

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALI HAI CRUISE

Putu Satya Yogi¹, I Wayan Bagia²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: putusatyayogi@undiksha.ac.id, wayan.bagia@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh sebagai berikut, (1) kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bali Hai Cruise. Populasi yang dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bali Hai Cruise dengan total data berjumlah 40 responden. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu pencatatan dokumen dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis jalur. Penelitian menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, (2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, (4) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja.

Abstract

This study aims to examine the influence of the following, (1) job satisfaction and work discipline on employee performance, (2) job satisfaction on employee work discipline, (3) job satisfaction on employee performance, (4) work discipline on employee performance in Bali Hai Cruise. The population in this study were all employees who worked at Bali Hai Cruise with a total data of 40 respondents. Based on the characteristic of the problem studies, this study uses a casual quantitative research design. Data collection techniques in this study are document recording and questionnaires. The data analysis technique used is path analysis technique. Research shows that (1) job satisfaction and work discipline affect performance, (2) job satisfaction affects work discipline, (3) job satisfaction affects performance, (4) work discipline affects performance.

Keywords: work discipline, job satisfaction, performance.

1. Pendahuluan

Hampir seluruh aktivitas yang dilakukan dalam suatu perusahaan dikerjakan oleh sumber daya manusia (SDM), mulai dari proses produksi, distribusi, pelayanan, keuangan hingga pemasaran. Kualitas SDM yang baik akan membuat kualitas dari perusahaan juga meningkat. Menurut Riniwati (2016) strategi SDM telah menjadi hal yang sangat penting dan menjadi fokus perusahaan dalam meningkatkan kualitasnya, bahkan peran SDM setara dengan manajemen keuangan, pemasaran, teknologi, maupun manajemen informasi. Sehingga sangat penting bagi Perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM mereka, karena apabila kurang diperhatikan maka akan menurunkan kualitas dari perusahaan tersebut.

Robbins (2008) menyatakan aspek individu dapat meningkatkan kualitas SDM dan berdampak pada kinerja, berarti kinerja yang baik akan menghasilkan performa perusahaan yang baik juga. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel, menurut Sinambela (2012) semakin tinggi nilai kepuasan kerja dan disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Teori tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Hadijah (2016) yang mendapatkan hasil dimana secara parsial dan simultan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang bergerak dibidang jasa sangat bergantung pada kinerja SDM, karena produk berupa pelayanan yang langsung diberikan oleh pegawai. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu Bali Hai Cruise. Perusahaan yang berdiri tahun 1990 ini beralamat di Jalan Wahana Tirta No.1, Benoa, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar,

Bali 80001. Keistimewaan dari Bali Hai Cruise yaitu satu-satunya Bali cruise yang memiliki *beach club* lengkap dengan arena bermain volley pantai dan kolam renang. Agar fasilitas, nilai-nilai seperti estetika, dan kepuasan pelayanan dapat tersampaikan dengan baik maka karyawan Bali Hai Cruise harus memiliki kualitas kinerja yang baik dari berbagai aspek sehingga perusahaan akan memiliki kualitas yang baik dan profesional dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mengetahui nilai kinerja Bali Hai Cruise, maka dilakukan pengambilan data dengan metode dokumentasi, dari data yang didapat kemudian di bandingkan dengan perusahaan sejenis yaitu Island Explorer Cruise, dan berikut hasilnya.

Tabel 1

Target Kinerja Karyawan Pada Island Explorer Cruise dan Bali Hai Cruise			
Nama Perusahaan	Target Kinerja	Pencapaian Kinerja	Katagori Kinerja
Island Explorer Cruise	40.500 Tamu/tahun	42.129 Tamu/tahun	Tercapai
Bali Hai Cruise	38.500 Tamu/tahun	37.230 Tamu/tahun	Belum Tercapai

(Sumber: Manajemen SDM Island Explorer Cruise dan Bali Hai Cruise 2020)

