

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia

Christian Rico Yudi Pratama¹, Sulastri Irbayuni²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
christcho.cho7@gmail.com¹, lastrimanajemen16@gmail.com²

ABSTRACT

The existence of problems in terms of performance is a top priority in this research. This study aims: 1.) To determine the effect of job satisfaction on the performance of employees of the courier department at PT. Yun Cargo Indonesia; 2.) To determine the effect of work discipline on the performance of employees of the courier department at PT. Yun Cargo Indonesia. The data used in this study is primary data, namely data obtained through questionnaires distributed to employees of the courier department of PT. Yun Kargo Indonesia, which consists of 58 employees and the sample used is 58 respondents. The measurement uses an ordinal scale with a Likert scale weighting technique. The technique in taking the sample using a saturated sampling technique. While the analysis used in this study is Partial Least Square (PLS). PLS is a method for constructing predictable models when there are too many factors. The results of this study indicate that the higher the level of job satisfaction and work discipline, the higher the employee's performance.

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

ABSTRAK

Terdapatnya permasalahan dalam hal kinerja menjadikan prioritas utama dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan: 1.) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian kurir pada PT. Yun Kargo Indonesia; 2.) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian kurir pada PT. Yun Kargo Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapatkan melalui kuisioner yang disebarakan kepada karyawan bagian kurir PT. Yun Kargo Indonesia yang berjumlah 58 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 58 responden. Pengukuran menggunakan skala ordinal dengan teknik pembobotan skala likert. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sementara analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan suatu metode untuk mengkontruksi model-model yang dapat diramalkan ketika faktor-faktor terlalu banyak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja semakin meningkat kinerja karyawan.

Kata kunci : kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengelola dan mengatur sumber daya perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai setiap tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga organisasi tersebut perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya karyawan yang bekerja lebih baik diharapkan suatu organisasi dapat memperoleh hasil

kerja yang baik juga dan tujuan dapat tercapai oleh karyawan yang melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, terdapat sumber daya lain seperti modal, material, mesin, teknologi dan peralatan dalam perusahaan. Sumber daya manusia sangat bermanfaat di dalam perusahaan atau organisasi karena sumber daya manusia merupakan pengelola sumber daya lainnya. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara profesional demi terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan yang diberikan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci agar perusahaan dapat berkembang secara positif. Perkembangan tersebut sangat bergantung pada produktivitas atau kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja karyawan dapat menunjukkan seberapa jauh progres perusahaan dalam kegiatan bisnisnya dan menunjukkan seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan, dengan begitu perusahaan harus mampu mengetahui hal-hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Isvandiari & Fuadah, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi para pekerja atau karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Wijayanto & Hermanto, 2020). Setiap individu memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam memandang pekerjaan mereka dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja masing-masing sehingga kepuasan kerja kembali kepada setiap individu. Kepuasan kerja akan naik atau meningkat jika pegawai atau karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal sehingga dapat mencapai sasaran akhir atau tujuan organisasi bersama (Widiyanto & Setyawasih, 2019).

Selain kepuasan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja juga dapat diartikan merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan yang berfungsi sebagai rangka untuk mendukung optimalisasi kerja (Arda, 2017). Optimalisasi kerja sendiri sebagai bentuk untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Yun Kargo Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang baik dalam jumlah kecil maupun jumlah besar. Perusahaan ini sudah berdiri lebih dari 20 tahun dan memiliki kantor pusat di Surabaya. PT. Yun Kargo Indonesia lebih berfokus dalam pengiriman barang ke wilayah Makassar dan Banjarmasin. PT. Yun Kargo Indonesia memiliki 100 karyawan yang tersebar dalam klarifikasi pekerjaan masing-masing karyawan dan data yang didapat sebesar 58% pembagian pekerjaan ada dalam bidang pengiriman atau kurir.

Namun berdasarkan *survey* data yang saya peroleh terdapat indikasi masalah dalam kinerja perusahaan. Indikasi permasalahan pertama yaitu kepuasan kerja karyawan dimana tingginya tingkat keluar masuk karyawan di PT. Yun Kargo Indonesia yang diduga disebabkan oleh komunikasi antar karyawan yang kurang harmonis. Hal ini harus diperhatikan perusahaan karena akan berdampak buruk bagi perusahaan jika seiring tingginya tingkat pergantian karyawan yang nantinya bisa menimbulkan dampak menurunnya kinerja karyawan.

