

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA BAGIAN *MOULDING* KAYU PT. ADI KARYA GRAHA MULYA

L. Juni Widayanti¹, N. M. Ary Widiastini²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: juny.widayanti@gmail.com¹, ary.widiastini@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (3) kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, (4) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada bagian *Moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian *Moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Objek penelitian ini berfokus pada variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara dan kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada bagian *Moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya.

Kata Kunci: kinerja karyawan, kepuasan kerja, disiplin kerja

Abstract

This study aims to examine the effect of (1) job satisfaction on employee performance, (2) work discipline on employee performance, (3) job satisfaction on work discipline, (4) job satisfaction on employee performance through work discipline in the Wood Molding section of PT. Adi Karya Graha Mulya. The research design used in this study is causal quantitative. The subjects of this study were all employees in the Wood Molding section of PT. Adi Karya Graha Mulya. The object of this study focuses on the variables of job satisfaction, work discipline and employee performance. The population used in this study amounted to 32 people. Data collected by questionnaire and analyzed by path analysis. The results showed that: (1) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (2) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, (3) job satisfaction has a positive and significant effect on work discipline, (4) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance through work discipline in the Wood Molding section of PT. Adi Karya Graha Mulya.

Keywords: job satisfaction, work discipline, employee performance

1. Pendahuluan

Perkembangan usaha bahan bangunan kayu di Indonesia telah mengalami peningkatan khususnya di Bali. Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan inovasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Perusahaan-perusahaan tersebut bersaing dengan menunjukkan keunggulan yang dimiliki. Salah satunya jenis perusahaan PT. (Perseroan Terbatas), menurut kamus besar bahasa Indonesia (KKBI) PT. Adalah sebuah perkumpulan dari beberapa perusahaan dengan modal bersama dengan saham sebagai pembagiannya. Perusahaan yang jenisnya perseroan terbatas salah satunya adalah PT. Adi Karya Graha Mulya.

PT. Adi Karya Graha Mulya adalah usaha yang berkecimpung terkait penjualan bahan bangunan yang berada di wilayah Desa Kerobokan, Kecamatan Sawan, Singaraja Bali. Selain itu PT. Adi Karya Graha Mulya merupakan salah satu perusahaan bahan bangunan terbesar di Bali Utara. Jumlah karyawan keseluruhan di perusahaan ini sebanyak 60 orang, khususnya karyawan bagian *Moulding* kayu sebanyak 32 orang. Bahan bangunan adalah kebutuhan dasar dalam pembuatan sebuah bangunan. Bangunan menjadi daya tarik tersendiri dari segi estetika

dan fungsi. Perkembangan usaha bahan bangunan menjadi salah satu usaha yang menjanjikan di masa depan. Dalam kehidupan sehari-hari, kayu merupakan bahan bangunan yang sangat sering digunakan untuk tujuan pembangunan. Pada perkembangannya banyak pelaku usaha yang terjun sehingga persaingan semakin ketat. Oleh sebab itu perusahaan harus mencari cara untuk mampu bertahan dan mampu memberikan kepuasan kepada konsumen.

Kebutuhan masyarakat terhadap bahan bangunan kayu semakin tinggi menyebabkan perusahaan harus siap dalam hal memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh konsumen. Penggunaan kayu sebagai bahan konstruksi dan material seperti lantai, kusen pintu, kusen jendela, dan lain sebagainya. Perkembangan usaha bahan bangunan kayu di Indonesia telah mengalami peningkatan khususnya di Bali. Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan inovasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Perusahaan-perusahaan tersebut bersaing dengan menunjukkan keunggulan yang dimiliki. Agar perusahaan mampu terus bersaing, maka harus ditunjang oleh SDM yang handal.

Mengingat peran SDM, jika tidak baik dalam menggunakannya maka tenaga kerja tersebut dapat membuat masalah dan menghambat tujuan perusahaan. Maka dari itu, para pengusaha diharuskan untuk lebih detail mengelola kualitas dari SDM yang ada sehingga kinerja yang dihasilkan optimal. Menurut Wibowo (2012: 7) kinerja merupakan pengertian dari *performance*. Dimana merupakan keseluruhan prestasi dan buah hasil karyawan, dari bagaimana cara mereka berproses dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Umumnya setiap usaha memiliki keinginan untuk para karyawan yang ada tersebut mampu memaksimalkan kinerjanya. Namun berbanding terbalik dengan yang diharapkan perusahaan PT. Adi Karya Graha Mulya khususnya dibagian *moulding* kayu mengalami kinerja yang rendah. Dalam mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan hasil produksi kayu yang dicapai. Berdasarkan kondisi yang ada di lapangan saat melakukan observasi awal pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya terdapat adanya permasalahan.

Jumlah produksi kayu pada bagian *moulding* Kayu di PT. Adi Karya Graha Mulya periode Juni-November mengalami penurunan. Juni-Juli mengalami penurunan sebesar 2,2%, Juli-Agustus mengalami penurunan sebesar 2,2%, Agustus-September mengalami penurunan sebesar 3,1%, September-Oktober mengalami penurunan sebesar 3,2% dan Oktober-November mengalami penurunan yang paling besar sebesar 5%. Hal tersebut disebabkan karena pengerjaan yang tidak tepat pada waktunya, karyawan yang kurang sigap dalam melakukan pekerjaan, hasil yang kurang memuaskan. Dengan alasan tersebut mengarah pada kinerja karyawan yang rendah. Kinerja yang rendah akan berdampak pada keuntungan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas selama kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan beban tugas dan tanggungjawab yang dimilikinya. Hasibuan, (2006: 203) kepuasan kerja berdampak pada tingkat kedisiplinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana apabila kepuasan terkait pekerjaan didapatkan maka tingkat ketaatan dan kinerja pekerja akan memuaskan, begitupula sebaliknya. Kepuasan kerja berpatokan pada bagaimana sikap para pekerja terkait pekerjaannya. Robbins (dalam Wibowo, 2012) berpendapat kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan, yang menunjukkan perbandingan terkait total penghargaan yang didapatkan karyawan. Sementara itu Wijono (2010: 118) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting yang mampu memaksimalkan kinerja dan kepuasan pekerja, maka diinginkan bagi setiap perusahaan untuk memaksimalkan kinerja pekerja, maka diharapkan perusahaan memberikan gaji dan juga bonus ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kuantitas dan kualitas karyawan. Pada bagian *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya memberikan gaji sudah sesuai dengan UMR yang diterapkan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terhadap karyawan bagian *moulding* kayu di PT. Adi Karya Graha Mulya, memperoleh hasil bahwa karyawan kurang merasa puas dengan gaji yang diberikan. Disebabkan karena karyawan sudah merasa tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan, terdapat segelintir pekerja yang tidak disiplin dalam bekerja tetapi diberikan gaji yang sama antar karyawan yang disiplin dan tidak disiplin. Sedangkan pemberian gaji semacam ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan atas upah yang diterima sehingga mengganggu kinerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan dengan balas jasa yang diberikan menyebabkan

hubungan antar karyawan dengan teman sekerjanya tidak terjalin dengan baik. Dapat dilihat dari cara karyawan berkomunikasi tidak baik, jadi kerjasama antar tim kurang terjalin dengan baik. Karyawan juga tidak dapat mencapai ketentuan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini akan berdampak pada kedisiplinan karyawan. Hasibuan (2009: 203) menyatakan bahwa "jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan dan begitu sebaliknya". Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanuddin (2013).

