,9905$ .

c. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{Tabel}$  maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5%.

Hasil pengujian uji t dari masing-masing variabel bebas Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

a. Uji Parsial Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 besarnya nilai thitung variabel bebas Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) adalah 6,168 atau lebih besar dari  $t_{Tabel}$  1,9905. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel bebas Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

b. Uji Parsial Pengaruh Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 besarnya nilai thitung variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah 16,190 atau lebih besar dari  $t_{Tabel}$  1,9905. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

c. Uji Parsial Pengaruh Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 besarnya nilai thitung variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_3$ ) adalah 4,776 atau lebih besar dari  $t_{Tabel}$  1,9905. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food, hal ini dapat diketahui dari nilai thitung sebesar 6,168 lebih besar dari  $t_{Tabel}$  sebesar 1,9905 maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan di PT Wijaya Panca Sentosa Food. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Hasil dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2010) yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food, hal ini dapat diketahui dari nilai thitung sebesar 16,190 lebih besar dari  $t_{Tabel}$  sebesar 1,9905 maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Panca Sentosa Food. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dengan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitas maupun kuantitas.

Hasil dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2010) yang membuktikan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food, hal ini dapat diketahui dari nilai thitung sebesar 4,776 lebih besar dari  $t_{Tabel}$  sebesar 1,9905 maka  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel

Disiplin Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Wijaya Panca Sentosa Food. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku karyawan yang ditunjukkan melalui disiplin kerja yang baik seperti mentaati segala peraturan, ketepatan waktu, tingkat kehadiran maupun kesediaan mengerjakan tugas tambahan maka akan semakin memungkinkan untuk karyawan tersebut meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, semakin tinggi rasa disiplin yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amanah (2013) yang melakukan penelitian tentang hubungan motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan, dimana hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food, diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,168 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,9905.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food, diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,190 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,9905.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food, diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,776 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,9905.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, E. 2013. Hubungan Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Dalam Perusahaan.
- Arep, I., dan Tanjung, H. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo.
- Bungin, B. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Listianto, T., dan Setiaji, B. 2007. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)", *Jurnal Manajemen*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mahmudah, S. 2005. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Perilaku Pemimpin Pengaruhnya terhadap Kinerja

dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi*. Surabaya : Universitas Airlangga.

- Mangkunegara, A. A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Priyanto, D. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.