

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. YONGJIN JAVASUKA GARMEN**

SKRIPSI

SITI NURAUlia

20190080136



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
2023**

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YONGJIN JAVASUKA GARMEN

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*

SITI NURAULIA
20190080136



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
2023**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YONGJIN
JAVASUKA GARMEN

NAMA : SITI NURAUlia

NIM : 20190080136

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 30 Nopember 2023



Siti Nuraulia
Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. YONGJIN
JAVASUKA GARMEN

NAMA : Siti Nuraulia

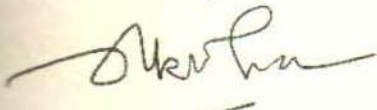
NIM : 20190080136

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 12 agustus 2023. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

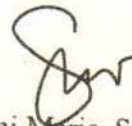
Sukabumi, 30 Nopember 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



Fitrina Lestari, S. Si., MBA
NIDN. 0420028304




Salix Fini Maris, S.TP., M.M
NIDN. 0409058606

Ketua Penguji

Ketua Program Studi



Kharisma, MBA
NIDN.0412118403



Agung Maulana, M.A.
NIDN 0412089501

Dekan Fakultas Bisnis Dan Humaniora

CSA.Teddy Lesmana,M.H.

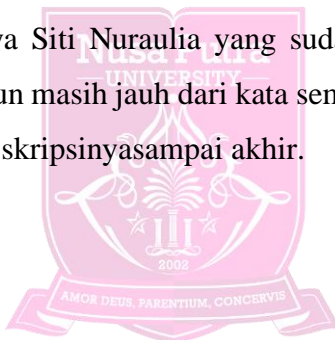
NIDN. 0414058705

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberiku kesehatan, rezeki, dan kelancaran sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Berkat kedua orangtuaku terimakasih atas do'a, dukungan, dan selalu mendengarkan keluhan kesahku saat mengerjakan tugas akhir ini.
3. Serta untuk kakak saya, adik, dan orang-orang tercinta yang selalu mendo'akan dan memberi dukungan tanpa henti dan tanpa pamrih.
4. Teman se-perjuangan dan se-frekuensi (Ani, Idrus, Rena, Ami, Opi dan teman lainnya) kepada teman yang selalu memberikan support, motivasi yang membangun dan meyakinkan bahwa kita dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan happy graduation, dan happy ending.
5. Kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung saya ucapkan terimakasih.

Terimakasih juga untuk diri saya Siti Nuraulia yang sudah berjuang rela begadang dalam menyelesaikan skripsi ini walaupun masih jauh dari kata sempurna, saya tetap bangga pada diri saya ini yang bisa menyelesaikan skripsinya sampai akhir.



ABSTRACT

Siti Nuraulia 20190080136, Work Discipline and Job Satisfaction influence Employee Performance at PT. Yongjin Javasuka Garment. Supervised: Fitrina Lestari, S. Si., MBA and Salik Fini Maris, S.TP., M.M

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline on job satisfaction on employee performance at PT. Yongjin Javasuka Garment. This type of research includes quantitative descriptive research. The population in this study were all employees of the sewing department. PT. Yongjin Javasuka Garment Kp. Pajagan RT.03/RW.11 Benda Village, Cicurug District, Sukabumi Regency.

The method used in selecting the sample was purposive sampling and determining the sample based on the criteria set by the researcher. The questionnaires distributed were 51 respondents who could be processed. The data is then tested for data quality using validity tests and reliability tests. After testing the quality of the data, it was then tested using the classic multiple regression assumption test. The classical assumption tests used consist of normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests. Then the data was analyzed using the coefficient of determination test, partial test (t) and simultaneous test (f).

