

SNAP_2021_FULL PAPER_70

Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus

Wulan Dari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: wd48820@gmail.com

Rizki Hamdani

Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
Email: rizki.hamdani@uii.ac.id

Arif Pratama Marpaung

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: arifpratamamm@umsu.ac.id

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor dominan apa saja yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja, disiplin kerja karyawan, upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan tetap pada PT. Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas, Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat terbentuk tiga faktor utama yang menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain faktor hubungan antar pegawai, faktor pekerjaan itu sendiri dan faktor kondisi kerja/lingkungan kerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa dari berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dapat terbentuk 4 faktor utama yang menjadi faktor dominan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu faktor sanksi hukuman, faktor gabungan antara faktor sanksi hukuman dengan faktor ketegasan, faktor ketegasan dan faktor ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Kata kunci: Kepuasan kerja, disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja, pengawasan

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dan inovasi bisnis yang semakin global, membuat para pelaku usaha atau organisasi harus terus melakukan perbaikan dan inovasi pada suatu organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya dan mampu mempertahankan kelangsungan hidup dan terus berkembang seiring dengan perkembangan teknologi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan baik perusahaan dagang, jasa dan manufaktur. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tersebut tidak mampu menghasilkan output serta mencapai target perusahaan yang telah ditentukan dalam periode tertentu.

Perusahaan ataupun organisasi sudah selayaknya melakukan pembinaan sumber daya manusia secara terus menerus dan berkelanjutan. Pembinaan sumber daya manusia salah satu variabelnya adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel antara sesuatu yang mendukung atau sesuatu yang dapat menghambat kinerja. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya maka akan dapat melakukan pekerjaannya secara disiplin (Sinambela 2016). Untuk mengantisipasi masalah kinerja yang memicu stress bagi para manajemen, pendisiplinan sering dianggap menjadi solusi layak diupayakan (Siregar &

Hamdani, 2018). Imaroh (2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja perlu mendapatkan perhatian oleh pimpinan karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern. Goetz et al., (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja penting karena kepuasan kerja yang buruk dikaitkan dengan pemberian layanan yang diberikan karyawan untuk para pelanggan.

Selain kepuasan kerja yang harus mendapat perhatian dari pimpinan untuk melakukan pembinaan pada sumber daya manusia, selanjutnya disiplin kerja karyawan juga penting untuk mendapatkan perhatian dari pimpinan. Disiplin kerja karyawan sangat penting untuk kebiasaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Disiplin kerja karyawan bermanfaat untuk mendidik karyawan dengan tujuan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada pada perusahaan tersebut. Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja karyawan bertujuan untuk memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan yang konsisten untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki seorang pegawai agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan (Saputra & Mulia, 2020). Maka dalam hal ini sangat pentingnya untuk memperhatikan kepuasan kerja, seperti yang dibahas dalam penelitian ini yaitu menganalisis faktor-faktor kepuasan kerja karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas.

Organisasi sangat berperan untuk manajemen karyawan agar mampu mematuhi segala peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut, sehingga karyawan akan bekerja dengan disiplin dan efektif. Disiplin kerja karyawan merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan organisasi (Azhar et al., 2020). Berdasarkan pendapat tersebut maka sangat penting untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja karyawan, seperti pada penelitian ini membahas tentang

disiplin kerja karyawan pada PT Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas, yaitu masih banyaknya karyawan yang tidak menunjukkan sikap disiplin seperti telat datang dan adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP). Penelitian ini berfokus untuk melakukan analisis faktor-faktor kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan.

II. KAJIAN LITERATUR

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja (Ayamolowo, 2013), hubungan antar karyawan (Pujiono et al., 2020), dan pekerjaan itu sendiri (Khamlub et al., 2013).