Selain itu indikasi permasalahan berikutnya yaitu disiplin kerja karyawan yang kurang, berdasarkan keterangan dari atasan atau pimpinan kedisiplinan karyawan masih belum maksimal seperti tidak membuat surat izin jika tidak masuk kerja dan sering terlambat karena beberapa alasan salah satunya macet di pagi hari atau karena karyawan tersebut memang kurang disiplin.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka ada beberapa rumusan masalah yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yun Kargo Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yun Kargo Indonesia?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan yang relevan termasuk jurnal, buku, dan penelitian sebelumnya serta penyebaran kuesioner guna mendapatkan hasil jawaban responden. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan teknik pembobotan skala *likert*. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari 58 karyawan bagian produksi PT. Yun Kargo Indonesia. Dalam hal ini pengambilan sampel yang dipakai yakni teknik sampling jenuh, artinya seluruh komponen populasi akan diambil datanya. Analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS).

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Rizky, P., Wahjusaputri & Wibowo (2020) bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif dalam suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Menurut Robbins dalam Widiyanto & Setyawasih (2019) kepuasan kerja sendiri adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini untuk diterima.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif dalam suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut (Rizky, P., Wahjusaputri & Wibowo, 2020). kepuasan kerja sendiri adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang

diterima dan jumlah yang mereka yakini untuk diterima (Widiyanto & Setyawasih, 2019).

Menurut Sutrisno dalam Widiyanto & Setyawasih (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: 1. Faktor psikologis, faktor ini berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, ketrampilan; 2. Faktor sosial, faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan; 3. Faktor fisik, faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya; 4. Faktor finansial, faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, berbagai macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dalam Munasip (2019) yaitu: 1. Pekerjaan, 2. Upah, 3. Promosi, 4. Pengawas atau atasan, 5. Rekan kerja

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Handoko dalam Widiyanto & Setyawasih (2019) disiplin yaitu kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran dirinya sendiri atau dari dalam dirinya untuk mengikuti peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin sendiri merupakan hal yang sangat penting di dalam organisasi, disiplin yang baik merupakan representasi dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Prabu dalam Octaviani dan Pricilla (2020) Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin yaitu kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran dirinya sendiri atau dari dalam dirinya untuk mengikuti peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Widiyanto & Setyawasih, 2019). Disiplin sendiri merupakan hal yang sangat penting di dalam organisasi, disiplin yang baik merupakan representasi dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Wijayanto & Hermanto (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu: 1. Tujuan dan kemampuan, 2. Kepemimpinan, 3. Kompensasi, 4. Sanksi hukum, 5. Pengawasan.

Indikator Disiplin Kerja menurut Sutrisno dalam Octaviani dan Pricilla (2020) yaitu: 1. Taat terhadap aturan waktu, 2. Taat terhadap peraturan perusahaan, 3. Taat terhadap peraturan perilaku dalam bekerja, 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma serta etika (Harahap & Tirtayasa, 2020) Kinerja adalah sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Simanjuntak dalam Harahap dan Tirtayasa (2020) kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu: 1. Faktor individu, dimana hal tersebut adalah kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan; 2. Faktor dukungan organisasi, dimana karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat karyawan bekerja. Dukungan tersebut bisa dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja; 3. Faktor dukungan manajemen, setiap orang juga sangat bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dan pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman serta harmonis atau dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara dalam Octaviani dan Pricilla (2020) yaitu: 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Tanggung Jawab, 4. Kerja sama, 5. Inisiatif.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja, Menurut Sutrisno dalam Shuban dan Yusuf (2020) kepuasan kerja adalah hal yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, bagi para karyawan tampak dalam sikap positif karyawan untuk menghadapi sesuatu di lingkungan kerja. Menurut Umar dalam Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja sendiri juga merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja adalah aspek penting yang harus dimiliki karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan baik sesuai tujuan perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu atau keinginan karyawan maka tingkat kepuasan yang dirasakan juga semakin tinggi. Kepuasan kerja sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga akan tinggi, namun jika kepuasan kerja karyawan rendah maka tingkat kinerja karyawan tersebut juga akan rendah

H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Yun Kargo Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019).