The results of this research are that the partial influence of Work Discipline has no effect on Employee Performance at PT. Yongjin Javasuka Garment, it is known that the t value is $-1.402 < 2.011$ with a significant value of $0.167 > 0.05$. Job Satisfaction has a partial effect on Employee Performance at PT. Yongjin Javasuka Garment, it is known that the t value is $1.232 < 2.011$ with a significant value of $0.224 > 0.05$. Work Discipline and Job Satisfaction simultaneously influence employee performance at PT. Yongjin Javasuka Garment, known sig value. $0.000 < 0.05$ and F count value $54.697 > 3.19$ F table.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance

ABSTRAK

Siti Nuraulia 20190080136, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yongjin Javasuka Garment. Dibimbing : Fitrina Lestari, S. Si., MBA dan Salix Fini Maris, S.TP., M.M

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yongjin Javasuka Garment. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen sewing. PT. Yongjin Javasuka Garment Kp. Pajagan RT.03/RW.11 Desa Benda Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi.

Metode yang digunakan dalam pemilihan sampel adalah *Purposive sampling* dan menetapkan sampel berdasarkan kriteria yang ditetapkan peneliti. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 51 responden yang dapat diolah. Data tersebut kemudian diuji kualitas datanya dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas. Setelah dilakukan pengujian kualitas data kemudian diuji menggunakan uji uji asumsi klasik regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastitas. Kemudian data dianalisis menggunakan uji koefisien determinasi, uji parsial (t) dan uji simultan (f).

Hasil penelitian ini adalah pengaruh Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yongjin Javasuka Garment, diketahui nilai t_{hitung} sebesar $-1,402 < 2,011$ dengan nilai signifikan $0,167 > 0,05$. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yongjin Javasuka Garment, diketahui nilai t_{hitung} sebesar $1,232 < 2,011$ dengan nilai signifikan $0,224 > 0,05$. Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yongjin Javasuka Garment, diketahui nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $54,697 > 3,19 F_{tabel}$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Yongjin Javasuka Garmen”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *disiplin kerja dan kepuasan kerja* terhadap kinerja karyawan di PT Yongjin Javasuka Garmen . Adapun maksud dan tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti sidang skripsi. Program Studi manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas NusaPutra.

Selama penelitian dan penulisan Skripsi ini banyak sekali hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak CSA.Teddy Lesmana,M.H selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
2. Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Ibu Anggy Praduftha Junfithrana, MT., selaku Wakil Rektor 1 Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Bapak Agung Maulana, M.A selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Dosen Pembimbing I Fitrina Lestari, S. Si., MBA Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan bimbingan, arahan serta dorongan kepada penulis sehingga penyusunan Skripsi ini berjalan dengan baik.
6. Dosen Pembimbing II Salix Fini Maris, S.TP., M.M Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan bimbingan, saran, kepada penulis sehingga penyusunan Skripsi ini berjalan dengan baik.
7. Dosen Penguji Kharisma, MBA yang sangat baik.
8. Para Dosen Program Studi manajemen Universitas Nusa Putra sukabumi
9. Kepada Bapak Unung Supiandi dan Ibu Titih Purnama dan keluarga saya di rumah yang telah memberikan saya bantuan dan dukungannya baik moral, materi, dan spiritual.
10. Rohman yang telah memberikan do'a serta dukungannya baik berpa moril maupun materil selama saya menyelesaikan skripsi ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa program studi manajemen.

12. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SITI NURAULIA
NIM : 20190080136
Program Studi : MANAJEMEN
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN DI PT. YONGJIN JAVASUKA GARMEN. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 30 Nopember 2023

Yang menyatakan


(Siti Nuraulia)

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
12.1..... Latar Belakang	1
12.2..... Rumusan Masalah	6
12.3..... Tujuan Penelitian	6
12.4..... Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
A. Pengertian Kinerja.....	8
B. Faktor-Faktor Untuk Mengukur Kinerja	9
C. Karakteristik Kinerja Karyawan.....	10
D. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Disiplin Kerja	11
A. Pengertian Disiplin kerja.....	11
B. Tujuan Disiplin Kerja.....	12
C. Sanksi Pelanggaran Kerja.....	13
D. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	13
E. Jenis-Jenis Disiplin.....	14
F. Indikator Kedisiplinan	14
G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	15