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan rasa kenyamanan dan ketenangan yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja serta adanya ketersediaan berbagai sarana dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (Badeni, 2013). Berdasarkan penelitian dari Ayamolowo (2013) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mampu memenuhi ketersediaan peralatan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja pada perawat di Nigeria.

b. Hubungan Antar Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu hubungan interpersonal yang intensif antar karyawan yang memiliki beban kerja, resiko seperti negativitas dalam kondisi pekerjaan, mengalami kelelahan hal ini mampu mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan (Civilidag, 2014). Pujiono et al., (2020) bahwa hubungan antar karyawan yang tinggi mampu membuat karyawan puas atas pekerjaan yang akan terlihat dari kinerja karyawan tersebut.

c. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan tentang bagaimana kondisi dari suatu pekerjaan yang diberikan tanggung jawab kepada karyawan, contohnya seperti apakah pekerjaan itu menantang, menarik, dan membutuhkan keterampilan khusus

dibandingkan dengan pekerjaan yang lainnya (Juliansyah, 2013). Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Khamlub et al., (2013) faktor pekerjaan itu sendiri berhubungan dengan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai lebih rendah dan berhubungan dengan kepuasan kerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah pengawasan pimpinan (Rahayu, 2006), sanksi hukuman (Permatasari, 2015), dan ketegasan pimpinan (Utari, 2015).

a. Pengawasan Pimpinan

Berdasarkan penelitian terdahulu Rahayu (2006) pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas objek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi.

b. Sanksi Hukuman

Permatasari (2015) mengatakan bahwa sanksi hukuman memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, adanya sanksi hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, karyawan tersebut akan semakin takut untuk melanggar peraturan dari perusahaan tersebut.

c. Ketegasan Pimpinan

Utari (2015) mengatakan bahwa pimpinan yang bersikap tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sikap pimpinan tersebut mampu mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Sudah saatnya pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum karyawan yang melanggar peraturan berdasarkan sanksi hukuman yang telah diputuskan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap pada PT. Astra International Tbk-TSO cabang Medan Amplas yang berjumlah 219 orang. Populasi terdiri dari beberapa departemen yaitu departemen *parts depo*, *body and paint*, dan departemen *general repair*. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang disusun dalam bentuk skala likert yang terdiri atas 5 pilihan jawaban. Kuisisioner yang disusun diuji dengan pengujian validitas dan reliabilitas, dengan menggunakan *software* statistik SPSS.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis faktor. Analisis faktor merupakan sebuah analisis yang mencari hubungan interdependensi antar variabel dan untuk mengelompokkan beberapa atribut yang memiliki kemiripan karakter atas beberapa kumpulan faktor sehingga mampu mengidentifikasi dimensi-dimensi atau faktor-faktor yang menyusunnya

IV. HASIL DAN DISKUSI

A. Hasil

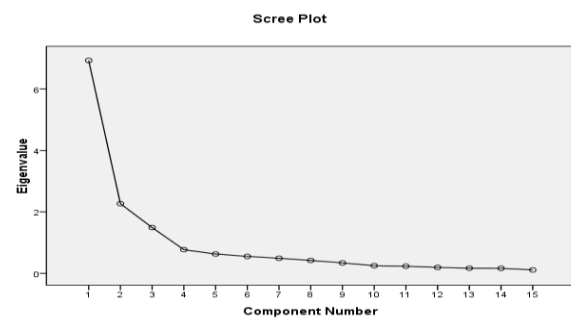
Berdasarkan sebaran kuesioner yang dilakukan terhadap semua responden, maka kuesioner yang dikembalikan sesuai dengan yang disebarkan sebanyak 100 responden. Dari keseluruhan kuesioner tersebut ditemukan bahwa semua memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai dasar perhitungan statistik. Jumlah responden menurut jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki yakni sebanyak 91 responden (91%), sedangkan responden perempuan berjumlah 9 responden (9%). Usia responden terlihat sangat bervariasi dengan didominasi oleh responden yang berusia antara 21-30 tahun (58%) dan sebagian besar masa kerja mereka selama 1-5 tahun. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
- Laki-Laki	91	91%
- Perempuan	9	9%
Usia		
- 21-30 Tahun	58	58%
- 31-40 Tahun	27	27%
- 41-50 Tahun	9	9%
- >51 Tahun	1	1%
Masa Kerja		
- <1 Tahun	1	1%
- 1-5 Tahun	53	53%
- 5-10 Tahun	15	15%
- >10 Tahun	31	31%
Total	100	100%

13	.167	1.114	98.173
14	.164	1.092	99.265
15	.110	.735	100.000

Berdasarkan Tabel 3, terlihat jelas bahwa komponen 1, 2, dan 3 memiliki *Percent of Variance* pada *Initial Eigenvalue* > 1, maka ketiga komponen tersebut digunakan sebagai faktor utama.



