

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di PT Sasana Duta Millenia Surabaya

Muhammad Fahrezi Ramadhani¹, Kustini Kustini²

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur^{1,2}

20012010208@student.upnjatim.ac.id¹, kustini.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

This research aims to look at the impact of job satisfaction on performance, as well as the impact of job satisfaction on performance through work discipline in cleaning service employees at PT Sasana Duta Millenia. This research investigates the phenomenon using a quantitative approach by collecting information through a 4-point Likert scale survey, involving 76 respondents. The data obtained was then analyzed using the Partial Least Square (PLS) analysis technique, with the conclusion that overall performance was influenced by job satisfaction and work discipline. The research results show that job satisfaction has a positive and quite significant impact on performance, but job satisfaction has a negative impact on performance when influenced by work discipline of PT Sasana Duta Millenia cleaning service employees.

Keywords: Job satisfaction; Work discipline; Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, serta dampak kepuasan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada karyawan *cleaning service* di PT Sasana Duta Millenia. Penelitian ini menyelidiki fenomena menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan informasi melalui survei berskala Likert 4 poin, yang melibatkan 76 responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS), dengan diperoleh kesimpulan kinerja secara keseluruhan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan cukup signifikan terhadap kinerja, tetapi kepuasan kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja ketika dipengaruhi oleh disiplin kerja pada karyawan *cleaning service* PT Sasana Duta Millenia.

Kata kunci: Kepuasan kerja; Disiplin kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

PT Sasana Duta Millenia merupakan perusahaan penyedia layanan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan SDM perusahaan. Tenaga kerja yang disediakan mulai tenaga pendukung kantor selain itu juga tenaga kerja yang bergerak pada posisi pengamanan dan pelayanan kebersihan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dari HRD PT Sasana Duta Millenia, didapati bahwa berdasarkan laporan dari Leader Cleaning Service, beberapa karyawan yang kinerjanya masih belum memenuhi standar sehingga Leader wajib melakukan peneguran terhadap karyawan yang bersangkutan.

Beberapa hal yang dianggap buruk dari segi kinerja yakni keterlambatan kehadiran karyawan, kebersihan area yang tidak tepat waktu, kurang tanggapnya karyawan dalam menangani suatu masalah yang berkaitan dengan *jobdesk* mereka, kurangnya kerapian tempat bekerja karyawan dan penyimpanan peralatan kerja, kurang tanggapnya karyawan apabila menggantikan rekan kerja yang sedang absen. Hal ini menyebabkan karyawan terkena sanksi teguran dari *leader* di area kerja tersebut dan tak jarang hingga mendapatkan surat peringatan.

Kinerja yang dinilai menurun oleh *leader* diduga sebagai akibat dari turunnya tingkat kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja dapat diukur dari sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan regulasi yang diterapkan di perusahaan. Menurut (Sari et al., 2015), Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, disiplin kerja sangat diperlukan agar aktivitas perusahaan dapat berjalan tepat waktu, efisien, dan efektif. Berdasarkan hasil wawancara dan data yang dikumpulkan, terdapat permasalahan yang terjadi pada karyawan PT Sasana Duta Millenia, yaitu diduga karyawan mengalami tingkat kepuasan yang rendah terlihat pada karyawan yang datang terlambat saat masuk kerja sehingga diduga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Sepanjang tahun 2023, dari total 55 orang pegawai, yang hadir tepat waktu hanya 40-49 orang, jumlah terbanyak terjadi pada bulan Desember dan terendah pada bulan Januari dan Juli. Sementara itu, jumlah orang yang datang terlambat cenderung bervariasi, dengan jumlah tertinggi pada bulan Januari, Maret, dan September sebanyak delapan orang dan menurun menjadi lima orang pada bulan Juni. Variasi ini secara umum menunjukkan adanya masalah mendasar, penulis mengamati bahwa penyebab utama meningkatnya keterlambatan adalah menurunnya kepuasan kerja. Menurut temuan Mangkunegara dalam (Alvaritzi & Santoso, 2023), ketika pekerja senang dengan pekerjaannya, mereka cenderung tidak terlambat, tetapi ketika mereka tidak senang, keterlambatan cenderung meningkat..