H. Pendekatan Disiplin Kerja.....	16
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	17
A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja	18
B. Atribut-Atribut Pembentuk Kepuasan kerja	18
C. Dimensi Kepuasan Kerja.....	18
D. Indikator Kepuasan Kerja	19
E. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran Konseptual	25
2.4 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Objek Penelitian.....	27
3.3 Waktu Penelitian.....	28
3.4 Definisi Konseptual	28
3.5 Definisi Operasional Variabel	28
3.6 Populasi Dan Sample	32
A. Populasi.....	32
B. Sampel.....	32
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.8 Uji Validitas.....	34
3.9 Uji Reliabilitas	34
3.10 Uji Normalitas.....	35
3.11 Uji Multikolinearitas	35
3.12 Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.13 Analisis Linear Regresi Berganda	36
A. Uji F.....	36
B. Uji T	37
C. Koefisien Determinasi	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Uji Kualitas Data.....	39
4.1.1 Variabel (X1)	39
4.2 Uji Validitas.....	42
4.3 Uji Reliabilitas	44



4.4 Uji Asumsi Klasik.....	44
4.4.2 Uji Multikolonieritas	45
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.5 Uji Regresi Linear Berganda	47
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi	48
4.5.2 Uji T.....	49
4.5.3 Uji F.....	50
4.6 Pembahasan	51
4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y).....	51
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y).....	51
4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja(Y).....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Data Produksi Karyawan	3
Tabel 1. 2. Grafik Absensi Karyawan	5
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 2. Pengukuran dan Item Kuesioner	31
Tabel 4. 1. Distribusi Responden	41
Tabel 4. 2. Validitas	42
Tabel 4. 3. Realibilitas	43
Tabel 4. 3. Hasil Uji Asumsi Klasik	44
Tabel 4. 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	44
Tabel 4. 5. Hasil Uji Determinasi	45
Tabel 4. 6. Hasil Uji Uji T	47
Tabel 4. 7. Hasil Uji Uji F	48
Tabel 4. 8. Hasil Uji Multikolonieritas	48
Tabel 4. 9. Hasil Uji Heteroedesitas	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Model Penelitian	27
Gambar 3. 1. Desain Penelitian.....	32
Gambar 4. 1. Gambar Scatterplot.....	49



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena organisasi perlu fokus pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, dan salah satu faktor yang dominan adalah kinerja individu yang terlibat dalam organisasi yaitu karyawan. Sebagai sumber daya manusia, pegawai merupakan unsur utama dalam berjalannya organisasi dan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan menjadi kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sangat sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Disiplin adalah rasa ketaatan dan ketaatan terhadap nilai-nilai yang dianggap menjadi tanggung jawabnya, seperti tanggung jawab pekerjaan dan kehadiran karyawan pada jam kerja yang disesuaikan dengan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai, sebaliknya tanpa disiplin kerja yang baik maka perusahaan akan sulit bertahan untuk mencapai hasil terbaik. (Hasibun, 2009:193). Menurut Sinambela (2016: 332), disiplin juga membantu mendidik karyawan untuk mengikuti aturan, prosedur dan kebijakan yang ada, yang mengarah pada kinerja yang baik.

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam bekerja, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti prosedur atau tata cara sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010: 176), kinerja adalah hasil kerja seseorang dan keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan dan diukur secara konkrit. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan baik, namun jika kinerja dinilai secara subyektif dan tanpa metrik yang jelas dapat menyebabkan demotivasi dan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja (Sinambela, 2016: 519).