Data menunjukkan bahwa target kinerja Bali Hai Cruise belum tercapai. Artinya ada indikasi bahwa kinerja karyawan harus diperhatikan terutama bagian yang menangani wisatawan secara langsung. Untuk karyawan Bali Hai Cruise yang menangani para wisatawan secara langsung berjumlah 58 orang. Kinerja perusahaan merupakan kumpulan dari kinerja karyawan maka dari itu kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja setiap karyawan. Dengan demikian kemungkinan besar telah terjadi masalah dalam kinerja karyawan yang tidak diketahui oleh manajemen SDM sehingga kinerja perusahaan menurun. Untuk memperkuat indikasi tersebut maka dilakukan observasi awal. Observasi awal dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi dan melibatkan manajemen SDM Bali Hai Cruise. Manajemen SDM diminta memeberikan 10 data sampel secara acak mengenai data capaian kinerja dari tahun 2018 sampai tahun 2019, hal ini bertujuan untuk mengukur kinerja. Berikut ini adalah hasil observasi awal terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2

Data Kinerja Karyawan pada Bali Hai Cruise

No	Nama Karyawan	Unit Kerja	Standar Kinerja	Capaian Kinerja		Kategori Kinerja
				2018	2019	
1	Agus	Front Office	3.850	3.788	3.817	Belum mencapai Standar
2	Wijayanti	F&B Kitchen		3.778	3.694	Belum mencapai Standar
3	Ngurah	Cashier		3.756	3.739	Belum mencapai Standar
4	Nugroho	Head Host		3.794	3.764	Belum mencapai Standar
5	Padmi	Deck Kapal		3.711	3.657	Belum mencapai Standar
6	Indira	Cashier		3.757	3.695	Belum mencapai Standar
7	Komang	Front Office		3.736	3.783	Belum mencapai Standar
8	Sudarti	Head Host		3.864	3.852	Sudah tercapai Standar

9	Prima	Receptionist	3.757	3.701	Belum mencapai Standar
10	Satya	Receptionist	3.761	3.697	Belum mencapai Standar

(Sumber: Manajemen SDM Bali Hai Cruise 2020)

Bedasarkan Tabel 2, dari 10 sampel karyawan terdapat 1 sampel yang sudah mencapai standar kinerja, sedangkan 9 sampel lainnya belum mencapai standar, hal ini berarti variabel kinerja karyawan bernilai rendah. Dengan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Bali Hai Cruise terindikasi sedang tidak baik. Kinerja yang tidak baik ini dapat diamati secara langsung, dimana kualitas dari pelayanan yang kurang, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan masalah wisatawan, serta karyawan terlihat kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Untuk mengetahui penyebab penurunan kinerja karyawan Bali Hai Cruise, maka harus diketahui variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2012) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja, sehingga agar indikasi menurunnya kinerja karyawan Bali Hai Cruise dapat diperkuat maka perlu dilakukan pengukuran terhadap kedua variabel tersebut. Observasi kembali melibatkan 10 sampel sebelumnya, namun teknik yang digunakan yaitu teknik wawancara dengan pertanyaan dari indikator kepuasan kerja. Berikut adalah hasilnya.

Tabel 3
Data Kepuasan Karyawan pada Bali Hai Cruise

Nama	Indikator Kepuasan Kerja				Total	Kategori
	Terampil Akan Gaji	Kepuasan Promosi Jabatan	Hubungan Kerja			
Agus	3	3	4	3	10	Sangat Rendah
Wijayanti	2	3	4	2	9	Sangat Rendah
Ngurah	3	1	3	2	6	Rendah
Nugroho	1	2	1	2	5	Rendah
Padmi	1	3	2	2	7	Rendah
Indira	2	2	2	1	5	Rendah
Komang	2	2	4	3	9	Sangat Rendah
Sudarti	3	2	3	3	8	Sangat Rendah
Prima	2	3	3	2	8	Sangat Rendah
Satya	3	2	2	3	7	Rendah
Total					74	Rendah

(Sumber: Manajemen SDM Bali Hai Cruise 2020)

Pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai kepuasan kerja rendah, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan kurang mendapat apresiasi dari perusahaan sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan hasil sesuai dengan harapan mereka. Hasil yang dimaksud dapat berupa gaji, promosi, hingga hubungan antar pekerja. Dengan demikian hasil yang tidak sepadan akan menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan teori Robbins (2008) yang menyatakan semakin tinggi nilai pekerjaan itu sendiri, gaji, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Menurut Sutrisno (2014) masalah yang terjadi karena kepuasan kerja merupakan masalah yang penting namun juga menarik untuk diatasi, karena memiliki dampak yang besar dari segi manfaat baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Selain variabel kepuasan kerja, variabel lain yang diduga menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu disiplin kerja. Untuk variabel disiplin, observasi dilakukan dengan teknik dokumentasi, dimana data absensi 10 sampel tersebut diminta kepada manajemen SDM Bali Hai Cruise. Data absensi kerja dipilih sebagai tolak ukur tingkat disiplin karyawan, karena data tersebut paling mudah untuk dianalisis secara sederhana sehingga lebih efisien

untuk dijadikan data awal. Berikut adalah data pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan Bali Hai Cruise yang dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4
Data Disiplin Kerja Karyawan pada Bali Hai Cruise

Nama	Standar Pelanggaran	Aturan Kerja			Jumlah Pelanggaran (kali)	Kategori
		Tidak Hadir	Datang Terlambat	Pulang Mendahului		
Agus	3 Kali	1	2	1	4	Rendah
Wijayanti		1	0	0	1	Disiplin
Ngurah		2	1	0	3	Rendah
Nugroho		1	2	0	3	Rendah
Padmi		2	2	0	4	Rendah
Indira		1	0	1	2	Disiplin
Komang		2	1	1	4	Rendah
Sudarti		1	1	1	3	Rendah
Prima		1	2	1	4	Rendah
Satya		2	2	0	4	Rendah

(Sumber: HRD Bali Hai Cruise 2020)

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 10 karyawan yang dijadikan responden, 8 diantaranya merupakan karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah padahal perusahaan telah memberikan tiga batas toleransi untuk mentolerir kesalahan karyawan dalam hal absensi. Artinya para karyawan tidak memperdulikan aturan yang ada dan tetap melakukan pelanggaran, sehingga disiplin kerja karyawan menjadi rendah. Dari kasus tersebut, jenis disiplin yang dilanggar yaitu disiplin preventif, dimana disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2015). Secara langsung terlihat para karyawan kurang disiplin, beberapa menit sebelum keberangkatan masih ada karyawan yang baru memasuki kapal, selain itu saat berlabuh ada beberapa karyawan terlihat langsung meninggalkan kapal. dikhawatirkan karyawan yang bermasalah akan memberikan dampak buruk terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasibuan (2010) menyatakan semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai.

Berdasarkan fakta-fakta yang terjadi di Bali Hai Cruise terindikasi telah terjadi masalah mengenai variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja, sehingga menurunkan kinerja karyawan. temuan ini selaras dengan hasil penelitian Hadijah (2016) yang membuktikan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan penggerak karyawan dalam melakukan sesuatu seperti disiplin dalam bekerja. Bila karyawan merasa puas maka karyawan akan melakukan semua hal dengan baik, salah satunya disiplin, karena dengan disiplin maka pekerjaan yang dilakukan akan baik dan perusahaan akan mengapresiasi kinerja yang baik tersebut, kemudian nilai kepuasan akan pekerjaan akan semakin meningkat. Sedangkan apabila yang terjadi sebaliknya maka karyawan akan kecewa dengan pekerjaannya, kemudian menimbulkan aktivitas seperti membolos dan kegiatan tidak disiplin lainnya, sehingga kinerja tidak maksimal dan menyebabkan perusahaan sulit untuk memberikan apresiasi. Namun terdapat inkonsistensi dalam hasil empirik mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian dari Harahap dan Tirtayasa (2019) dimana memperoleh hasil disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Syahputra dan Jufrizen (2019) mendapatkan hasil kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2000) menyatakan pengertian kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat

tersebut, dapat dilihat bahwa Mangkunegara memandang kinerja berdasarkan hasil secara kualitas dan kuantitas. Hasibuan (2010) menyatakan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sementara itu Wibowo (2012) mengatakan kinerja berasal dari pengertian performa yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Usman (2008) mengatakan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam satuan waktu tertentu. Berdasarkan pendapat di atas, kerja atau prestasi kerja. Rivai (2004) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Pandangan tersebut menekankan bahwa kinerja menunjukkan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dalam kurun waktu tertentu, dimana tingkat keberhasilan terhadap pekerjaan tersebut disesuaikan dengan kriteria-kriteria dan standar-standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan *outcome* yang mencakup proses pekerjaan berlangsung serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang dibandingkan dengan persyaratan, kriteria serta standar-standar yang telah ditetapkan. Kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik.

Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Wirawan (2009) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut: (1) hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator, yaitu (a) Kuantitas kerja, (b) Kualitas kerja, dan (c) Efisiensi pelaksanaan tugas. (2) perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator, yaitu (a) disiplin kerja, (b) inisiatif, dan (c) kesetiaan (3) sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator, yaitu (a) kepercayaan diri, (b) tanggung jawab dan (c) kerja sama.

Menurut Sutrisno (2014) masalah yang terjadi karena kepuasan kerja merupakan masalah yang penting namun juga menarik untuk diatasi, karena memiliki dampak yang besar dari segi manfaat baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Menurut Luthan (2004) kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Berdasarkan pemaparan para ahli diatas, maka konsep kepuasan kerja dalam penelitian ini yang menyatakan kepuasan kerja adalah persepsi atas hasil dari kesungguhan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dari perusahaan, hasil kerja karyawan harus dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah teori Herzberg dibagi menjadi dua, yaitu (1) Motivator Factor yang mengandung unsur- unsur keberhasilan menyelesaikan tugas, bagian ini terdiri atas (a) *Recognition* (penghargaan), (b) *Work itself* (pekerjaan itu sendiri), (c) *Responsibility* (tanggung jawab), (d) *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri), (e) *Advancement* (kesempatan untuk maju). Kemudian bagian kedua yaitu (2) *Hygiene factor*, yang terdiri atas (a) *working condition* (kondisi kerja), (b) *interpersonal relation* (hubungan antar pribadi), (c) *company policy and administration* (kebijaksanaan perusahaan), (d) *supervision technical* (teknik pengawasan), (e) *Job security* (perasaan aman dalam bekerja. Sedangkan menurut Luthans (2007) ada lima indikator kepuasan kerja yaitu, (a) kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, (b) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (c) kepuasan terhadap rekan kerja, (d) kepuasan terhadap promosi, dan (e) kepuasan terhadap pengawasan kerja.

Anoraga (2004:178) diartikan sebagai sikap karyawan yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan dalam bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2005) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah

suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (Setiyawan dan Waridin 2006). Disiplin kerja adalah bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014).

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah Sifat dan perilakunya. Rivai (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinungan (2000), disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Beberapa bentuk ketidak disiplin karyawan adalah terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang di perlukan untuk pekerjaannya, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas sedangkan karyawan yang memiliki disiplin tinggi adalah konsekuen, konsisten, taat aturan, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkannya Rivai (2005: 444).

Iriani (2010) menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak di perlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Dengan ke disiplin kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Hal ini, disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Yakub, dkk. (2014) menyatakan bahwa dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tanpa disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap ketentuan peraturan tata tertib atau norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan.

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini adalah (1) aturan kerja yang terdiri dari indikator (a) tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang di tetapkan oleh perusahaan, (b) ketentuan jam kerja, (c) intruksi dari atasan, (d) bekerja dengan mengikuti cara kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan. (2) etika kerja yang terdiri dari indikator (a) tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja, (b) kejujuran karyawan dalam bekerja, dan (c) tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan serta memiliki tingkat disiplin yang baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh teori Sinambela (2012) semakin tinggi nilai kepuasan kerja dan disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Hadijah (2016) yang membuktikan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H1 ada pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bali Hai Cruise

Kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi, mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur pencerminan dari disiplin kerja. Disiplin sendiri merupakan sikap taat dan patuh pada peraturan, aturan ditaati karena karyawan puas dengan hasil kerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2009) jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin pegawai tersebut. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin

pegawai tersebut juga rendah. Bukti empirik yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ilahi dkk (2017) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan. H2 ada pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Bali Hai Cruise

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2012) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi, meskipun sulit untuk mengatakan hubungan sebab akibat tersebut. Hal ini diperkuat oleh hasil empirik Laurensia (2019) yang mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. H3 ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bali Hai Cruise

Disiplin kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012). Sesuai dengan penjelasan Yakub, dkk (2014) mengemukakan bahwa dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Trisnowati (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja. Sedangkan Harahap dan Tirtayasa (2019) mendapatkan hasil dimana disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. H4 ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bali Hai Cruise

2. Metode

Kuantitatif kausal merupakan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bali Hai Cruise. Objek penelitian yang digunakan adalah kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi penelitian yang digunakan adalah seluruh petinggi mulai dari master hingga kepala staff di masing-masing bidang seta karyawan Bali Hai Cruise sebanyak 80 orang. Dat dikumpulkan dengan metode kuesioner dan pencatatan dokumen. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil perhitungan analisis jalur dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 5 berikut.

