

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN CV. KAMPAR MOTOR KABUPATEN KAMPAR

Oleh
Lamin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366
E-mail : lamindal@gmail.com

Abstract: *The title of this study is the effect of job satisfaction on the discipline of honorary employee CV Kampar Motor. Populasi in this study is all employees honorer who amounted to 38 employees sampled research. Results of SPSS Examination in this study found the test results on Job Satisfaction variable (X) on Work Discipline (Y) can be seen that t-count is greater than t-table ($7,929 > 2.028$) with significant level 0,00. It can be concluded that job satisfaction variable (X) has a positive and significant effect on employee work discipline (Y) The result of simple linear regression shows $Y = a + bX$ namely: $Y = 7.026 + 0.870X$. From the regression equation it is concluded that the regression coefficient of bx is positive. This indicates that the independent variable if the enhanced equation will give rise also to the dependent variable. R Square results of 0.636 (63.6%) explained that the discipline of of the respondent is influenced by job satisfaction of 63.6%*

Keywords: *Job Satisfaction, Work Discipline*

A. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan merupakan organisasi yang terdiri dari sumber daya manusia yang memiliki tujuan yang sama untuk dicapai. Apapun tujuan tersebut secara bersama menjadi komitmen organisasi untuk selalu dijaga dan dipahami oleh sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Namun di era yang semakin kompleks ini, permasalahan-permasalahan sumber daya manusia akan ikut menjadi kompleks seperti kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Permasalahan-permasalahan tersebut akan sangat mempengaruhi tujuan bersama dari organisasi tersebut. CV Kampar Motor adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan alat-alat sepeda motor dan juga reparasi sepeda motor yang mempunyai beberapa cabang dia kabupaten Kampar

Data Turn Over dan Pelanggaran Absensi Karyawan CV Kampar Motor Periode 2013-2017

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Absensi Terlambat	Absensi alfa	Absensi Ijin dan Sakit
2013	42	6	144	34	84
2014	40	4	124	42	82
2015	38	6	162	38	76
2016	39	3	188	52	88
2017	38	8	178	48	94

Sumber : Data CV Kampar Motor 2018

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dari tahun 2013 sampai 2017 masih ada karyawan yang mengundurkan diri. Dan juga masih banyak karyawan yang sering datang terlambat, alfa dan ijin. Dan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan berhenti bekerja dan juga kurang disiplin adalah faktor kepuasan kerja.

Bedasarkan uraian diatas maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Kampar Motor Kabupaten Kampar.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan CV Kampar Motor Kabupaten Kampar

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja Merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi, Hariandja (2008:290).

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2007:117) mendefinisikan lebih rinci bahwa kepuasan kerja adalah Perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti: gaji/upah yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan”.

Hasibuan (2007:202) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik”.

Robbins (2008:181), indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Pekerjaan yang menantang. Kerja yang secara mental menantang dan dapat diartikan adanya inovasi-inovasi baru

sehingga tidak monoton.

2. Gajaran yang pantas. Gajaran yang pantas merupakan penghasilan atau kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai dengan standar yang ada.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Kondisi kerja yang mendukung merupakan lingkungan tempat bekerja yang kondusif untuk berlangsungnya pekerjaan dan keadaan tempat kerja yang sesuai standar.
4. Rekan kerja yang mendukung. Rekan kerja yang mendukung lebih dititik beratkan pada terciptanya hubungan yang saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan saling adanya dukungan sesama karyawan.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Diartikan dengan adanya relevansi kepribadian yang berarti kesesuaian persepsi dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Disiplin Kerja

Disiplin menurut Siswanto (2007:291) adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” .

Kedisiplinan pegawai menurut **Mangkuprawira** (2007:1) adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan. Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa 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.”

Rivai dalam Sinambela (2016: 355) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini di laksanakan pada Karyawan CV Kampar Motor Kabupaten Kampar dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 38 karyawan. Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif yaitu penganalisaan yang bersifat menjelaskan dan menguraikan data dan informasi yang diperoleh dengan pengukuran variabel menggunakan sakala liker’s.

Uji t

Untuk mengetahui signifikan antara variabel dapat digunakan rumus uji – t (Sugiyono dalam Manik, 2017:261)

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

1. Bila *hitung tabel* $t > t$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y
2. Bila *hitung tabel* $t < t$, maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut J. Supranto dalam Syafrina (2018:9) dalam Manik (2016:237) nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R² yang menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu

HASIL

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.026	4.117		1.707	.097
KEPUASAN_KERJA	.870	.110	.797	7.929	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

Hasil pengolahan data SPSS diperoleh adanya t_{hitung} sebesar 7,929 maka uji hepotesisnya adalah t_{hitung} = 7,929 > t_{tabel} = 2,028 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Karyawan CV Kampar Motor Kabupaten Kamapar

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.626	3.86080

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA

b. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA

Pada Tabel di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,636 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Karyawan CV Kampar Motor Kabupaten Kampar adalah sebesar 63,6 %. Sedangkan sisanya 36,4 %

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV Kampar Motor Kabupaten Kampar.

SIMPULAN

1. Hasil pengolahan data SPSS diperoleh adanya t_{hitung} sebesar 7,929 maka uji hipotesisnya adalah $t_{hitung} = 7,929 > t_{tabel} = 2,028$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Karyawan CV Kampar Motor Kabupaten Kampar. Berdasarkan persamaan maka dapat dilihat konstanta (a) sebesar 7,026 berarti pada saat kepuasan tidak ada atau nol, maka disiplin kerja karyawan masih tetap diperoleh sebesar 7,026. Sedangkan pengaruh Kepuasan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y) adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0,870 yang berarti bahwa setiap kenaikan Kepuasan kerja satu satuan maka akan dapat menaikkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,870 satuan.
2. Diketahui nilai R Square sebesar 0,636 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Karyawan CV Kampar Motor Kabupaten Kampar adalah sebesar 63,6 %. Sedangkan sisanya 36,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Hariandja, T.E Marihot. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen (Dasar, Pengertian Dan Masalah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkuprawira (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia Jakarta.

Manik, Sudarmin. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 1 Nomor 4 tahun 2017

Manik, Sudarmin. 2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016

Robins, Stephen, P. (2008) *Perilaku organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa : H. Adyana Puja Admaja, Jakarta: Prehalindo.

Siswanto, S. Bedjo. (2007). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 8 Nomor 4 Tahun 2017