



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BHINNEKA DWI PERSADA

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BHINNEKA DWI PERSADA

Alfiansyah Ardiyanto

aalfi391@gmail.com

Nenny Anggraini

nennysu@yahoo.com

Jonny Siagian

Jonni.siagian@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

All companies expect all employees to be able to provide optimal performance. Employee performance can be influenced by various factors, including job satisfaction. In addition, the importance of work discipline for each employee in following the process of improving job satisfaction can also have an impact on their performance. The purpose of this quantitative study was to determine how work discipline and job satisfaction affect the performance of PT employees. Persada, Bhinneka Dwi. The company's employees are the research population. with a minimum criterion of having worked for at least 1-4 years and 35 workers were obtained. A questionnaire was used in the data collection method. The multiple regression analysis approach is the data analysis technique used. While the t table value of 2.037 t count $>$ t table (3.588 $>$ 2.037) which indicates that the job satisfaction variable has a positive and significant effect on the performance of PT employees, the results of the study at a significant level for the job satisfaction variable (X1) of $0.001 < 0.05$ which means significant. Persada, Bhinneka Dwi. The results of the study on the work discipline variable (X2) show that work discipline has a positive and large effect on employee performance at PT, with a significance level of $0.005 < 0.05$ and a t table value of 2.037 t count $>$ t table (3.041 $>$ 2.037). Persada, Bhinneka Dwi. Based on the results of simultaneous testing, work discipline and job satisfaction both have a positive and significant effect on employee performance. The f count value is 14.185, while the f table value is 3.30. This means that f count $>$ f table (14.185 $>$ 3.30), and the significance value is $0.000 < 0.005$. The corrected R^2 Determination Coefficient value of 43.7% indicates that work discipline and job happiness have an effect on employee performance, while the remaining 66.3% is the influence of additional factors that are not considered in this study. The research findings show that to improve employee performance, organizations need to focus on employee job satisfaction and work discipline by conducting regular building activities to build stronger relationships between employees and conducting employee evaluations to improve performance and remain in the Company, especially at PT. Bhinneka Dwi Persada for the future.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Saat global seperti berikut, pandangan terhadap karyawan telah mengalami perkembangan, dimana karyawan tidak lagi dianggap hanya sebagai sumber daya, tetapi lebih sebagai sumber daya penting untuk bisnis. (SDM) dianggap sebagai aset yang dapat ditingkatkan nilainya dan bukan hanya sebagai beban. SDM dianggap sebagai faktor kunci dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Mereka memainkan peran penting dalam setiap aktivitas organisasi. Keberhasilan organisasi, terutama dalam konteks publik, sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Penting bagi perusahaan untuk terus mengedepankan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Semakin unggul kualitas karyawan, semakin besar pula kemampuan bersaing dengan perusahaan lain. (Ilham 2019)

PT. Bhinneka Dwi Persada adalah sebuah perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas, didirikan pada tahun 1997. Perusahaan ini awalnya berfokus pada representasi, distribusi, serta penyediaan peralatan sistem bagi TNI. Namun, sejak tahun 2014, perusahaan ini telah mengalami perubahan besar menjadi sebuah perusahaan teknik yang mengandalkan keahlian insinyur dirgantara berpengalaman dari industri penerbangan. Transformasi ini memungkinkan perusahaan untuk menyediakan layanan desain 4 manufaktur serta produk yang memiliki kualifikasi penuh dalam sektor pertahanan dan komersial. Sejak saat itu, perusahaan ini telah menjadi bagian dari Industri Pertahanan Negara. Dalam Perusahaan Bhinneka Dwi Persada memiliki sebanyak 35 karyawan.

Semua perusahaan berharap agar seluruh karyawan mampu memberi kinerja yang optimum. Banyak aspek dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, termasuk kepuasan kerja. Selain, pentingnya disiplin kerja tiap pekerja dalam mengikuti proses perbaikan kepuasan kerja juga dapat berdampak pada kinerja mereka. Kinerja, atau sering disebut sebagai performance, adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai melalui pekerjaan yang telah dilakukan. Namun, konsep kinerja sebenarnya mencakup lebih dari sekadar hasil pekerjaan. Ini juga mencakup bagaimana proses pekerjaan tersebut dilaksanakan. Menurut Mangkunegaraan (Putri and Ridlwan Muttaqin 2023), Kinerja dapat digambarkan sebagai jumlah dan mutu keluaran yang dihasilkan oleh seorang individu ketika menjalankan pekerjaan yang telah diamanatkan sesuai dengan peran yang ditetapkan, yang mencerminkan kinerja karyawan adalah aspek individual, mengingat setiap karyawan dapat melakukan tugasnya pada tingkat yang berbeda-beda. Setiap upaya yang dilakukan untuk memajukan perusahaan merupakan hasil dari performa atau kinerja pekerja. Karena itu, penting untuk perusahaan memantau kinerja masing-masing karyawan untuk menilai apakah

