

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIRST MEDIA TBK CABANG JAKARTA SELATAN

Jeni Andriani¹, Ninik Anggraini², Rr. Ayu Metarini³
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00436@unpam.ac.id

Submitted: 24th December 2022/ **Edited:** 10th March 2023/ **Issued:** 01st April 2023

Cited on: Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, Rr. A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIRST MEDIA TBK CABANG JAKARTA SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399-407.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect partially or simultaneously between Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT First Media Jakarta Selatan. The research method used is associative quantitative, using random sampling using the saturated sample method or using the entire population as a sample. This study uses calculations. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The result is that work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 2.184 + 0.939 X_1$ correlation coefficient of 0.776 meaning that the two variables have a very strong level of relationship. smaller than 0.05, it can be interpreted that H_a is accepted and H_o is rejected, so that it can be concluded that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on work discipline with the regression equation $Y = 6.210 + 0.856X_2$. correlation coefficient of 0.802 means that the two variables have a very strong level of relationship. The tcount value of the Organizational Culture variable is 5,323 greater than the ttable of 1.99962 with a significant level of 0 greater than 0.05, which means that H_a is accepted and H_o is rejected. So that it can be concluded partially that Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. Work Discipline and Job Satisfaction have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = -2.085 + 0.505 X_1 + 0.540X_2$. The value of the correlation coefficient or the level of influence between the independent variables and the dependent variable is 0.845, meaning that it has a very strong relationship. Fcount is 668.295 and a significance value is 0 while the Ftable value is at a significance level of 0.05 with df 1 (number of variables -1) $3-1 = 2$, and df 2 (n-k-1) or $= 63-2-1 = 0$ obtained the F table value is 3.15. So it can be concluded that Fcount > Ftable (668.295 > 3.15) and significance <0.05 (0 <0.05), then H_a is accepted, so it can be concluded that work discipline and job satisfaction together affect performance Employee

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah perusahaan, manajemen sangatlah berpengaruh (Suryadi & Karyono, 2022), mengingat fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Dengan adanya manajemen yang baik maka akan memudahkan perusahaan di dalam menjalankan bisnisnya. Agar terciptanya aktivitas tersebut, maka diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Salah satunya adalah manajemen kinerja, untuk dapat memudahkan dalam mengelola dan mengatur seluruh kegiatan perusahaan sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan (Astuti, et al., 2019).

Pada saat ini PT. First Media Tbk, sudah menyebar di beberapa kota besar dipulau jawa, cangkupan area First media saat ini belum ada diluar pulau jawa selain di Bali dan beberapa kota besar serta daerah yang sudah dapat merasakan layanan First Media ada di Jakarta, Tangerang, Depok, Bekasi, Surabaya, Bandung, Gresik/Sidoarjo, Kota Bogor, Kab. Bogor, Malang dan yang Paling jauh saat ini adalah di Kota Bali (Firstmedia, 2017). Dalam menjalankan perusahaan tentu banyak sekali permasalahan yang dihadapi PT First media baik masalah yang bersifat internal maupun eksternal yang tentunya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Kedisiplinan karyawan menjadi salah satu masalah yang menjadi perhatian perusahaan guna meningkatkan kinerja (Darmadi, 2021).

Berdasarkan data kehadiran yang penulis ambil dari absensi di PT first media penulis melihat adanya masalah dalam kehadiran yang penulis rasa akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawannya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.” (Hasibuan, 2017:193).

Tabel 1. Absensi Karyawan PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan

Bulan	Jumlah pegawai	Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020		
		Sakit	TK	Izin	Sakit	TK	Izin	Sakit	TK	Izin
Januari	60	4	5	6	3	5	6	3	4	4
Februari	60	5	5	6	5	5	3	2	5	6
Maret	59	2	6	4	2	6	5	2	6	4
April	60	9	5	6	8	10	4	8	13	5
Mei	60	10	6	8	9	13	2	9	19	8

Bulan	Jumlah pegawai	Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020		
		Sakit	TK	Izin	Sakit	TK	Izin	Sakit	TK	Izin
Juni	50	10	5	7	10	15	1	11	18	9
Juli	58	12	8	7	12	12	5	12	11	3
Agustus	50	13	3	6	12	11	1	13	17	4
september	55	8	10	7	7	8	6	6	7	8
Oktober	57	5	6	7	6	5	7	8	6	6
november	57	3	8	6	5	4	6	6	7	3
Desember	60	2	4	5	2	4	5	3	11	6
Jumlah		83	71	75	81	98	51	83	124	66

Sumber: PT. First Media, 2022

Dari data tabel absensi diatas menunjukkan bahwa TK (tanpa keterangan) dari tahun ke tahun – tahun semakin meningkat, tebrukti data tahun 2018 sebanyak 71 orang yang tercatat TK 2019 sebanyak 98 orang tercatat TK dan 2020 sebanya 124, ini menunjukan tingkat kedisiplinan karyawan sangat buruk sekali. Masih banyaknya karyawan yang membolos atau tanpa keterangan hadir dari tahun ketahun jumlahnyaapun biisa dikatakan cukup besar. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi faktor yang penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerjanya (Darmadi, 2020).