Kinerja pegawai tidak hanya dapat dicapai karena keinginan dalam diri saja, ada hal lain yang bisa dijadikan faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut seperti pemberian motivasi kepada pegawai, tingkat kedisiplinan dan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Motivasi dapat menjadi sumber dorongan pada diri seorang pegawai untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya, disiplin kerja juga dapat menjadi faktor penentu dari kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan disiplin merupakan cerminan yang

menggambarkan besarnya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan. Begitupun dalam hal kepuasan, semakin tinggi rasa kepuasan yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang di hasilkan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat mempengaruhi peningkatan suatu institusi atau perusahaan. Pada era abad 21 ini, masyarakat dihadapkan pada tantangan globalisasi sehingga sumber daya manusia harus lebih baik, lebih cepat, dan memiliki disiplin kerja yang tinggi (Adha et al., 2019). Faktordalam mewujudkan disiplin kerja karyawan yaitu sikap pemimpin, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sarana prasarana lainnya (Rahmi et al., 2020). Menurut Bugdoldalam Mendrofa et al. (2021) disiplin kerja merupakan dasar dalam mewujudkan semangat kerja dan kepatuhan terhadap norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan perusahaan yang dapat diamati melalui tanggung jawab karyawan dalam hal ketepatan waktu hingga hasilakhirnya.

PT.Youngjin Javasuka Garment adalah salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang manufaktur yang memproses bahan baku menjadi barang jadi dan menghasilkan produksiberupa pakaian seperti jaket dan celana. Perusahaan garment memproduksi barang sesuai pesanan dari pembeli. Barang pesanan yang di produksi berbagaijenis *Sportwear, Outerwear, Youth, Actionsport* dan lain-lain. PT. Youngjin Javasuka Garmen harus memberikan hasil produksi dengan standarkualitas sesuai harapan konsumen. Untuk mencapai tujuan PT. Karyawan Yongjin Javasuka Garment akan menyelesaikan tujuan sesuai dengan tugas yang diberikan di bagian ini. Setiap bagian ingin dapat bekerja sesuai kapasitasnya karena tenaga dan waktu kerjanya terbatas. Sedemikian rupa sehingga perusahaan menuntut karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Dalam hal ini timbul masalah, karena karyawan tidak dapat terus bekerja. Berdasarkan uraian masalah di atas, penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia, dan telah tertarik dengan hal tersebut yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Yongjin Javasuka Garment”.

Berikut data produksi karyawan PT. Yongjin Javasuka Garmen

Tabel 1.1 Jumlah Produksi periode Tahun 2020 s/d 2022 pada PT. Yongjin Javasuka Garment

NO	Bulan	Jumlah Produksi Per Tahun		
		2020	2021	2022
1	Januari	238.255	195.800	255.470
2	Februari	167.345	239.000	216.000
3	Maret	152.111	182.150	204.560
4	April	81.074	145.530	144.090
5	Mei	49.151	106.900	122.940
6	Juni	106.387	163.140	171.120
7	Juli	117.950	135.210	137.470
8	Agustus	100.440	135.170	136.207
9	September	92.700	176.800	115.510
10	Oktober	152.000	211.800	96.000
11	November	173.350	301.520	117.640
12	Desember	116.910	265.240	114.830

Sumber: PT. Yongjin Javasuka Garment 2020/2022

Berdasarkan tabel di atas, bahwa tingkat produksi di PT. Yongjin Javasuka Garment mengalami fluktuasi (naik turun). Pada tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat drastis dan pencapaian target hanya terjadi pada tahun 2021. Hal ini disebabkan karena karyawan bekerja dengan sistem borongan, sesuai dengan pesanan.

Kinerja karyawan juga dapat tercermin dari tinggi rendahnya tingkat absensi. Adapun tingkat absensi pegawai pada periode Januari s.d Desember 2021 pada PT. Yongjin Javasuka Garment. Dapat dilihat dari tabel 1.2 dibawah ini.