Gambar 1 Scree Plot Kepuasan Kerja

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items	Hasil
Kepuasan Kerja Karyawan	0,913	15	Reliabel
Disiplin Kerja Karyawan	0,907	15	Reliabel

Gambar 1 menunjukkan *scree* mulai terlihat mendatar pada component nomor 4. Sehingga yang dapat ditentukan menjadi faktor tetap yaitu komponen 1, 2, dan 3 karena memenuhi syarat *Eigenvalue* > 1.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 3. Total Variance Explained Kepuasan Kerja

Comp	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Var.	Cum %	Total	% of Var.	Cum. %
1	6.931	46.209	46.209	6.931	46.209	46.209
2	2.266	15.109	61.317	2.266	15.109	61.317
3	1.491	9.940	71.257	1.491	9.940	71.257
4	.770	5.135	76.392			
5	.629	4.192	80.584			
6	.551	3.671	84.255			
7	.490	3.267	87.522			
8	.419	2.794	90.315			
9	.339	2.259	92.575			
10	.248	1.654	94.229			
11	.232	1.547	95.776			
12	.192	1.282	97.059			

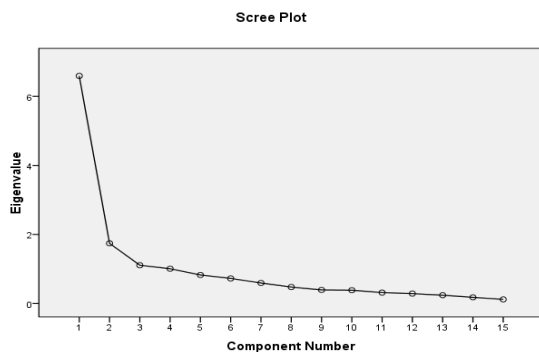
Faktor-faktor Disiplin Kerja Karyawan

Tabel 4 Total Variance Explained Disiplin Kerja Karyawan

Comp	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Var	Cum %	Total	% of Var	Cum. %
1	6.591	43.940	43.940	6.591	43.940	43.940
2	1.743	11.619	55.558	1.743	11.619	55.558
3	1.109	7.393	62.951	1.109	7.393	62.951
4	1.007	6.716	69.667	1.007	6.716	69.667
5	.827	5.515	75.182			
6	.727	4.845	80.027			
7	.595	3.964	83.991			
8	.477	3.183	87.174			
9	.394	2.626	89.800			
10	.386	2.573	92.372			

11	.317	2.112	94.484
12	.288	1.919	96.403
13	.241	1.604	98.007
14	.179	1.196	99.202
15	.120	.798	100.000

Berdasarkan Tabel 4, terlihat jelas bahwa komponen 1, 2, 3, dan 4 memiliki *Percent of Variance* pada *Initial Eigenvalue* > 1 sehingga keempat komponen tersebut digunakan sebagai faktor utama.



Gambar 2 Scree Plot Disiplin Kerja Karyawan

Gambar 2 menunjukkan *scree* mulai terlihat mendatar pada komponen nomor 5, sehingga dapat ditentukan yang menjadi faktor tetap yaitu component 1, 2, 3, dan 4 karena memenuhi syarat *Eigenvalue* > 1.

B. Diskusi

Berdasarkan nilai *Rotated component matrix* pada variabel kepuasan kerja karyawan dapat diketahui pengelompokan variabel kedalam ketiga faktor dominan yang telah terbentuk, yaitu; 1) Keakraban diantara sesama karyawan, saling menghargai dan sikap saling terbuka antar karyawan, 2) Kenyamanan yang diberikan perusahaan oleh karyawan, perasaan berarti, tanggung jawab dan pengetahuan terhadap hasil, dan 3) Fasilitas yang diberikan perusahaan oleh karyawan, kondisi ruangan kerja dan ketenangan.