Ketidakpuasan kerja karyawan diyakini menjadi salah satu penyebab kurangnya disiplin kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Studi terdahulu yang dilakukan oleh (Abid, 2024) dan (Fitriya & Kustini, 2022) juga menunjukkan hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, penelitian (Insan et al., 2020) menemukan bahwa disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja secara tidak langsung.

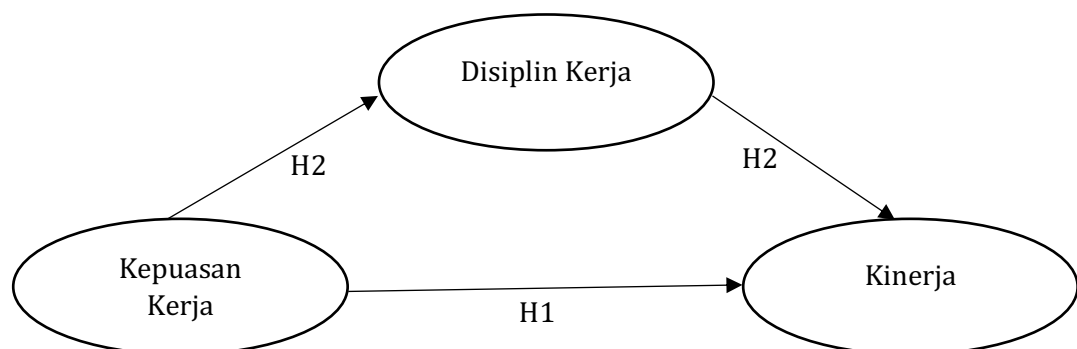
Oleh karena itu, disiplin kerja dianggap penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka. Dengan mempertimbangkan konteks di atas, penulis ingin meneliti "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan di PT Sasana Duta Millenia Surabaya".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini membahas tiga variabel yaitu kinerja, disiplin kerja, dan kebahagiaan kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Insan et al., 2020) kinerja seorang karyawan ditentukan oleh bakat, pengalaman, kejujuran, dan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Arif et al. dalam (Cendiawan & Indradewa, 2024), berikut ini merupakan indikator kinerja karyawan: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja. Tingkat kepuasan atau emosi karyawan, serta perspektif dan kinerja mereka dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan lingkungan kerja mereka, semuanya tercermin dalam kepuasan kerja mereka menurut Saripudin dalam (Azhar et al., 2020). Retnoningsih dalam (Carbala & Kustini, 2023) menyatakan bahwa rekan kerja, atasan, dan kepuasan kerja merupakan indikator kepuasan kerja. Disiplin kerja menurut Hasibuan dalam (Setiawan et al., 2022) adalah pengetahuan dan kemauan seorang karyawan untuk menaati semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Sutrisno dalam (Nurhabibah et al., 2023) menyatakan kepatuhan terhadap peraturan, standar kerja, dan peraturan lainnya adalah indikator yang memengaruhi variabel disiplin kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel diambil dari seluruh individu dalam populasi dengan menerapkan metode sampel jenuh (Sugiyono, 2019). Hasilnya, sebanyak 76 karyawan PT Sasana Duta Millenia yang bergerak di bidang cleaning service menjadi sampel penelitian. Data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden terkait. Survei dilakukan menggunakan skala likert yang berkisar antara 1 dan 4. Setelah data dikumpulkan, validitas, reliabilitas, dan hipotesis diuji untuk analisis menggunakan Partial Least Square (PLS).

Kerangka Konseptual pada penelitian ini ditunjukkan pada gambar di bawah.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Penulis, 22 Agustus 2024