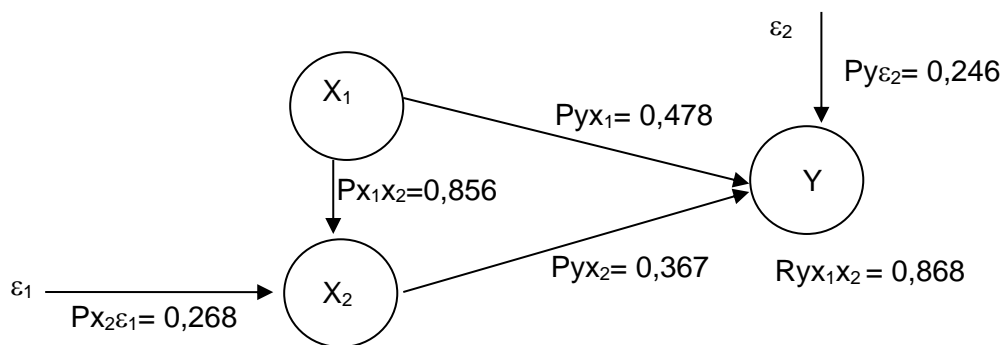
Tabel 5

Hasil Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	p-value	(α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,868	0,000	0,05	Menolak Ho	Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
$R^2_{yX_1X_2}$	0,754	-	-	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja
$P_{X_1X_2}$	0,856	0,000	0,05	Menolak Ho	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja
$P^2_{X_1X_2}$	0,732	-	-	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh kepuasan

					kerja terhadap disiplin kerja
P_{yX_1}	0,478	0,002	0,05	Menolak H_0	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja
$P^2_{yX_1}$	0,228	-	-	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
P_{yX_2}	0,367	0,022	0,05	Menolak H_0	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
$P^2_{yX_2}$	0,135	-	-	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja
$P_{y\epsilon_2}$	0,246	-	-	-	Faktor lain berpengaruh terhadap kinerja
$P_{X_2\epsilon_1}$	0,268	-	-	-	Faktor lain berpengaruh terhadap disiplin kerja

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pada Bali Hai Cruise digambarkan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Adapun besar sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disajikan dalam Tabel 6 Berikut.

Tabel 6
Besarnya Sumbangan Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

No	Keterangan	Besar Sumbangan	%
1	Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,228	22,8%
2	Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,152	15,2%
3	Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,380	38,0%
4	Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,135	13,5%
5	Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,754	75,4%
6	Besar pengaruh variabel lain terhadap Y	0,246	24,6%
	Total	1,000	100,00%

Hasil uji menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bali Hai Cruise. Hal ini berarti semakin puas karyawan serta memiliki tingkat disiplin yang baik, maka kinerja karyawan juga akan