Hasibuan (2012) berpendapat disiplin yang baik menggambarkan tingkat tanggung jawab individu terkait beban kerja yang dimilikinya. Karyawan bagian *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya kurang mencerminkan disiplin yang baik, berdasarkan wawancara dengan kepala bagian *moulding* kayu, mendapatkan informasi bahwa terdapat pekerja yang masih datang melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan. Biasanya karyawan hadir pukul 8.00 wita, namun ada saja karyawan yang hadir pukul 08.15 wita. Selain itu karyawan juga mendahului waktu istirahat, merokok pada saat jam kerja, seringkali ada karyawan yang istirahat diluar perusahaan melebihi batas waktu istirahat yang telah ditetapkan.

Bentuk pelanggaran disiplin yang paling sering terjadi pada karyawan bagian *moulding* kayu di PT Adi Karya Graha Mulya adalah tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Tingkat ketidakhadiran karyawan bagian *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya tidak sesuai dengan hari kerja yang telah ditentukan. Perusahaan hanya memberikan toleransi absensi karyawan dalam satu bulan tiga kali izin. Meskipun karyawan yang tidak hadir bekerja dikarenakan cuti, ijin upacara agama, sakit, dan lain sebagainya, hal tersebut akan berdampak buruk pada alur pekerjaan karyawan. Tidak menutup kemungkinan adanya pelimpahan tanggung jawab yang menyebabkan kinerja masing-masing karyawan tidak maksimal. Tingginya tingkat absensi karyawan tentu akan berdampak pada efektivitas kerja karyawan sehingga menyebabkan penurunan produksi kayu dan berdampak pada kinerja karyawan yang rendah. Jika tingkat kehadiran karyawan masih tinggi tentu karyawan tidak mampu bekerja dengan baik guna memenuhi target yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan disiplin karyawan sehingga perusahaan perlu meningkatkan kinerja melalui perilaku maupun sikap disiplin. Hal ini sejalan dengan Mathis & Jackson (2002: 317) yang berpendapat disiplin yang efektif umumnya akan dapat mengarahkan, karena untuk dapat memaksimalkan kinerja. Pendapat tersebut searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Satedjo (2017).

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh sebagai berikut. (1) X_1 terhadap Y pada bagian *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya (2) X_2 terhadap Y pada bagian *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya (3) X_1 terhadap X_2 pada bagian *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya (4) X_1 terhadap Y melalui X_2 pada bagian *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya

Kajian pustaka dalam penelitian ini memuat tentang pengertian dan indikator dari masing-masing variabel komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2012: 7). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Mangkunegara (2009) yaitu: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) pelaksanaan tugas, (4) tanggung jawab.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan, yang menunjukkan perbandingan terkait total penghargaan yang didapatkan karyawan menurut Robbins (dalam Wibowo, 2012). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Luthans (2006) yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) atasan, (3) teman sekerja, (4) promosi, (5) gaji/upah.

Disiplin yang baik menggambarkan tingkat tanggung jawab individu terkait beban kerja yang dimilikinya menurut Hasibuan (2012). Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Rivai (2006) yaitu: (1) ketepatan waktu hadir dalam bekerja, (2) ketaatan pada standar kerja, (3) kepatuhan terhadap peraturan, (4) tingkat kewaspadaan, (5) bekerja etis.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat diungkapkan bahwa hubungan X_1 terhadap Y . Karyawan yang memiliki kepuasan akan pekerjaannya akan berpengaruh baik terhadap perolehan hasil dari pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki ketidakpuasan terkait pekerjaannya akan memiliki pengaruh buruk. Menurut Wijono (2010: 118) bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting yang mampu memaksimalkan kinerja dan ketidakpuasan pekerja yang dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Prasilowati (2019).

Hubungan X_2 terhadap Y , disiplin merupakan suatu alat manajemen untuk mengarahkan karyawan pada perilaku yang baik, dengan disiplin karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2002: 317) berpendapat disiplin yang efektif umumnya akan dapat mengarahkan, karena untuk dapat memaksimalkan kinerja. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juhana (2013).