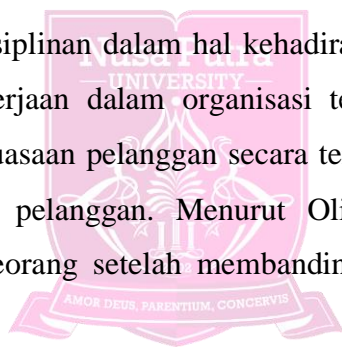
Dalam instansi maupun perusahaan manapun pasti berusaha menciptakan iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis menjadi harapan manajemen dan seluruh tenaga kerja dalam suatu instansi maupun perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan maupun instansi, antara lain timbulnya disiplin kerja yang baik dan moral dari tenaga kerja.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah adalah salah satu instansi yang membutuhkan disiplin dan kepuasan kerja yang mendukung. Dari segi lingkungan kerja fisik seperti penataan ruangan kerja antara atasan dengan bawahan dan disiplin kerja pegawai

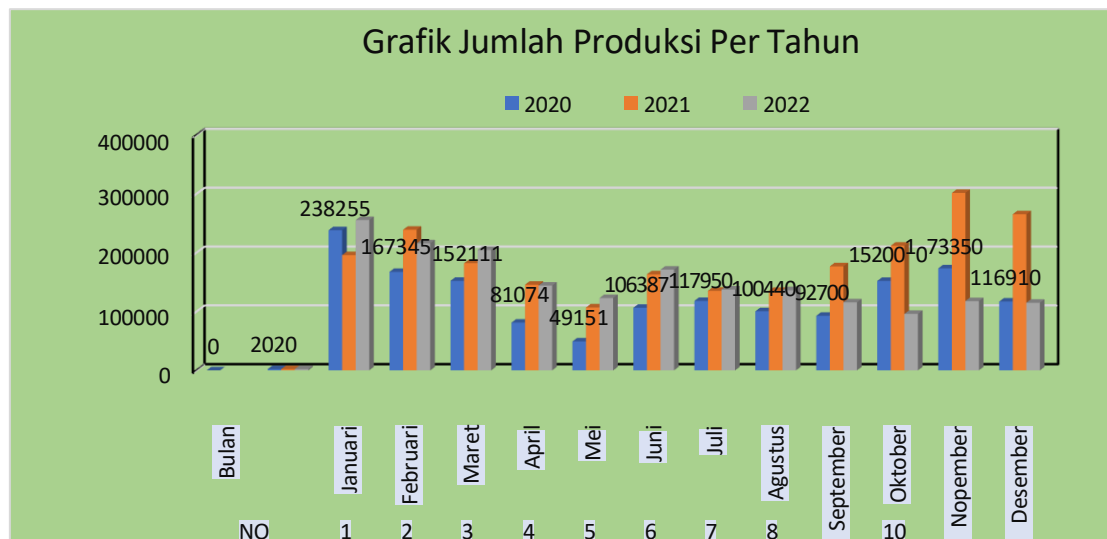
maupun yang lainnya kurang baik. Hal tersebut padahal menjadi faktor penting bagi pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Meskipun demikian dengan disiplin, dan kepuasan kerja yang baik, beberapa pegawai dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya, mendapat promosi, kenaikan gaji, mendapat bonus dan lain sebagainya.

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti menunjukkan terdapat beberapa fenomena yang terjadi bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini diduga disebabkan karena etos kerja pegawai yang masih rendah yang ditunjukkan dengan rendahnya pelayanan, tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja dan rendahnya rasa tanggung jawab. Kedisiplinan kerja yang terlihat pada pegawai diduga juga masih rendah yang disebabkan adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh yang ditunjukkan dengan penggunaan waktu kerjanya untuk mengobrol sesama pegawai di waktu bekerja dan minimnya kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Serta diduga masih minimnya komitmen organisasi dalam diri pegawai yang dikarenakan masih kurangnya kontribusi dari pegawai untuk kemajuan organisasi yang ditunjukkan

dengan rendahnya tingkat kedisiplinan dalam hal kehadiran saat bekerja dan minimnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dalam organisasi tersebut. Pengelola akan bertindak bijaksana untuk mengukur kepuasan pelanggan secara teratur, karena merupakan salah satu kunci untuk mempertahankan pelanggan. Menurut Oliver dalam (Supranto, 2011:233) kepuasan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/hasil yang dirasakan dengan harapannya.



