

Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya

Fanny Iswara Putri⁽¹⁾, Kustini Kustini⁽²⁾

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

Jl. Raya Rungkut Madya Gunung Anyar Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

Email: ¹fannyiswara09@gmail.com

Tersedia Online di

<http://www.jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant>

Sejarah Artikel

Diterima pada Mei 2021

Disetujui pada Agustus 2021

Dipublikasikan pada Agustus 2021

Hal. 629-636

Kata Kunci:

Disiplin Kerja; Keterlibatan Kerja; Kepuasan Kerja

DOI:

<http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja, keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya dengan jumlah responde sebanyak 55 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dan teknik analisis menggunakan Partial Least Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis saat ini, tingkat persaingan dengan perusahaan jasa kirim menjadi semakin meningkat. Dalam persaingan yang ketat, semua perusahaan mencari cara untuk mengejar ketinggalan dan terus berusaha untuk meningkatkan laba mereka. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan dari menjalankan bisnis perusahaan. Salah satu aspek terpenting dari manajemen bisnis adalah manajemen sumber daya manusia (SDM). Orang-orang yang dimiliki oleh perusahaan harus berkualitas untuk menjalankan perusahaan, karena jasa yang diberikan oleh karyawan ini akan menentukan sukses tidaknya perusahaan di masa yang akan datang.

Menurut Mardiono dan Supriatin (2014), kepuasan kerja merupakan salah satu cara utama untuk mengelola talenta organisasi yang menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi dan tergantung pada keinginan individu tersebut. Semakin besar kepuasan, semakin tergantung pula pada sistem nilai yang diterapkan. Semakin tinggi peringkat kinerja yang diinginkan individu, semakin puas dia dengan aktivitas ini. Oleh karena itu,

kepuasan merupakan ukuran perasaan sejahtera atau tidak bahagia, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang.

Tidaklah mudah untuk membangkitkan kepuasan karyawan dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya, seperti disiplin kerja dan keterlibatan karyawan dalam bisnis yang baik yang dapat diterima. Dibutuhkan disiplin kerja tingkat tinggi untuk membawa filosofi perusahaan ke depan. Dengan kata lain, harus ada kesadaran nasional sesuai dengan hakikat pembangunan yang ditujukan untuk pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Ketika karyawan menjadi target pengembangan simultan.

Disiplin menurut Simamora (2013) merupakan bentuk pengendalian diri dan latihan rutin karyawan yang menunjukkan keseriusan tim internal. Disiplin yang terbentuk dalam diri pegawai yang mencerminkan pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan kerja organisasi. Menurut Robinson dan Mondy (2010) *Job Participation* adalah sejauh mana karyawan perusahaan merasa senang dalam bekerja. Karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka akan melakukan yang terbaik untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti melakukan lebih dari yang diperlukan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, menjadi jelas bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Salah satunya terungkap dari hasil survei yang dilakukan pada tahun 2013 oleh Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri. Judulnya Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian terbaru lainnya oleh Atmi Saptarini pada tahun 2018, dampak motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor Pasar, Kebersihan dan Pelayanan Kabupaten Pesawaran adalah bahwa disiplin dalam bekerja menambah kepuasan kerja. dampak signifikan pada. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa partisipasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Y Yakup, 2017) berjudul "*Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*", engagement dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. Berdasarkan sejumlah penelitian sebelum hipotesis penelitian adalah sebagai berikut: (a) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di fisisoterapi. Lintas Samudra berbahaya, (b) Partisipasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Risky Lintas Samudra Surabaya.

METODE

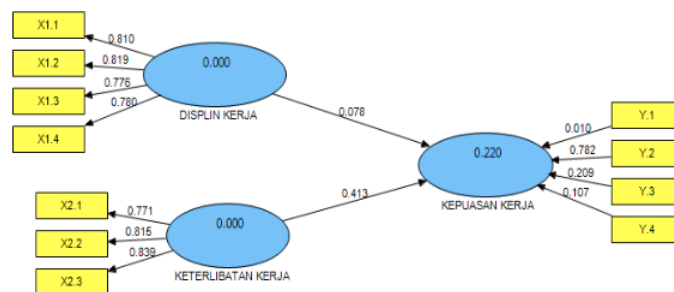
Kegiatan penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data yang dibutuhkan penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari karyawan yang dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya dengan cara menyebarkan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Risky Lintas

Samudra Surabaya Surabaya yang berjumlah 55 karyawan. Mengingat jumlah responden yang tidak terlalu banyak maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini merupakan jenis data ordinal sehingga menggunakan skala *Likert*.

Kemudian, pada penelitian ini, data yang dikumpulkan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner dibuat dalam bentuk pertanyaan dengan menggunakan skala 1-5 dari tidak setuju sampai sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah metode untuk mengkonstruksi model-model yang dapat diramalkan Ketika faktor-faktor terlalu banyak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) didapat outer model *factor loading*, *path coefficient*, dan R-Square adalah sebagai berikut.