Hubungan X_1 terhadap X_2 , kepuasan kerja adalah sikap pekerja pada pekerjaannya dan berkaitan dengan jenis pekerjaan, upah, jaminan, hubungan dengan rekan, dan lain-lain. Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan, kemampuan, perilaku, cara pandang, sikap seorang karyawan. Sehingga dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan terpenuhinya salah satu harapan dan kebutuhan dengan cara kegiatan kerja. Menurut Menurut Hasibuan (2009: 203) yang menyatakan bahwa jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan dan begitu sebaliknya. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilahi, dkk (2017).

Hubungan X_1 terhadap Y melalui X_2 , kepuasan kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika kepuasan kerja karyawan baik dan disiplin kerja karyawan baik maka kinerja karyawan akan baik pula. Pendapat (Hasibuan, 2006: 203) Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bermakna apabila kepuasan yang didapatkan dari bekerja maka akan menimbulkan sebuah ketaatan yang baik dan kinerja yang maksimal. Sebaliknya apabila kepuasan kerja yang diharapkan karyawan belum tercapai dengan baik maka disiplin dan kinerja karyawan akan kurang maksimal. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Arda (2017).

2. Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pengaruh atau hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih cenderung bersifat kasual. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagaikan *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya. Desain penelitian kuantitatif kausal terdiri dari beberapa tahapan meliputi: merumuskan masalah, mengkaji teori, merumuskan hipotesis, mengumpulkan data, mengolah data, menarik kesimpulan.

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan bagian *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya sebanyak 32 orang karyawan. Sumardi (2006) berpendapat populasi adalah seluruh jumlah objek yang akan diobservasi yang terdiri dari beberapa individu.

Untuk memperjelas data yang ada di lapangan maka perlu dilakukan pengumpulan data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara (*Interview*) dan kuesioner. Wawancara diartikan sebagai pembicara antara dua belah pihak yang dilakukan oleh pewawancara dan responden untuk memperoleh sebuah informasi terkait penelitian. Pewawancara nantinya akan meminta responden untuk menyampaikan informasi yang diketahui olehnya dalam bentuk fakta, opini, atau sikap. Wawancara dilakukan selama observasi dengan pihak perusahaan yaitu kepala bagian *moulding* kayu dan beberapa karyawan bagaikan *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya. Wawancara dilakukan untuk mengetahui informasi mengenai rendahnya X_1 , X_2 dan Y . Sedangkan kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menyiapkan pernyataan-pernyataan yang terstruktur yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data kuesioner paling efisien untuk memperoleh data. Data yang diperoleh melalui kuesioner yaitu data mengenai tanggapan karyawan terhadap kepuasan kerja dan tanggapan kepala bagian *Moulding* kayu terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan bagian *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya. Angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup, angket tertutup adalah angket yang pernyataan sudah disiapkan jawabannya, sehingga responden dapat langsung menjawab dengan baik pada butir pernyataan.

Kuisisioner dalam penelitian tentu harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan pada perusahaan agar dapat memperoleh data yang akurat. Perusahaan yang digunakan dalam penelitian adalah PT. Adi Karya Graha Mulya.

Dalam uji validitas, Instrumen dikatakan valid apabila korelasi antara butir lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan α 0,05 (Sugiyono, 2007). Pengolahan data untuk mengukur validitas butir kuesioner tersebut dibantu dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22 for Windows*. Kriteria pengujian dilihat dari item instrumen dikatakan *valid* apabila $p\text{-value} < \alpha$ 0,05, sedangkan item instrument dikatakan tidak *valid* apabila $p\text{-value} > \alpha$ 0,05. Sedangkan dalam uji realibilitas, sebuah kuisisioner dinyatakan sah apabila jawaban responden terkait pernyataan selalu konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel dengan teknik, apabila reliabilitas (r_i) $> 0,60$.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini dipergunakan untuk menggambarkan dan menilai apakah ada keterkaitan antar variabel yang sifatnya kausal. Analisis ini dipergunakan dalam penelitian ini guna memer besarnya pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *moulding* kayu PT Adi Karya Graha Mulya

Langkah kerja pengolahan dan analisis data analisis jalur sebagai berikut; (1) Mengolah data ordinal menjadi interval dengan metode interval berurutan (*methode of successive interval*) dan (2) Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan diagram kerangka pemikiran.