Tabel 2. Kinerja Karyawan PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan

Jumlah Karyawan	Aspek yang dinilai	Tahun			Target
		2018	2019	2020	
60	Kedisiplinan dan etitude	80%	79%	79%	100%
	Achivemen dan pencapaian	75%	75%	75%	100%
	kebersihan dan kerapihan	81%	80%	80%	100%
	Kehadiran	60%	70%	65%	100%

Sumber: PT. First Media, 2022

Dari data tabel di atas menunjukan belum maksimalnya kinerja karyawan. Yang harusnya pencapaian target maximal adalah 100% namun pada kenyataannya belum ada yang maximal dimana pada 3 tahun trakhir untuk tabel disiplin kerja mengalami penurunan yaitu 2018 sebesar 80% sedang 2019 79% dan angka yang sama di tahun 2020. Sedangkan untuk achivemen dan pencapaian tidak mengalami perubahan tetap 75% selama 3 tahun terakhir. Dan untuk kebersihan dan kerapihan karyawan pun mengalami penurunan dari tahun 2018 yaitu 81% turun 1% di tahun selanjutnya. Sedangkan kehadiran sendiri memiliki nilai dibawah rata –rata yaitu dibawah 71%.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan urgensi kinerja yang memiliki dampak besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya disiplin dan kepuasan. Kedua

faktor tersebut, merupakan atribut yang melekat dalam sebuah pelaksanaan tugas. Di lain pihak, disiplin merupakan atribut organisasi yang dihadirkan sebagai pedoman atau kendali atas perilaku kerja yang terukur (Fajri, et al., 2022). Sedangkan kepuasan merupakan atribut diri pegawai yang timbul atas respons faktor eksternal dalam pelaksanaan tugas. Keduanya sangat mempengaruhi performa karyawan dalam melaksanakan tugas (Alfiyah, 2019).

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:89),” disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”. Dalam pengertian tersebut, kata disiplin merujuk pada sebuah perilaku atau sikap kerja yang di dalamnya terdapat muatan aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku (Darmadi, et al., 2021). Sehingga disiplin dapat dipahami sebagai karakteristik pelaksanaan tugas yang melekat pada seorang karyawan, guna mencapai tujuan perusahaan (Suryawan & Salsabilla, 2022). Menurut Malayu Hasibuan (2017:194) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2017: 295) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Pengertian tersebut, menegaskan akan suatu penilaian yang didasarkan pada perasaan/ emosional/ kenyamanan/ kesenangan, sehingga berpengaruh terhadap keadaan mental seorang karyawan atau pegawai (Alwi & Suhendra, 2020). Menurut Sutrisno dalam Bagis, et al. (2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks (dorongan keinginan, tuntutan dan harapan) dan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Rachmaniah, 2022).

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Setyaji & Rijanti (2022) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019:11) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka kinerja adalah hasil kerja yang dicapai atas perilaku kerja yang berstandar. Artinya, seorang karyawan mampu menghasilkan pekerjaan bermutu melalui proses kerja yang benar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. jumlah sampel yaitu sebanyak 63 responden
3. Pengumpulandatatdilakukansearalangsung,melaluisebarankuesioner.
4. Skalainstrumenpenelitianadalahlikert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.
6. Tempat penelitian di PT First Media Jakarta Selatan.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0.2480. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan kinerja Karyawan adalah Valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Disiplin Kerja	0.859	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.890	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.890	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2022

Variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji diagram Normal P-Plot, diperoleh pola sebaran data yang bersifat linear mengikuti garis linear. Begitupun dalam uji tes Kolmogorov, di mana nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Artinya, data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Collinearity Statistics

	Tolerance	VIF
Disiplin kerja	0.498	2.008
Kepuasan kerja	0.498	2.008

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2022

Hasil perhitungan nilai yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresinya $Y = -5,443 + 0,524X_1 + 0,550X_2$. Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -5,433 menyatakan bahwa jika nilai variabel motivasi dan disiplin kerja tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar -5,433.
2. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,524, menunjukan bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi sebesar 1 kali (satuan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,524. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,550, menunjukan bahwa setiap perubahan pada variabel disiplin kerja sebesar 1 kali (satuan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,550

Tabel 5. Uji Hipotesis t

Model	t	Sig.
Constant	0.580	0.564
Disiplin kerja	4.388	0.000
Kepuasan kerja	5.323	0.000

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2022

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja sebagai berikut :

1. Nilai thitung dari variabel Disiplin kerja adalah 4.388 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.99962 dengan tingkat signifikan 0.00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai thitung dari variable kepuasan kerja adalah 5.323 lebih besar dari ttable sebesar 1.99962 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis F

Hasil uji Anova diketahui Fhitung sebesar 668,295 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 63-2-1 = 60$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.15 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($668,295 > 3.15$) dan signifikasi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2.184 + 0,939 X_1$ koefisien korelasi sebesar 0,776 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat Nilai thitung dari variabel Disiplin kerja adalah 4.388 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1.99962 dengan tingkat signifikan 0.00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6.210 + 0,856X_2$. koefisien korelasi sebesar 0,802 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai thitung dari variable kepuasan kerja adalah 5.323 lebih besar dari ttable sebesar 1.99962 dengan tingkat signifikan 0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak.

Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = -2,085 + 0,505 X_1 + 0,540 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,845 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Fhitung sebesar 668,295 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $= 63-2-1 = 60$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.15 Jadi dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel ($668,295 > 3.15$) dan signifikansi < 0,05 ($0 < 0,05$), maka H_a diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *MBR (Management and Business Review)*, 3(1), 41-48.
- Alwi, A., & Suhendra, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72-93.
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1-9.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, S. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*.
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. 1(1), 56–67.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351-368.
- Setyaji, C., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 299-308.
- Siagian, Sondang P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.