Disisi lain, berdasarkan nilai *Rotated component matrix* pada variabel disiplin kerja karyawan dapat diketahui pengelompokan variabel ke dalam keempat faktor dominan

yang telah terbentuk, yaitu; 1) Sikap pimpinan dalam memperlakukan karyawan, seperti adanya sanksi/hukuman yang diberikan pimpinan oleh karyawan, 2) Pemberian surat peringatan untuk karyawan yang melakukan tindakan indisipliner, pimpinan berlaku adil untuk memberikan hukuman, pimpinan memberikan beberapa prosedur/ tahap-tahap peringatan kepada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner dan pimpinan tegas dalam memberikan hukuman, 3) Pimpinan menentukan pedoman yang harus dilaksanakan oleh karyawan, ketegasan pimpinan dalam menjalankan perintah, pimpinan memuji karyawan yang mengingatkan karyawan lainnya untuk selalu disiplin dan pimpinan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang taat menjalankan peraturan, dan 4) Melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi pimpinan, menggunakan alat pelindung diri saat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di PT. Astra International Tbk-TSO Cabang Medan Amplas, Sumatera Utara yaitu faktor hubungan antar pegawai, faktor pekerjaan itu sendiri, dan faktor kondisi kerja/lingkungan kerja. Disisi lain, faktor dominan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu faktor sanksi hukuman, faktor gabungan antara sanksi hukuman dengan ketegasan, faktor ketegasan, dan faktor ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Implikasi praktis dari penelitian ini bagi pembuat kebijakan atau manajer perusahaan, permasalahan kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan seharusnya mendapat perhatian khusus sehingga iklim kerja dapat lebih kondusif dan kinerja karyawan dapat menjadi lebih maksimal.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini hanya melakukan penelitian pada tiga divisi organisasi, yaitu departemen *parts depo*, *body*

and paint, dan departemen general repair. Kemudian, penelitian ini hanya berfokus pada 3 faktor pada kepuasan kerja karyawan dan 4 faktor disiplin kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambah faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan disiplin kerja karyawan. Selain itu penelitian selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melaksanakan penelitian tidak hanya di satu perusahaan tetapi juga dapat dilakukan di beberapa perusahaan yang berbeda jenis usaha, sehingga dapat untuk diperbandingkan.

REFERENSI

- Ayamolowo, S. J. (2013). Job Satisfaction and Work Environment of Primary Health Care Nurses in Ekiti State, Nigeria: an Exploratory Study. *International Journal of Caring Sciences*, 6(3), 531–542.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Badeni, M. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cv Alfabeta.
- Civilidag, A. (2014). Hotel Employees' Mobbing, Burnout, Job Satisfaction and Perceived Organizational Support: a Research on Hospitality in Turkey. *European Scientific Journal*, 1010(3535), 1857–7881.
- Goetz, K., Campbell, S. M., Steinhäuser, J., Broge, B., Willms, S., & Szecsenyi, J. (2011). Evaluation of job satisfaction of practice staff and general practitioners: An exploratory study. *BMC Family Practice*, 12(12), 137. <https://doi.org/10.1186/1471-2296-12-137>
- Imaroh, M. (2013). *Pengaruh keteladanan dan ketegasan pemimpin terhadap kedisiplinan dan produktivitas kerja karyawan pada cv multi bangunan jember*. Universitas Jember.
- Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis (Satu)*. Kencana.
- Khamlub, S., Harun-Or-Rashid, M., Sarker, M. A. B., Hirosawa, T., Outavong, P., & Sakamoto, J. (2013). Job satisfaction of health-care workers at health centers in Vientiane capital and Bolikhamsai province, Lao pdr. *Nagoya Journal of Medical Science*, 75(3–4), 233–241. <https://doi.org/10.18999/nagjms.75.3-4.233>
- Permatasari, D. (2015). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada PT. Citra Yoviana Cabang Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Pujiono, B., Setiawan, M., Sumiati, & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance - Inter-employee trust as Moderating Variable. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 319–335. <https://doi.org/10.1108/ijpl-11-2019-0071>
- Rahayu, E. D. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, D. I., & Hamdani, R. (2018). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Bukti dari Perusahaan Gas Negara Wilayah Sumatera Utara. *Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 162–170. Diakses dari <http://jurnal.uniyap.ac.id/index.php/future/article/view/404>
- Utari, K. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pertambangan dan energi kabupaten kutai timur. *Pemerintahan Integratif*, 3(1), 31–45.



DIES NATALIS KE-52 PERBANAS INSTITUTE
SEMINAR NASIONAL PERBANAS INSTITUTE
“Towards Economic Recovery by Accelerating Human Capital and Digital Transformation”
Perbanas Institute – Jl. Perbanas, RT.16/RW.7, Kuningan, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta