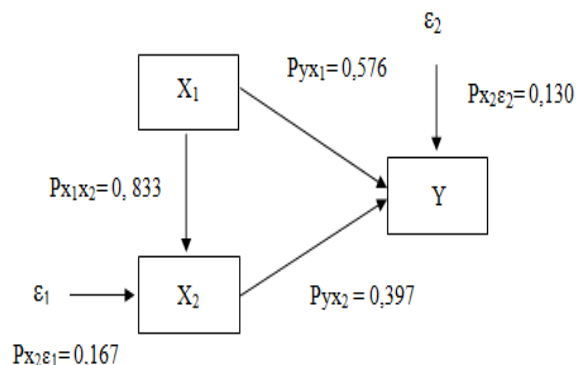
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, pada Tabel 1 diperoleh hasil $Pyx_1 = 0,576$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya X_1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Sumbangan pengaruh langsung X_1 terhadap kinerja Y sebesar 57,6% sehingga besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y secara total yaitu 0,766 atau 76,6%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, pada Tabel 1 diperoleh hasil $Pyx_2 = 0,397$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya X_2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Sumbangan pengaruh langsung X_2 terhadap Y sebesar 39,7%

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil $Px_2x_1 = 0,833$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya X_1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap X_2 pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2 adalah 83,3%.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil $Px_2x_1 = 0,833$ dan $Pyx_2 = 0,397$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha$ 0,05 sehingga sumbangan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2 didapat dari pengalian $Px_2x_1 \cdot Pyx_2$ sehingga hasilnya sebesar 0,330 atau 33,0%.



Gambar 1
Struktur hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya.

Sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1

Table 1
Sumbangan Pengaruh Kepuasan X_1 dan X_2 terhadap Y pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya

Keterangan	Besar	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,576	57,6%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,330	33,0%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,766	76,6%
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,397	39,7%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,870	87,0%
Besar pengaruh lain terhadap Y	0,130	13,0%
Total	1,000	100%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variabel X_1 berpengaruh terhadap Y pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Wijono (2010: 118) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang sangat berperan penting terhadap meningkatkan kinerja karyawan dan ketidakpuasan karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Prasilowati (2019) Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai tingkat positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan adanya pemenuhan kebutuhan karyawan yang sesuai dengan standar dan karyawan merasa mendapatkan haknya setelah melakukan tanggungjawabnya kepada perusahaan.

Kepuasan kerja ini pun sangat memengaruhi kinerja. Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan penurunan tingkat produksi dan pemesanan pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Jika dilihat dari sisi kepuasan kerja, karyawan kurang merasa puas dengan gaji yang diberikan. Disebabkan karena karyawan sudah merasa tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan, ada beberapa