mereka mampu menjalankan tugas mereka dengan baik. Evaluasi kinerja ini memainkan peran penting dalam mencari tahu tingkat kerjasama antara perusahaan dan karyawan.

Dalam konteks ini para pelaku bisnis harus menyadari bahwa persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Potensi yang dimiliki oleh tenaga kerjanya. Tingkat produktivitas akan meningkat seiring membaiknya kinerja perusahaan, yang pada akhirnya akan membuatnya lebih menguntungkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Naharudin dan Sadegi, seperti yang dilaporkan dalam jurnal (Rusvianti et al. 2024), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemauan dan keterbukaan mereka sendiri dalam berinteraksi dengan diri sendiri dan pekerja lainnya saat mengerjakan tugasnya. Mereka menyimpulkan bahwa Produktivitas dapat meningkat ketika karyawan termotivasi dan bersedia melaksanakan tugasnya, akhirnya, hal tersebut akan berdampak pada kinerja mereka secara menyeluruh serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Jumlah nilai dari sub-elemen penilaian menghasilkan standar atau nilai pelaksanaan pekerjaan. Daftar penilaian yang terdiri dari kategori-kategori berikut—kurang (60 ke bawah), sangat baik, (91-100), baik (81-90), cukup (71-80), dan cukup (61-70).—digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik pekerjaan dilaksanakan. Karyawan di Perusahaan Bhinneka Dwi Persada diharapkan untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi dan menerima skor antara 91 dan 100, yang merupakan kategori sangat baik. Mengingat data penilaian kinerja karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada pada Oktober 2023 – Maret 2024 selanjutnya:

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada
Oktober 2023 – Maret 2024**

Skor	Banyaknya Karyawan	Persentase
91 – 100	10 Karyawan	29%
81 – 90	25 Karyawan	71%
71 – 80	-	-
61 – 70	-	-
60 kebawah	-	-
Total	35 Karyawan	100%

Sumber : Perusahaan PT. Bhinneka Dwi Persada

Tabel 1.1 di atas, yang membahas tentang evaluasi kinerja karyawan, periode Oktober 2023 sampai dengan Maret 2024, Sasaran kantor untuk penilaian kinerja karyawan belum terpenuhi PT. Bhinneka Dwi Persada, yaitu memperoleh nilai sangat baik. Hal ini dikarenakan hanya 10 pekerja yang

tergolong memiliki evaluasi kinerja sangat baik dan masih banyak pegawai yang memperoleh nilai di bawah 91, yaitu sebanyak 25 orang. Hal ini menunjukkan bahwa untuk dapat memenuhi harapan kantor dan mencapai target, kinerja pegawai PT. Bhinneka Dwi Persada masih perlu ditingkatkan. PT. Bhinneka Dwi Persada.

Dengan Situasi seperti ini dapat menjadi dorongan bagi para pengusaha untuk menjaga dan meningkatkan kinerja serta kompetensi karyawan mereka, sehingga mereka dapat tetap bersaing dengan kuat. Manajemen harus memberikan pertimbangan yang cermat terhadap kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Budi Santoso and Yuliantika n.d.) menunjukkan bagaimana unsur-unsur kepuasan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi *intention to stay*. Selain faktor kepuasan kerja, Salah satu kunci utama dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan dikenal sebagai disiplin kerja, didorong oleh kesadaran pribadi. Ini mencakup sikap hormat, kesetiaan pada aturan baik dalam bentuk resmi maupun tidak resmi, menyertai kesiapan melakukan tanpa penolakan terhadap hukuman yang diberlakukan.