H1 = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

H2 = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui disiplin kerja

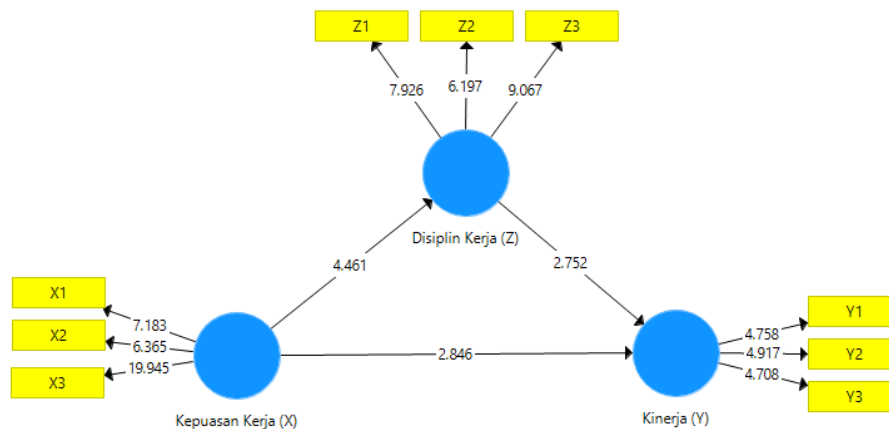
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Semua skor AVE dalam penelitian ini melebihi 0,50. Hasilnya, secara umum validitasnya baik. Menurut hasil uji AVE, variabel disiplin kerja (Z) adalah 0,698, variabel kinerja (Y) adalah 0,584, dan variabel kepuasan kerja (X) adalah 0,607. Setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki peringkat reliabilitas komposit lebih besar dari 0,70. Hasilnya, indikator-indikator tersebut secara konsisten mengukur variabel-variabel laten. Variabel Kepuasan Kerja (X) memiliki nilai 0,874, variabel disiplin kerja (Z) adalah 0,823, dan variabel Kinerja (Y) adalah 0,808. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap andal, karena ketiga variabel tersebut memiliki peringkat reliabilitas komposit di atas 0,70.

Berdasarkan tabel di atas Nilai $R^2 = 0.192$ pada kinerja (Y) yang memiliki makna bahwa terdapat pengaruh sebesar 19,2% dari kepuasan kerja (X), sedangkan 80,8% dipengaruhi oleh konstruk lain di luar penelitian ini. Lalu terdapat juga nilai 0.346 pada disiplin (Z) yang memiliki makna bahwa terdapat pengaruh 34,6% dari kepuasan kerja (X), sedangkan 65,4% lainnya dipengaruhi variabel lain di luar konstruk penelitian ini.

Berdasarkan outer loadings, semua indikator reflektif menunjukkan nilai original sample lebih dari 0,70. Selain itu, nilai T-statistics juga melebihi 1,96. Oleh karena itu, hasil estimasi untuk semua indikator reflektif dapat dianggap valid dan memenuhi syarat *convergent validity*.



Gambar 2. Outer Loadings

Terdapat *path coefficient* langsung sebesar 2,846 antara kinerja dan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja cukup baik, meskipun tidak sekuat hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja. Pengaruh tidak langsung terlihat dalam hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja, dengan rute gabungan sebesar 2,752 (dari Z ke Y) dan 4,461 (dari X ke Z), yang totalnya adalah 12,282. Ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara

statistik antara kepuasan kerja dan kinerja disiplin kerja.

Tabel 1. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

Sumber : Data kuesioner diolah

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (X) -> Kinerja (Y)	0.508	0.512	0.178	2.857	0.004

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja (X) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja (Y). Hal ini didasarkan pada nilai *original sample* sebesar 0,508, nilai *T statistic* sebesar 2,857 yang lebih besar dari 1,96, dan *p value* sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Tabel 2. Specific Indirect Effect (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Sumber : Data kuesioner diolah

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (X) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0.265	-0.280	0.125	2.120	0.034

Dari pengujian hipotesis, terlihat bahwa hasil hipotesis mengenai kepuasan kerja tidak menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja jika ada disiplin kerja. Berdasarkan nilai *T-Statistic* sebesar 2,120 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-Value* sebesar 0,034 yang lebih kecil dari 0,05, namun *original sample* sebesar -0.265 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 tidak dapat diterima yang berarti disiplin kerja (Z) dan kepuasan kerja (X) mempunyai hubungan negatif yang mempengaruhi kinerja (Y).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut temuan penelitian, kinerja ditingkatkan secara signifikan oleh kepuasan kerja, yang mendukung teori tersebut. Nilai *Original sample* sebesar 0,508, *T Statistic* sebesar 2,857 (lebih dari 1,96), dan *P value* sebesar 0,004 (kurang dari 0,05) menunjukkan hubungan yang cukup baik antara kepuasan kerja dan kinerja. Hubungan dengan rekan kerja merupakan indikator terpenting dalam menentukan