Disiplin kerja sendiri juga merupakan faktor yang harus dimiliki karyawan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Fathoni dalam Arda (2017) kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dan semangat dalam melakukan pekerjaannya maka akan menyebabkan produktivitas kerja yang meningkat dan kinerja karyawan yang baik. Jika seseorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi tentu hal-hal tersebut tidak akan membuat pekerjaan menjadi terhambat dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur serta akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Semakin disiplin seorang karyawan dalam bekerja semakin kinerja karyawan meningkat.

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Yun Kargo Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Factor Loading

	<i>Factor Loading (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>
X1.1 <- KEPUASAN KERJA (X1)	0,947297	0,947583	0,010199	0,010199	92,884512
X1.2 <- KEPUASAN KERJA (X1)	0,949571	0,950140	0,008590	0,008590	110,539390
X1.3 <- KEPUASAN KERJA (X1)	0,928323	0,928176	0,013567	0,013567	68,426805
X1.4 <- KEPUASAN KERJA (X1)	0,950450	0,950199	0,007673	0,007673	123,870343
X2.1 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,951385	0,952072	0,006699	0,006699	142,025893
X2.2 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,956997	0,956859	0,008356	0,008356	114,531150
X2.3 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,945250	0,946123	0,007136	0,007136	132,454881
X2.4 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,925579	0,926511	0,011148	0,011148	83,029340
Y.1 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,920841	0,921084	0,013086	0,013086	70,370419
Y.2 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,953479	0,954366	0,006102	0,006102	156,258073
Y.3 <- KINERJA	0,938910	0,939011	0,010132	0,010132	92,669776

KARYAWAN (Y)					
Y.4 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,959320	0,959487	0,005584	0,005584	171,810452

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2022

Factor Loading menggambarkan hubungan antara indikator dan variabel. Apabila nilai lebih besar dari 0,5 di anggap valid dan nilai *T-Statistic* lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$) maka signifikannya terpenuhi. Seluruh indikator reflektif pada variable Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y), menunjukkan *factor loading (original sample)* lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai *T-Statistic* lebih dari nilai Z $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen validity* atau validitasnya baik.

Tabel 2 Average Variance Extracted

	AVE
DISIPLIN KERJA (X2)	0,892793
KEPUASAN KERJA (X1)	0,891049
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,889729

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2022

Avarage Variance Extracted (AVE) adalah nilai yang menampilkan besarnya indikator yang terdapat dalam variabel laten. Syarat yang baik diperlukan jika nilai AVE setiap konstruk melebihi 0,5. Hasil uji AVE untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,746813, variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,654633, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,666894. Ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,5, sehingga variabel dalam penelitian ini secara umum dianggap validitasnya baik.

Tabel 3 Composite Reliability

	Composite Reliability
DISIPLIN KERJA (X2)	0,970850
KEPUASAN KERJA (X1)	0,970336
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,969940

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2022

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,970336, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,970850, dan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,969940, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *composite reliability* di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Tabel 4 R-Square

	R-Square
DISIPLIN KERJA (X2)	
KEPUASAN KERJA (X1)	
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,933922

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2022

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Nilai $R^2 = 0,933922$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan varian sebesar 93,39% Sedangkan sisannya sebesar 6,61% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja)

Tabel 5 Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>	<i>P Values</i>
DISIPLIN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,469785	0,478127	0,123302	3,810026	0,000
KEPUASAN KERJA (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,506604	0,498496	0,119689	4,232659	0,000