**Tabel 1.2 Hasil Survey Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Bhinneka Dwi Persada**

Indikator Kepuasan Kerja Menurut (Robbins dan Judge, 2015)	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
Kerja yang menantang secara mental	Apakah anda merasa pekerjaan anda memerlukan kreativitas yang tinggi ?	50%	50%
Ganjaran / upah yang pantas	Apakah anda merasa gaji yang anda terima saat ini sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan anda?	50%	50%
Rekan kerja yang kompetitif	Apakah anda merasa rekan kerja anda memberikan dukungan yang memadai dalam menghadapi tantangan atau masalah pekerjaan ?	30%	70%
Kesesuaian ke pribadian dalam pekerjaan	Apakah anda merasa bahwa kepribadian anda cocok dengan tuntutan pekerjaan saat ini?	40%	60%

Sumber : Hasil Wawancara Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada

Berdasarkan pada tabel 1.2 menunjukkan data rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada. Dari data diatas dapat diperhatikan kepuasan kerja paling dipengaruhi oleh indikator ini dapat dilihat dari presentase jawaban tidak. Indikator rekan kerja yang kooperatif menduduki peringkat pertama dengan presentase tinggi di indikator lainnya yaitu 70% menjawab tidak dan 30% menjawab ya, dimana karyawan masih memiliki hubungan yang kurang baik satu sama lain, sehingga menghambat komunikasi mereka ketika sedang bekerja pekerjaannya dan mengakibatkan kerjasama yang kurang baik. tidak efektif dan kinerja yang kurang optimal.

Kemudian indikator yang kedua adalah indikator Kesesuaian ke pribadian dalam pekerjaan 60% responden menjawab “tidak” dan 40% menjawab “ya”, yang merupakan karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada merasa tidak cocok dengan kepribadiannya sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan sering tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri sehingga mengandalkan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dan indikator ketiga adalah ganjaran/upah yang pantas 50% responden menjawab "tidak", dan 50% menjawab "ya" sebagai persentase, masing-masing karyawan memperoleh imbalan yang disesuaikan dengan pekerjaan yang sudah diselesaikan dengan sesuai target. Yang terakhir yaitu indikator kerja yang menantang secara mental dengan 50% menjawab tidak dan 50% menjawab ya, dimana para karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan itu memerlukan kreativitas yang tinggi, adapun yang mengatakan bahwa pekerjaan mereka tidak memerlukan kreativitas yang tinggi karena mereka mampu mengerjakan tugas tersebut dengan efektif.

Kondisi ini selain berdampak pada terganggunya produktivitas individu pada kinerja tim secara keseluruhan. Ketidakpuasan ini bisa juga mengindikasikan perlunya evaluasi kembali terhadap proses perekrutan serta strategi msdm yang sedang dijalankan.

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja merupakan unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT. Bhinneka Dwi Persada adalah kurangnya disiplin di antara karyawan, seperti jam masuk kerja karyawan yang tidak menentu dan terjadinya keterlambatan karyawan.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada
Periode Oktober 2023 – Maret 2024
 DATA ABSENSI KARYAWAN
 PT. BHINNEKA DWI PERSADA
 PERIODE OKTOBER 2023 – MARET 2024

Bulan	Absensi					
	Cuti	Sakit	Tanpa Keterangan	Izin	Terlambat	Total
Oktober	2	1	3	2	14	22
November	1	3	4	2	14	24
Desember	2	2	1	4	11	20
Januari	2	3	4	1	18	28
Februari	1	1	2	1	28	33
Maret	4	2	1	2	15	24

Sumber : Perusahaan PT. Bhinneka Dwi Persada

Berdasarkan pada tabel 1.3 menunjukkan data rekapitulasi absensi karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada. Dari data diatas dapat diperhatikan bahwa terdapat banyak karyawan yang data absensinya masih sangat kurang disiplin dan total absensi karyawan tertinggi pada bulan Februari 2024 sebesar 33 karyawan yang masih sangat kurang memperhatikan kedisiplinan. Dari hasil survey peneliti, terdapat karyawan yang masih kurang memiliki disiplin kerja, hal tersebut disebabkan karena jam masuk kerja yang tidak menentu sehingga karyawan mengabaikan batas jam absen dan menjadi terlambat. Adapun peraturan yang harus diberikan kepada karyawan aturan yang berkaitan dengan jam masuk, istirahat, dan pulang terkait dengan kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu masuk kerja.

Salah satu aspek penting dalam pelaksanaan tugas adalah mencapai kinerja terbaik dari karyawan Anda. Karena itu, perhatikan kinerja pekerja menjadi suatu yang penting dan utama untuk tercapai tujuan perusahaan secara maksimal. Ini menjadi suatu keharusan bagi setiap perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam memajukan sektor pendidikan di wilayahnya. Terdapat beberapa kesulitan yang kerap muncul pada ranah pekerjaan, seperti ketidaknyamanan kondisi kerja yang bisa disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang tinggi atau ketidakcocokan antar karyawan ini mungkin berdampak kepada kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kurangnya disiplin karyawan juga sering dianggap sebagai masalah yang berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Mengingat fenomena permasalahan karena itu, penulis terdorong untuk menjalankann penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhinneka Dwi Persada”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja mengarah kepada pencapaian diperoleh pekerja untuk menjalankan tanggung jawab dan tugas. Dalam konteks ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk mencatat penilaian tersebut dan mengidentifikasi bakat atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Perilaku yang menunjukkan pentingnya suatu proses dalam menyelesaikan tugas, bukan hasil dalam mengembangkan konsep kinerja, merupakan definisi kinerja pada 2015 (Amir dalam Bekam Lumban Siantar et al., 2023). Sedangkan menurut Auliya dan Sulistyowati Kinerja karyawan merupakan output kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam sebuah perusahaan, sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan kewenangan mereka, guna mencapai setiap tujuan organisasi, pada 2022 (Sanjaya & Febrian, n.d. 2024).

2. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Komponen-komponennya adalah sebagai berikut yang mempengaruhi kinerja menurut Putri (2020):

- a. Keahlian
- b. Pemahaman
- c. Personalitas
- d. Motivasi kerja
- e. Superioritas
- f. Leadership style
- g. Kepuasan kerja
- h. Kondisi kerja
- g. Budaya organisasi

3. Indikator Kinerja Karyawan

Penanda (indikator) yang memakai untuk menimbang kinerja karyawan, pada 2015 (Robbins dalam Juniyar Sri Tiyanti et al., n.d.):

1. Kuantitas

Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban dalam waktu yang ditentukan dapat digunakan untuk mengukur kuantitas hasil pekerjaan.

2. Kualitas kerja

Kualitas hasil kerja, mencakup berbagai parameter berkaitan pada kualitas atau standar hasil kerja, yang dapat diukur dengan nilai numerik atau indikator lainnya.

3. Efektivitas

Efektivitas, merujuk pada kemampuan seseorang untuk tercapai hasil yang diinginkan atau target yang dituju kepada pekerjaan mereka. Ini tidak hanya mencakup pencapaian tujuan kerja secara kuantitatif, tetapi juga aspek-aspek kualitatif dari kontribusi mereka terhadap organisasi.

4. Kemandirian

Kemandirian, merujuk pada kemampuan dan sikap seseorang untuk bekerja secara mandiri tanpa banyak pengawasan atau bimbingan langsung. Ini mencakup beberapa aspek penting yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengelola pekerjaannya sendiri dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

5. Komitmen kerja

Komitmen kerja, menggambarkan derajat komitmen, kesetiaan, dan investasi emosional seseorang pada pekerjaan mereka dan perusahaan tempat mereka bekerja. Itu menggambarkan antara orang merasa terikat dan memiliki rasa akuntabel terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

B Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sebab karyawan ingin bahagia dalam pekerjaan mereka, dan karena nilai-nilai setiap orang menentukan seberapa puas mereka dengan pekerjaan pribadi mereka, kepuasan kerja adalah masalah pribadi. Makin ada elemen pada pekerjaan yang selaras pada preferensi semakin puas mereka dengan pekerjaan mereka oleh individu tersebut pada 2021 (Afandi dalam Budi Santoso & Yuliantika, n.d. 2022).

Kepuasan kerja menurut Afandi merupakan reaksi emosional atau emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya serta persepsi mereka terhadap betapa menyenangkan pekerjaannya, biasanya berkaitan dengan pekerjaan individu yang Hal ini menunjukkan adanya perbedaan antara apa yang diterima karyawan dan apa yang menurut mereka seharusnya mereka terima pada 2021 (Budi Santoso & Yuliantika, n.d. 2022).

Penghargaan yang dikasih oleh individu atau organisasi sebagai pengakuan atas prestasi tertentu

(Bangun 2012). Penghargaan, tidak peduli apakah itu bersifat materi atau tidak, tetap menimbulkan kebanggaan bagi mereka yang menerimanya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa reaksi emosional seseorang terhadap beberapa aspek pekerjaan mereka dikenal sebagai kepuasan kerja. termasuk perasaan menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Bergantung pada nilai mereka sendiri, setiap orang punya tingkat kepuasan yang berbeda. Elemen-elemen tersebut meliputi lingkungan kerja, kolaborasi staf, insentif yang diperoleh, serta karakteristik psikologis dan fisik. Juga memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkontribusi pada produktivitas, menjadi hal amat diharapkan manajer. Sebab itu, penting bagi manajer memahami bagaimana menciptakan kepuasan kerja bagi pekerja mereka

2. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pemahaman ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2017:120) (dalam Jahidah Islamy, 2019) tentang unsur-unsur yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Karakteristik karyawan meliputi IQ, kemampuan unik, usia, jenis kelamin, ciri fisik, pendidikan, riwayat pekerjaan, durasi masa kerja, watak, perasaan, persepsi, cara berpikir, dan sikap dalam bekerja.
- b. Karakteristik suatu pekerjaan mencakup sifat tugasnya, susunan dalam organisasi, kedudukan, tingkatan atau kelompok jabatan, tingkat pengawasan, kestabilan finansial, kesempatan untuk berkembang, interaksi sosial, serta hubungan dengan kolega.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Di bawah ini tercantum indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) (dalam Psikologi et al., n.d.):

- a. Pekerjaan yang melelahkan secara mental
- b. Gajaran / upah yang pantas.
- c. Rekan kerja yang kompetitif
- d. Kesesuaian kepribadian dalam pekerjaan.

C Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

(Lestari & Afifah (2021) dalam Rui Restu Ade Nugraha & Bangun Putra Prasetya, 2024) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perhatian moral karyawan harus mematuhi norma-norma sosial yang ditetapkan oleh kebijakan bisnis dan perusahaan yang relevan. (Menurut Wahidah, (2019) dalam Rui Restu Ade Nugraha & Bangun Putra Prasetya, 2024) Melalui disiplin kerja, manajer berinteraksi

dengan anggota staf agar dapat memajukan harapan dan memotivasi mereka untuk menaati prinsip organisasi perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kesadaran moral karyawan untuk tunduk kebijakan pada perusahaan merupakan komponen disiplin kerja. Manajer memainkan peran penting dalam memastikan komunikasi yang efektif dengan karyawan untuk memperkuat kesadaran ini dan memastikan karyawan mematuhi pedoman dan aturan yang valid dalam badan usaha. Demikian, disiplin kerja menyertakan pertimbangan moral di samping mematuhi hukum dan komunikasi dalam tercapai tujuan organisasi.

2. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Terjaga atau tidaknya tata tertib kerja dalam sebuah perusahaan tergantung pada beberapa hal. Unsur-unsur tersebut meliputi:

- a.* Jumlah uang yang diberikan, Imabalan yang layak mampu menambah semangat dan keterikatan pekerjaan dan perusahaan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka.
- b.* Ada tidaknya pengawasan dalam perusahaan, Pengawasan yang tepat dapat membantu memastikan bahwa karyawan menuruti regulasi dan proses perusahaan. Ketika karyawan tahu bahwa mereka diawasi, mereka cenderung lebih berhati-hati dan disiplin dalam menjalankan pekerjaan mereka.
- c.* Terlepas dari ada atau tidaknya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan, kepemimpinan yang teladan memiliki dampak yang besar terhadap budaya perusahaan. Pimpinan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi cenderung membentuk lingkungan di mana disiplin kerja dihargai dan dijunjung tinggi oleh karyawan lainnya
- d.* Apakah ada pedoman yang jelas yang dapat diikuti, Kehadiran aturan yang jelas dan diterapkan secara konsisten membantu membentuk ekspektasi yang jelas bagi karyawan. Karyawan akan lebih cenderung disiplin apabila mereka memahami ekspektasi yang diberikan kepada mereka dan konsekuensi jika aturan dilanggar.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Tyas (2018) Tolak ukur yang diterapkan untuk menilai tingkat kepatuhan terhadap disiplin kerja antara lain:

1. Ketaatan pada peraturan kerja

Penghormatan terhadap Peraturan, merupakan indikator penting dari pemanutan pada ketentuan kerja. Pegawai yang patuh terhadap aturan badan usaha menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dan kemampuan untuk mengikuti pedoman yang ditetapkan.

2. Ketaatan pada standart kerja

Mencerminkan komitmen pekerja untuk mencapai hasil yang diharapkan dan menuntaskan pekerjaan sesuai standar kualitas dan efisiensi yang telah ditentukan. Tingkat ketaatan pada standar kerja dapat menjadi indikator disiplin yang kuat.

3. Teladan pempinan

Teladan Pimpinan, Perilaku dan sikap pimpinan memiliki pengaruh besar terhadap tingkat disiplin kerja di tempat kerja. Pimpinan yang memberikan teladan positif dan menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi cenderung mendorong karyawan untuk mengikuti jejak mereka.

4. Keadilan

Keadilan, Keadilan dalam pengelolaan dan penerapan aturan serta sanksi di tempat kerja memainkan peran penting dalam memelihara disiplin kerja. Karyawan perlu merasa bahwa aturan diterapkan secara konsisten dan adil untuk menjaga tingkat motivasi dan ketaatan.

III. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian memanfaatkan kedekatan kuantitatif berdasarkan data statistik dan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Untuk menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasikan lintas yang menangani masalah penelitian mengharuskan pengukuran variabel-variabel objek yang diteliti, termasuk waktu, tempat, dan kondisi secara cermat.

Penelitian menggunakan analisis asosiatif kausal dengan metodologi pendekatan kuantitatif. Penelitian hendak untuk menganalisis kaitan selang 2 atau lebih variabel, yang dikenal sebagai penelitian asosiatif kausal. Metode menggambarkan keterkaitan antara variabel yang memengaruhi dan dipengaruhi dalam penelitian.

B. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, yakni dari Februari hingga April 2024, di PT. Bhinneka Dwi Persada yang berlokasi di World Capital Tower Lantai 10 Unit 11-12, Jl. Mega Kuningan Barat No.3, RT.5/RW.2, Kuningan, Kuningan Tim., Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12950.

C. Variable dan Definisi Oprasional

Variabel mengacu konsep yang menggambarkan sifat dalam subjek penelitian dan dapat beraneka ragam baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Faktor digunakan penelitian ini :

- a. Variabel yang memengaruhi, menghasilkan, atau mengarah ke variabel terikat disebut variabel bebas. Disiplin di tempat kerja dan kepuasan kerja adalah dua faktor independen yang diperhitungkan dalam penelitian ini .
- b. Variabel terikat merupakan variabel dihasilkan dari pengaruh atau efek variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian kinerja karyawan.

D. Jenis Sumber Data

Peneliti akan menggunakan data kuantitatif sebagai jenis datanya. Data kuantitatif adalah informasi bentuk angka yang pada hakikatnya dapat dihitung dalam penelitian ini.

- a. Data primer itu informasi yang dihasilkan dirancang oleh peneliti khusus untuk memberikan jawaban permasalahan yang diteliti. Peneliti menjumlahkan data langsung dari sumber awal atau lokasi kegiatan penelitian.
- b. Data yang digunakan atau dirilis pihak lain disebut data sekunder. Buku, jurnal, dan media daring merupakan datasource sekunder yang dipakai peneliti pada penelitian untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan.

E. Populasi

Populasi merupakan sebuah golongan rampatan meliputi barang-barang atau orang pada ciri-ciri merupakan elemen khusus yang dipilih oleh peneliti sebagai objek studi dan kemudian diekstraksi kesimpulannya (Sugiyono dalam Imron , n.d.2019). Menurut Arikunto, 2017 (dalam Pendidikan & Konseling, n.d. 2022) mengatakan kalau subjeknya dibawah dari 100, sehingga segala populasi digunakan untuk penelitian. Dengan demikian, dengan jumlah karyawan saat ini sebanyak 35 orang. Dengan demikian, populasi penelitian adalah seluruh pekerja tetap PT. Bhinneka Dwi Persada, yang jumlahnya 35 orang pekerja tetap pada tahun 2024.

F. Uji Data dan Istrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas ialah instrument yang bisa dipakai menilai apa yang sepantasnya harus dihitung (Sugiyono 2019). Ini menampakan tahap keakuratan antara data aktual yang terjadi pada objek dengan data yang dihimpun oleh peneliti untuk menilai validitasnya. Jika nilai r yang diperkirakan dari suatu variabel lebih tinggi daripada nilai yang ada di tabel, maka dianggap valid. Sebuah program digunakan untuk membantu menghitung uji validitas ini.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali 2018) Kepercayaan publik dipengaruhi oleh keandalan. Keandalan daftar kuesioner dapat diukur menggunakan instrumen ini, yang juga berfungsi sebagai indikator dari faktor-faktor yang sedang diteliti. Sebuah variabel dianggap andal apabila nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,600. Sebuah program digunakan untuk membantu menghitung uji ketergantungan ini.

3. Uji Normalitas

Sebuah teknik statistik yang disebut teknik Normalitas digunakan untuk menentukan distribusi suatu dataset. Sasaran pada tes berikut memastikan apakah data tiap variabel terdistribusi secara teratur.(Priyatno 2017). Normalitas data sangat penting karena dianggap mewakili populasi. Selanjutnya, verifikasi normalitas menggunakan protokol uji Kolmogorov-Smirnov. menerapkan patoka yang memastikan bahwa data tidak sig jika kurang dari 0,05, tersalur normal; jika sig lebih dari 0,05, terdistribusi normal.

4. Uji Multikolonelartitas

untuk menentukan apakah variabel bebas model regresi menunjukkan keterkaitan yang erat antara satu dengan yang lainnya, seseorang dapat melakukan uji multikolonelartitas. (Widana and Muliani 2020). Menurut hasil tes ini, apabila nilai VIF berada di bawah 10 atau nilai toleransi melebihi 0,01, maka multikolonelartitas tidak terjadi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan apakah ragam residu model regresi bervariasi bergantung pada pengamatan, seseorang dapat menggunakan Uji Heteroskedastisitas. Variansi residual yang konsisten di seluruh pengamatan disebut sebagai homoskedastisitas. Diantara itu cara untuk menilai keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan memetakan nilai harapan variabel dependen (ZPRED) terhadap residualnya (SRESID). Ketika terdapat desain tertentu, bertitik-titik tersebut menciptakan pola yang teratur, heteroskedastisitas muncul. (broadening, wavy, then contracting). Sebaliknya, Heteroskedastisitas hilang Apabila titik-titik tersebut terdistribusi di kedua sisi angka 0 pada sumbu Y tanpa menunjukkan pola yang terlihat. (Ningsih and Dukalang 2019).

6. Uji T (uji parsial)

Pengaruh faktor bebas pada variabel terikat dijelaskan melalui uji t parsial. Data penelitian penulis didiagnosis dengan tingkat signifikansi 0,05. Tabel Koefisien menampilkan SPSS 25, sebuah program yang digunakan untuk membantu penerapan uji t. (Imam Ghozali, 2018).

7. Uji F (simultan)

Menurut (Ghozali 2018) Di sini, uji F bertujuan menentukan adakah efek gabungan dari faktor yang tidak tergantung ke variabel yang tergantung adalah signifikan. $\alpha = 0,05$ adalah tingkat signifikansi yang dipakai menentukan dampak simultan ialah faktor-faktor tidak dipengaruhi oleh variabel yang bergantung.

8. Uji Koefisien Determinasi R²

Derajat di mana setiap variabel bebas mempengaruhi variabel bergantung ditunjukkan oleh koefisien determinasi. (R²). efek desain simultan pada regresi terhadap hasil analisis varians dari variabel yang terjerat. Alatnya adalah ANOVA. Rentang nilai R² yang dihitung adalah Berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai R² mendekati 0, sehingga menunjukkan variabel terikat tidak sanggup sepenuhnya menguraikan model, atau ada sedikit pengaruh dari semua faktor independen terhadap hasil variabel dependen. Di sisi lain, jika hasil R² meningkat (melebihi satu), itu menunjukkan semua variabel independen memiliki dampak signifikan terhadap hasil variabel dependen.

IV. HASIL PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Bhinneka adalah perusahaan perseroan terbatas, didirikan pada tahun 1997, sebagai perusahaan bergerak di bidang representasi dan distribusi, serta pemasok/penyedia peralatan system TNI. Sejak 2014, perusahaan grup ini telah mengalami transformasi menjadi perusahaan berbasis Teknik yang didukung oleh insinyur dirgantara berpengalaman dari anggota industri penerbangan berpengalaman yang memungkinkan perusahaan untuk menawarkan desain manufaktur, dan kualifikasi produk pertahanan dan komersial yang lengkap. Maka sejak tahun itu perusahaan ini tergabung dalam Industri Pertahanan Negara. PT. Bhinneka Dwi Persada mempunyai 1 Office dan 2 workshop, kantor terletak di World Capital Tower, Lantai 10 Unit 11-12, di Jalan Mega Kuningan Barat, Kota Jakarta Selatan. Sedangkan Workshop pertama yaitu adalah Workshop curug yang beralamat di Bandar Udara Budiarto, Jalan Raya PLP Tromol Pos 08, Curug, Serdang Wetan, Tangerang, Banten. Workshop kedua yaitu Workshop Parung, Jl. Pemuda Pedurenan, Curug, Kab Bogor 16340.