kepuasan kerja. Hubungan yang baik dan kooperatif menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan moral, loyalitas, dan motivasi karyawan serta memengaruhi kinerja yang lebih baik. Berdasarkan fenomena yang diamati pada indikator tersebut, ditemukan bahwa tugas ini dikerjakan secara tim, memungkinkan interaksi yang lebih sering antara karyawan dan pengembangan tingkat kenyamanan mereka dengan rekan kerja mereka sendiri.

Penelitian ini mendukung temuan dari studi sebelumnya (Pasulu et al., 2023) yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Selain itu, hasil ini juga sesuai dengan penelitian (Carbala & Kustini, 2023) yang menunjukkan bahwa hubungan dengan rekan kerja memiliki faktor pemuatan terbesar yang mendorong kepuasan di tempat kerja, yang pada gilirannya berdampak baik pada kinerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Sasana Duta Millenia harus memastikan bahwa para karyawan puas dalam pekerjaannya karena pekerja yang puas akan berusaha untuk melakukan yang terbaik sesuai kemampuan mereka.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang baik, meskipun negatif, dengan kepuasan kerja dan kinerja. Disiplin yang ketat mengurangi kinerja bahkan jika secara statistik signifikan Nilai Original sample sebesar -0,265, T Statistic sebesar 2,120 (lebih dari 1,96), dan nilai-P sebesar 0,034 (kurang dari 0,05). Hubungan rekan kerja merupakan penentu yang kuat dari kepuasan kerja. Namun, indikator terkuat dari disiplin kerja yakni kepatuhan terhadap peraturan yang ketat dan kompleks dapat menyebabkan kinerja yang menurun. Masalah seperti keterlambatan, pembersihan yang tidak tepat, ketidakpastian di lingkungan kerja, dan kerumitan peraturan perusahaan dan perusahaan klien saling bertolak belakang, sehingga kepuasan dengan disiplin yang tidak memadai mengurangi upaya untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan temuan dari (Pasulu et al., 2023) dan (Cendiawan & Indradewa, 2024), yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Studi ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara disiplin dan kepuasan kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa meningkatnya kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam memberikan hasil yang optimal. Ada pula hubungan yang signifikan secara statistik antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja. Namun, terdapat korelasi negatif dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi penilaian kerja, dan memperkuat disiplin kerja dengan mengkaji kebijakan dan peraturan kerja saat ini guna meningkatkan kepuasan karyawan. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, disarankan agar penelitian di masa mendatang mencakup variabel tambahan, seperti kepemimpinan. Hal ini karena dalam sebuah tim kerja, seorang pemimpin secara alami mengendalikan organisasi tim dan kepemimpinan dianggap memiliki dampak pada kinerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M. (2024). the Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 65–73. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1227>
- Alvaritzi, A. M., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja Karyawan, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tradimun Mitra Sejahtera. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(11), 1–7. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Carbala, D., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Jaccs Mpm Finance Cabang Banyuwangi Jawa Timur. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 1. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.421>
- Cendiawan, S., & Indradewa, R. (2024). *Pengaruh Transformasi Kepemimpinan , Motivasi Kerja , dan Kerja Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja yang dapat memberikan dampak seperti Bisa suasana harmonis dan kondusif di kinerja karyawan adalah adanya*. 2, 89–101.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1786>
- Insan, M. Y., Matondang, E. S., & Saladdin, S. (2020). Jurnal Manajemen Tools PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DI CV DIRGAHAYU AEK GODANG. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 72–86.
- Nurhabibah, F., Riadi, F., Adinata, U. W. S., & Adang, A. (2023). Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. *Acman: Accounting and*

Management Journal, 3(2). <https://doi.org/10.55208/aj.v3i2.70>

Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, P., Alim, A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia. *Account and Financial Management Journal*, 08(07). <https://doi.org/10.47191/afmj/v8i7.01>

Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 87–96.

Setiawan, M. A., Fauzi, A., & Swastika, I. K. (2022). Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Kurir PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1412–1426. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.973>

Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*.