karyawan yang terlihat tidak disiplin dalam bekerja tetapi diberikan gaji yang sama antar karyawan yang disiplin dan tidak disiplin. Disamping itu, dengan pemberian gaji yang tidak seimbang menyebabkan terciptanya hubungan yang tidak baik antar karyawan sehingga ini menjadi alasan karyawan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan karena ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan perbaikan dan evaluasi terkait kebijakan dalam memberikan kepuasan kerja khususnya dalam pemberian gaji dan menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel X_2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2002: 317) berpendapat disiplin yang efektif umumnya akan dapat mengarahkan, karena untuk dapat memaksimalkan kinerja. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juhana (2013). Disiplin kerja adalah kunci dalam setiap keberhasilan usaha sehingga sangat penting jika perusahaan menerapkan secara ketat pelaksanaan disiplin kepada karyawan. Disiplin kerja membentuk suatu pola perilaku baru yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan tingkat produksi dan pemesanan menurun. Ketidakdisiplinan ini dimulai dari keterlambatan karyawan dalam datang bekerja, tingkat ketidakhadiran karyawan sangat tinggi, mendahului dan melebihi waktu istirahat. Disiplin kerja yang tidak diterapkan kepada karyawannya maka hal tersebut akan membuat perusahaan merugi dan mengalami penurunan pendapatan. Kinerja karyawan yang seharusnya dapat dioptimalkan, hal ini tidak terjadi sehingga pekerjaan menjadi terabaikan. Kedisiplinan yang tinggi mencerminkan profesionalisme perusahaan dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja untuk menunjang peningkatan kinerja dan laba perusahaan. Sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan X_1 . Hal tersebut dikarenakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan lebih bersemangat dan melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tanggungjawabnya kepada perusahaan. Apabila kepuasan kerja terjadi maka karyawan akan melaksanakan kedisiplinan kerja dengan menaati peraturan perusahaan termasuk dalam pencapaian target perusahaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap X_2 pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2009: 203) yang menyatakan bahwa jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan dan begitu sebaliknya. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilahi, dkk (2017) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Kepuasan kerja akan memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja seorang karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dan disiplin kerja akan membantu dalam mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua variabel tersebut sebagai solusi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X_1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y melalui X_2 pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2006: 203) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maknanya apabila karyawan mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya maka akan berdampak pada membaiknya kinerja dan kedisiplinan karyawan, begitu pula sebaliknya. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian Arda (2017). Hasil penelitian ini dibuktikan dari penurunan tingkat produksi dan pemesanan pada bagian *moulding* Kayu PT. Adi Karya Graha Mulya. Hal ini disebabkan karena ketidakpuasan kerja karyawan yang dilihat dari segi gaji yang tidak sesuai standar dan suasana kerja yang tidak nyaman karena hubungan antar karyawan yang kurang baik. Disamping itu, variabel disiplin kerja yang terapkan dalam perusahaan masih rendah seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan keterlambatan kerja menjadi masalah yang belum

terselesaikan. Oleh karena itu, perusahaan sangat perlu melakukan penyesuaian standar kepuasan kerja dan penerapan disiplin yang memberikan sanksi yang jelas bagi yang melanggar. Hal tersebut akan membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditargetkan sebelumnya.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya, kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha Mulya.

Berdasar kesimpulan yang sudah diterangkan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu bagi pihak manajemen bagian *moulding* kayu PT. Adi Karya Graha agar mengoptimalkan kinerja melalui memaksimalkan kepuasan kerja dan disiplin karyawan. Peningkatan kerja ini dapat dilakukan melalui peningkatan gaji karyawan sesuai standar, menciptakan suasana kerja yang nyaman, mengevaluasi SOP perusahaan terkait kehadiran dan sikap karyawan. Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan merasakan dihargai dan mengerjakan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja perusahaan dalam meraih visi yang telah ditetapkan sebelumnya. Bagi peneliti selanjutnya, terkhusus yang memiliki ketertarikan dalam mempelajari mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diinginkan agar mampu menyebar luaskan tentang penelitian ini dengan menambahkan kekurangan yang terdapat pada penulisan ini.

Daftar Pustaka

- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18, No. 1. (hlm. 52-58).
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilahi, Dede Kurnia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 44, No. 1. (hlm. 37).
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Juhana, Dudung. 2013. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi". *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 7, No. 2. (hlm. 86-92).

- Kurniawan, Aris Hidayat dan Prasilowati, S. L. 2019. "Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi". *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol. 21, No. 01.(hlm. 10).
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosda.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa". *Jurnal MODUS*. Vol. 25, No. 2.
- Sari, Indah Liana. 2017. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press". *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 3.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti dan Wahyuni, Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Predana Media Group.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.