meningkat. Dengan menjalankan dua variabel tersebut dengan baik maka perusahaan karyawan yang ada di perusahaan akan mengalami peningkatan. Sedangkan apabila yang terjadi ialah ketidakpuasan dan ketidaksiplinan para karyawan maka akan menurunkan kinerja para karyawan. Permasalahan inilah yang terjadi didalam Bali Hai Cruise, dari hasil observasi awal dan dekripsi data yang telah dipaparkan, terlihat jelas bahwa nilai dari masing-masing variabel rendah. Dengan rendahnya nilai ketiga variabel tersebut tentu dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal inilah yang menyebabkan pekerjaan tidak maksimal dan menurunkan kinerja Perusahaan juga. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Sinambela (2012) semakin tinggi nilai kepuasan kerja dan disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Teori tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Hadijah (2016) yang membuktikan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian berarti semakin tinggi kepuasan maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Walaupun kedua variabel tersebut berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi, mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur pencerminan dari disiplin kerja. Disiplin sendiri merupakan sikap taat dan patuh pada peraturan, aturan ditaati karena karyawan puas dengan hasil kerja mereka. Sedangkan yang terjadi di Bali Hai Cruise adalah ketidakpuasan maka dari itu kedisiplinan para karyawan menurun akibat dari karyawan tidak puas dengan aspek-aspek dalam pekerjaan yang dijalani di Bali Hai Cruise. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2009) jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin pegawai tersebut. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin pegawai tersebut juga rendah. Bukti empirik yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ilahe dkk (2017) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain berpengaruh terhadap disiplin kerja, kepuasan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepuasan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat secara langsung. Dengan demikian maka variabel kepuasan kerja adalah variabel terpenting untuk dibangun oleh perusahaan karena memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja. Hal inilah yang tidak diperhatikan oleh manajemen Bali Hai Cruise, sehingga menghasilkan ketidaksiplinan dan kinerja karyawan yang kurang baik. Padahal apabila perusahaan membangun kepuasan dengan baik maka dua variabel lainnya memiliki kesempatan untuk meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat Siagian (2012) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi, meskipun sulit untuk mengatakan hubungan sebab akibat tersebut. Hal ini diperkuat oleh hasil empirik Laurensia (2019) yang mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja.

Terakhir adalah hasil uji dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dimana hasilnya yaitu berpengaruh positif dan signifikan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai, tanpa disiplin kerja karyawan yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012). Pedoman inilah yang tidak berlaku di Bali Hai Cruise sehingga yang terjadi adalah ketidaksiplinan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Padahal kedisiplinan adalah satu variabel yang tidak boleh dikesampingkan oleh Perusahaan agar tidak terjadi penurunan kinerja. Sesuai dengan penjelasan Yakub, dkk (2014) mengemukakan bahwa dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Trisnowati (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.kerja.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja kerja karyawan pada Bali Hai Cruise. Hal ini berarti jika kepuasan kerja dan disiplin kerja tinggi maka kinerja kerja akan meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan pada Bali Hai Cruise. Artinya jika kepuasan kerja tinggi maka disiplin kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja kerja karyawan pada Bali Hai Cruise. Hal ini bermakna bahwa jika kepuasan kerja tinggi maka kinerja kerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja kerja karyawan pada Bali Hai Cruise. Berarti jika disiplin kerja karyawan tinggi maka kinerja kerja karyawan akan meningkat.

Dari temuan berdasarkan hasil yang telah diuraikan sebelumnya maka ada beberapa saran yang dapat diberikan terhadap beberapa pihak, diantaranya. Bagi pihak Bali Hai Cruise apabila ingin meningkatkan kinerja dari seluruh karyawan, maka dapat dilakukand dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan terlebih dahulu. Apabila telah terpenuhi kepuasan karyawan, maka langkah selanjutnya akan lebih mudah dilakukan yaitu meningkatkan kedisiplinan masing-masing karyawan. Dengan timbul rasa puas dan tingkat disiplin yang tinggi maka kinerja para karyawan akan meningkat dan kinerja perusahaan akan lebih maksimal. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih jauh penelitian ini, mulai dari penggunaan teori yang lebih baru, penambahan jumlah variabel bebas, kerangka berpikir yang lebih berkembang, serta penerapan di perusahaan lain.

Daftar Pustaka

- Anonim. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Anoraga, Pandji. (2014). "Manajemen Bisnis" Jakarta: Rineka Cipta Arikunto,
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Harahap, S. Fialy dan S. Tirtayasa. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu
- Hasibuan, Malayu S. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ilahi, Dede Kurnia. M. D. Mukzam dan A. Prasetya. (2012). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)". VOL 44, NO 1 (2017)
- Iriani, Nur Ida. (2010). "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambang". Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 8, No. 2, Mei 2010; 561-569.
- Laurensia, Violeta. (2019). "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT XYZ". Vol 4, No 3 (2020)
- Luthans, F. (2007). Organizational Behavior (11thed). Singapore:McGraw Hill Company
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, veithzal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. penerbit Murai Kencana: Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2008). Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariad" Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Siagian, (2012), "Manajemen Sumber Daya Manusia" Ed.1, Cet. 20, penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. (2005).Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit. Yogyakarta: Andi.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, Indra. Dan Jufrizen. (2019). "Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio". Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, ISSN 2623-2634.
- Usman, Husaini. (2008). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.