Tabel 1.2 Absensi Karyawan pada PT.Yongjin Javasuka Garment Periode Januari s/d desember 2020.



Sumber : PT. Yongjin Javasuka Garment tahun 2020/2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa hari kerja pegawai setiap bulannya mengalami fluktuasi (naik turun). Hal ini disebabkan oleh hari kerja yang hilang. Untuk hari-hari libur karyawan di PT.Yongjin Javasuka Garment adalah hari Sabtu dan Minggu. Dari rata-rata persentase absensi disebabkan karena adanya karyawan yang cuti, sakit, dan ijin, sehingga absensi tidak dapat terpenuhi secara maksimal. Suhudi et al. (2018) menyatakan bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan keadilan bagi pegawainya tanpa pilih kasih, pemimpin yang selalu memberi sugesti kepada pegawainya, pemimpin yang terbebani terhadap visi misi instansi, pemimpin yang dapat menjadi wakil instansi, pemimpin yang dapat menghargai prestasi pegawainya. Menurut Maruli (2020), Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja mampu memacu semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara efektif. Motivasi juga merupakan pendukung perilaku seseorang untuk bekerja keras guna mencapai tujuan yang optimal (Rizal et al., 2019). Hal ini juga diungkapkan oleh Zahari (2017) bahwa motivasi kerja berhubungan dengan cara mengarahkan potensi dan daya karyawan agar mau bekerja secara produktif sehingga berhasil mencapai tujuan yang ditentukan. Dengan adanya motivasi kerja karyawan yang baik dan didukung dengan profesionalisme pemimpin, maka diharapkan disiplin kerja karyawan semakin meningkat. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Saputra (2019) dan Kumarawati et al. (2017) bahwa ditemukan korelasi positif antara motivasi kerja

dan disiplin kerja.

Pemimpin perlu memperhatikan kepuasan kerja guna meningkatkan disiplin kerja karyawannya (Mendrofa et al., 2021). Kepuasan kerja menurut Mangkunegara dalam Arda (2017) berhubungan dengan ukuran *turn over*, umur, tingkat absensi, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi pekerjaan. Ukuran kepuasan kerja relatif sama antara organisasi satu dengan lainnya dimana *turn over* merupakan ukuran tinggi rendahnya kepuasan kerja yang paling akurat. Ketepatanabsensi dan pemenuhan jobdesk masing – masing karyawan diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja. Kepuasan kerja dapat diindikasikan melalui kepuasan karyawan atas gaji yang diterima, terjalannya kerja sama yang baik antara pemimpin dan karyawan, serta penghargaan atas pekerjaan yang telah terselesaikan (Ali et al.,2021). Hal ini dipertegas oleh Damayanti (2018) yang menyatakan kepuasan kerja akan tercapai apabila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang berasal dari penilaian pekerjaan seseorang. Perusahaan memberikan insentif atau penghargaan atas kinerja karyawan sehingga meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Dengan memperhatikan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yongjin Javasuka Garment”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Yongjin Javasuka Garment?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PadaPT. Yongjin Javasuka Garment?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan usulan proposal penelitian ini sebagai berikut: Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Yongjin Javasuka Garmen.

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yongjin Javasuka Garmen.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. Yongjin Javasuka Garmen.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu tentang Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan menambah wawasan tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Yongjin Javasuka Garment.
2. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca sebagai bahan pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin PT. Yongjin Javasuka Garment dalam menyusun strata.
4. Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi pengembang penelitian dibidangkajian Sumber Daya Manusia (SDM) serta penelitian selanjutnya.
5. Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kedisiplinan karyawan.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Yongjin Javasuka Garment Kp.Pajagan, RT.03/RW.11, Desa Benda, Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi. Adapun kesimpulan yang dihasilkan sebagai berikut:

- A. Disiplin Kerja (X1) secara persial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT.Yongjin Javasuka Garment Kp.Pajagan RT.03/RW.11 Desa Benda Kecamatan Cicurug Kabupaten Sukabumi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dengan nilai signifikan sebesar 0,167. Karena berada dibawah nilai signifikansi yang diisyaratkan yaitu 0,05.
- B. Kepuasan Kerja (X2) secara persial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT.Yongjin Javasuka Garment Kp.Pajagan RT.03/RW.11 Desa Benda Kecamatan Cicurug Kabupaten Suka Bumi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan nilai signifikan sebesar 0,224, Karena berada dibawah nilai signifikansi yang diisyaratkan yaitu 0,05.
- C. Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Yongjin Javasuka Garment Kp.Pajagan, RT.03/RW.11, Desa Benda, Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dengan nilai signifikan sebesar 0,000, Karena berada dibawah nilai signifikansi yang diisyaratkan yaitu 0,05 semakin baik pula nilai informasi Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Sebaiknya di PT.Yongjin Javasuka Garment Kp.Pajagan, RT.03/RW.11, Desa Benda, Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik atasan maupun bawahan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dala perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Kesuksesan karyawan suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer juga bisa dengan memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga harus sering memotivasi oleh manajernya, agar karyawan bertanggung jawab pada tugas yang sudah dibebankan pada karyawan.

Perlu adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawannya serta dapat mengetahui apakah kinerja dan disiplin kerja yang sudah diberikan itu dapat berpengaruh tidaknya terhadap kepuasan kinerja karyawan. Agar perusahaan dapat lebih memerhatikan kebutuhan karyawannya dari pemberian gaji yang sesuai, pemberian fasilitas-fasilitas kerja, kenyamanan dalam bekerja, mempunyai hubungan yang baik antar atasan dan bawahan, dll.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor-faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini dan dapat mengembangkan dari penelitian sebelumnya. Adanya pelatihan yang dilakukan secara berkala untuk menyamakan pola pikir dan penyalarsan tujuan perusahaan.

Perlu ditingkatkan dan diperbaharui lagi program supervisi untuk mendukung kinerja karyawan dan meningkatkan hasil kerja perusahaan ini, karena untuk dapat menekan tingkat kesalahan karyawan atau human error pada pekerjaannya dan dapat dilakukan evaluasi secepatnya untuk mencari solusi yang baik untuk kesejahteraan karyawan dan juga perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amran. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor
- Darmawan, A. A. P. (2017). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR ALAMI KREASI DENPASAR* Fakultas Ekonomi
- Fahmi, I. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program IBM SPSS20. Universitas Diponegoro. Semarang
- https://books.google.co.id/books?id=D9_YDwAAQBAJ&pg=PA369&lpg=PA369&dq=Prawirohardjo,+Sarwono.+2010.+Buku+Acuan+Nasional+Pelayanan+Kesehatan++Maternal+dan+Neonatal.+Jakarta:+PT+Bina+Pustaka+Sarwono+Prawirohardjo.&source=bl&ots=riWNmMFyEq&sig=ACfU3U0HyN3
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Organisasi, B., & Pegawai, K. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang* Mardi Astutik Abstrak Pendahuluan. 2(2). <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Patmarina, H. (n.d.). *Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv . Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung The Influence Of Works Dicipline On The Employee Performance Mediated By Company Working Productivity CV . Laut Selatan Jaya In Bandar Lampung*. 19–37.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. 18(01), 22–38.
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 3(1), 187. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Universitas Ngurah Rai , Bali , Indonesia Email : gungdarmawan@gmail.com Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai , Bali , Indonesia Jurnal Manajemen dan

BisnisEquilibrium Sumber: PT Sinar Alami Kreasi tahun 2012-2015 Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium. 3(1), 50–55.

Vallennia, K., & Atikah, A. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT . SINAR SOSRO Rancaekek).* 39–49.