Sumber : olah data, output *SmartPLS*

Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indicator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya R-Square yang berada tepat didalam lingkaran variabel Formatif (variabel Kepuasan Kerja). Sedangkan uji kelayakan model hubungan ketiga variabel penelitian tersebut dijelaskan pada tabel *Outer Loading* pada tabel 1, adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Outer Loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- DISPLIN KERJA	0.810235	0.802279	0.055705	0.055705	14.545051
X1.2 <- DISPLIN KERJA	0.818820	0.815419	0.047592	0.047592	17.205144
X1.3 <- DISPLIN KERJA	0.775576	0.773070	0.059229	0.059229	13.094608
X1.4 <- DISPLIN KERJA	0.780300	0.775963	0.067847	0.067847	11.500910
X2.1 <- KETERLIBATAN KERJA	0.770898	0.761013	0.055611	0.055611	13.862382
X2.2 <- KETERLIBATAN KERJA	0.814933	0.805638	0.077156	0.077156	10.562208
X2.3 <- KETERLIBATAN KERJA	0.838922	0.841323	0.034952	0.034952	24.001916
Y.1 -> KEPUASAN KERJA	0.436618	0.403739	0.177478	0.177478	2.460125
Y.2 -> KEPUASAN KERJA	0.975021	0.940585	0.051360	0.051360	18.984132
Y.3 -> KEPUASAN KERJA	0.783044	0.755530	0.105920	0.105920	7.392785
Y.4 -> KEPUASAN KERJA	0.650608	0.614537	0.128857	0.128857	5.049077

Sumber data diolah, 2021

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai *Factor Loading* dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). *Factor Loading* merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi.

Berdasarkan pada tabel *outer loading* di atas, seluruh indikator reflektif pada variable **Displisin Kerja**, **Keterlibatan Kerja**, dan **Kepuasan Kerja**. menunjukan *factor loading* (original sample) lebih besar dari 0,05 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 vailidity* **atau validitasnya baik**.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji beberapa hipotesis penelitian seperti yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-Square pada persamaan antar variable latent. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat). Dijelaskan pada tabel 2 Inner Weight adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Inner Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
DISPLIN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.078449	0.086006	0.098479	0.098479	0.796607
KETERLIBATAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.413386	0.427034	0.080006	0.080006	5.166927

Sumber data primer diolah, 2021

Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel 2 terungkap bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Tidak dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,078449 , dan nilai *T-statistic* sebesar 0,796607 lebih kecil dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 maka **Tidak Signifikan (positif)**. Dengan demikian H1 pada penelitian ini tidak dapat diterima atau ditolak.

Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel 2 terungkap bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,413386 , dan nilai *T-statistic* sebesar 5,166927 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 maka **Signifikan (positif)**. Dengan demikian H2 pada penelitian ini dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan tidak mempengaruhi untuk meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Risky Lintas Samudra Surabaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauritz D.S Lumentut, dan Lucky O.H Dotulong (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang disignifikan dalam kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara teori kepuasan kerja dipengaruhi dengan tingkat absen (Stephen Robbins, 2015). Dikarenakan disiplin terbentuk dari suatu sikap seseorang yang berhubungan dengan kebiasaan jadi seberapa disiplin atau tidak seseorang tidak ada pengaruhnya dengan kepuasan kerja. Pengukuran disiplin menggunakan indikator ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Dari indikator tersebut yang memiliki factor loading terbesar yang paling tidak berpengaruh untuk membentuk kepuasan kerja yaitu menggunakan peralatan kantor dengan baik, artinya indikator tersebut bukanlah suatu bentuk kedisiplinan tetapi merupakan suatu sikap yang seseorang yang terbentuk karena suatu kebiasaan yang menyertai individu dan budaya kerjanya. Tetapi secara keseluruhan kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 0,07. Hal tersebut berbeda dengan

penelitian sebelumnya yang dilakukan Sedangkan penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Atmi Saptarini, 2018), dan (Alamsyah Yunus, Ahmad Alim Bachri, 2013) yang menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Mardiono dan Supriatin (2014) menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Sukirman (2011) mengemukakan bahwa Disiplin kerja disebabkan karena menyukai pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. Hal itu berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja dilaksanakan karyawan terhadap pelaksanaan tugas, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tercipta dari indikator keterlibatan kerja karyawan yakni karyawan aktif berpartisipasi untuk memberikan sumbangsih terhadap perusahaan, keikutsertaan dalam suatu kegiatan yang dilakukan organisasi, serta bekerja sama dengan rekan kerja. Hal itu semua dapat dilakukan dengan baik oleh pegawai PT. Risky Lintas Samudra Surabaya ketika melaksanakan tugas di dalam kantor. Hal itu ditunjukkan dengan besarnya pengaruh keterlibatan kerja sebesar 41,3 % terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sharagay dan Ahearon dalam Safaria (2013) dalam jurnal Y. Yakup (2015) menyatakan hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi dalam setiap aktivitas organisasi, akan lebih mampu bekerja secara efektif dalam melayani masyarakat dan meningkatkan kinerja organisasi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki keterlibatan kerja relatif rendah. Subawa dan Utama (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Dalam penelitian ini faktor keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan bahwa indikator dari keterlibatan kerja yang mempunyai pengaruh terbesar dalam membentuk variable keterlibatan kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini yaitu indikator kerjasama yang tinggi. Artinya indikator tersebut merupakan indikator yang paling kuat membentuk variable keterlibatan kerja dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus dapat memastikan seluruh karyawannya terlibat dalam hal apapun khususnya dalam hal kerjasama.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian terungkap bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas

Samudra Surabaya. Sedangkan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya.

SARAN

Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain dengan metode analisis yang lebih kompleks sehingga dapat menjelaskan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. 2005. Analisis statistic dengan Microsoft exel dan SPSS. Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fengky, N. E., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1).
- Fitriani, R., & Muhyadi, M. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1*, 7(3), 273-281.
- Gefen, D., Straub, D., & Boudreau, M. (2000). *Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice*. Communications of the Association of Information Systems, 4, 1–80.
- Ghozali, Imam. (2008). **Structural Equation Modelling**, Edisi II, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, M. F., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih Daya (Outsourcing) di Palembang Square.
- LIM, H. S. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(2).
- Mardiono, D. (2014). Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan. *dalam Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(3).
- Muliana, Y., & Makmur, W. A. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. *Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian*, 3(1).

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*. Jakarta: PT. Index
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatin, Dian Mardiono. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. Fakultas Ekonomi STIESIA, Surabaya
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.