Sumber: Olah Data SmartPLS, 2022

Dalam pengujian hipotesis menggunakan uji t, diperoleh nilai $p \leq 0,05$ (*alpha* 5%), dan signifikansi dapat disimpulkan jika signifikansi (positif) tinggi, serta sebaliknya jika $p \geq 0,05$ bisa disimpulkan jika signifikansinya rendah (negatif) pengaruhnya. Menurut tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: 1.) Kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Yun Kargo Indonesia dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,469785, dan nilai *T-statistic* sebesar 3,810026 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau *P-Value* 0,000 < 0,05, maka hasilnya signifikan (positif). 2.) Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Yun Kargo Indonesia dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,506604, dan nilai *T-statistic* sebesar 4,232659 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau *P-Value* 0,000 < 0,05, maka hasilnya signifikan (positif).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kurir PT. Yun Kargo Indonesia. Kepuasan kerja sendiri merupakan salah satu alat yang dapat mendukung kinerja karyawan, artinya ketika karyawan merasa puas dengan hasil yang telah dikerjakan atau dicapai serta kontribusi yang diberikan perusahaan atas kerja yang karyawan hasilkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan apa yang perusahaan berikan. Dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedepannya. Hal ini sesuai dengan fakta di lapangan dimana hasil olah data menggunakan PLS didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar karyawan menjadi indikator yang mendapatkan nilai tertinggi di faktor loadingnya, hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan kurang harmonis serta sesuai dengan fenomena yang ada. Dengan kurang harmonisnya hubungan antar karyawan

dapat menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan hal tersebut akan mengakibatkan kinerja mereka menurun. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitrianto (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menggunakan PLS didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kurir PT. Yun Kargo Indonesia. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan. Dengan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan semangat untuk berangkat bekerja sehingga disiplin kerja sangat baik. Berdasarkan aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi dengan begitu produktivitas perusahaan akan meningkat. Namun jika disiplin kerja karyawan tersebut kurang maka akan berdampak kepada kinerja perusahaan dan tidak akan tercapainya target atau tujuan perusahaan.

Hal ini juga didukung fakta yang ada di lapangan dimana hasil olah data menggunakan PLS menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam disiplin kerja indikator yang paling dominan yaitu karyawan tidak taat terhadap peraturan perusahaan hal tersebut sesuai dengan fenomena yang ada. Indikator yang paling dominan ini dilihat dari nilai faktor loading tertinggi. Dengan karyawan tidak taat dengan peraturan perusahaan maka kinerja perusahaan akan mengalami keterlambatan atau terganggu, namun jika karyawan mematuhi peraturan perusahaan maka kinerja perusahaan tidak akan terganggu dan baik. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karena dengan permasalahan disiplin kerja yang kurang seperti tidak taat peraturan perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan karyawan, karena karyawan merasa tidak ada masalah yang serius dengan kedisiplinan yang kurang tersebut.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azhari dan Supriyatin (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan ulasan sebelumnya sehingga peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut: Pertama, Semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja Karyawan, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan pada bagian kurir PT. Yun Kargo Indonesia. Kedua, Semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja Karyawan, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan pada bagian kurir PT. Yun Kargo Indonesia.

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian, maka terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti untuk bahan pertimbangan antara lain: Kepuasan Kerja sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada bagian kurir PT. Yun Kargo Indonesia. Untuk PT. Yun Kargo Indonesia diharapkan dapat memperhatikan kepuasan kerja para karyawan khususnya masalah hubungan antar karyawan yang akan membuat karyawan merasa puas dan nyaman dalam bekerja

sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan harus lebih tegas lagi untuk memberi sanksi atau peringatan kepada karyawan yang kurang disiplin khususnya kepada karyawan yang tidak membuat surat izin jika tidak masuk kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1): 45–60.
- Azhari, R. & Supriyatin, S. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Fitrianto, I. 2020. Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *YUME: Journal of Management*, 3(1).
- Harahap, S.F. & Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(1): 120–135.
- Hasibuan 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isvandiari, A. & Fuadah, L. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2): 1–8.
- Munasip, A. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1): 55–68.
- Octaviani, I.S. & Pricilla, L. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Rizky, P., Wahjusaputri, S. & Wibowo, A.A. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2): 105–112.
- Subhan, M. & Yusuf, M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1): 13–19.
- Widiyanto, T. & Setyawasih, R. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 5 No 4 (2023) 2150 - 2160 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691
DOI: 10.47476/reslaj.v5i4.2142

Kepuasan Kerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(2):
111-125.

Wijayanto, A.B. & Hermanto, A. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(2).