1) Visi Perusahaan

PT. Bhinneka Dwi Persada Menjadi perusahaan berbasis teknologi yang diakui di dalam dan luar negeri, sehingga dapat berkontribusi bagi kemandirian bangsa.

2) Misi Perusahaan

Membangun kapabilitas domestik dalam penguasaan teknologi melalui aliansi strategis

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1 Tahun	11	31,4%
2 Tahun	14	40%
3 Tahun	8	22,8%
4 Tahun	2	5,7%

dengan
perusahaan
internasional

B. Karakteristik Responden

Adapun hasil demografis penyebaran responden berdasarkan kategori jenis kelamin dapat ditemukan dala tabel 1 dibawah ini:

a. Tabel 1

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	80%
Perempuan	7	20%
Jumlah	35	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 1 ditemukan pada penjawab laki-laki berjumlah 28 , yang mewakili 80% dari total penjawab, sedangkan responden perempuan berjumlah 7 orang atau 20% dari keseluruhan. Dengan demikian, kelompok responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki.

b. Tabel 2

Lama bekerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan tabel 2 tersebut, diketahui pada jumlah responden lama bekerja 1 tahun sebanyak 11 orang (31,4% dari hasil keseluruhan hasil responden). Lama bekerja 2 tahun 14 orang (40%) dari keseluruhan responden). Jumlah responden sebanyak 8 orang atau 22,8% memiliki lama bekerja selama 3 tahun. Total responden 4 Tahun sebanyak 2 orang. Jumlah responden terbanyak berdasarkan

lama bekerja dalam perusahaan PT. Bhinneka Dwi Persada adalah responden dengan lama bekerja 2 tahun.

C. Uji Validitas

a. Tabel 3

Hasil uji validitas Kepuasan Kerja X1

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,423	0,334	Valid
X1.2	0,434	0,334	Valid
X1.3	0,406	0,334	Valid
X1.4	0,645	0,334	Valid
X1.5	0,525	0,334	Valid
X1.6	0,607	0,334	Valid
X1.7	0,770	0,334	Valid
X1.8	0,461	0,334	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

b. Tabel 4

Hasil uji validitas Disiplin Kerja X2

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,458	0,334	Valid
X2.2	0,391	0,334	Valid
X2.3	0,525	0,334	Valid
X2.4	0,413	0,334	Valid
X2.5	0,424	0,334	Valid
X2.6	0,459	0,334	Valid

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.7	0,538	0,334	Valid
X2.8	0,541	0,334	Valid
X2.9	0,505	0,334	Valid
X2.10	0,501	0,334	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

c. Tabel 5

Hasil uji validitas Kinerja Karyawan Y

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,499	0,334	Valid
Y.2	0,495	0,334	Valid
Y.3	0,436	0,334	Valid
Y.4	0,583	0,334	Valid
Y.5	0,395	0,334	Valid
Y.6	0,448	0,334	Valid
Y.7	0,408	0,334	Valid
Y.8	0,539	0,334	Valid
Y.9	0,532	0,334	Valid
Y.10	0,390	0,334	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

D. Uji reabilitas

Tabel 6

Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,667	0,6	Reliabel
Displin Kerja	0,617	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,611	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Tabel 6 menampilkan pada nilai Cronbach Alpha setiap variabel, sebagaimana ditentukan oleh perhitungannya, lebih dari 0,60. Demikian, dikatakan bahwa kinerja pekerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja itu dipercaya dan pantas diterapkan pada penelitian.

E. Uji Normalitas

Table 7

Hasil Uji Normaalitas One Sample

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize dResidual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviatio n	4001.905589
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.073
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan hasil uji normalitas pada Tabel 7, Setelah melakukan uji normalitas, didapatkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, seperti ditampilkan pada gambar di atas. Karena nilai

signifikansi nilai 0,200 melebihi 0,05, dapat diartikan residu penelitian mengikuti distribusi normal.

F. Uji multikolinieritas

Tabel 8

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	0,890	1.124
	Disiplin Kerja	0,890	1.124

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

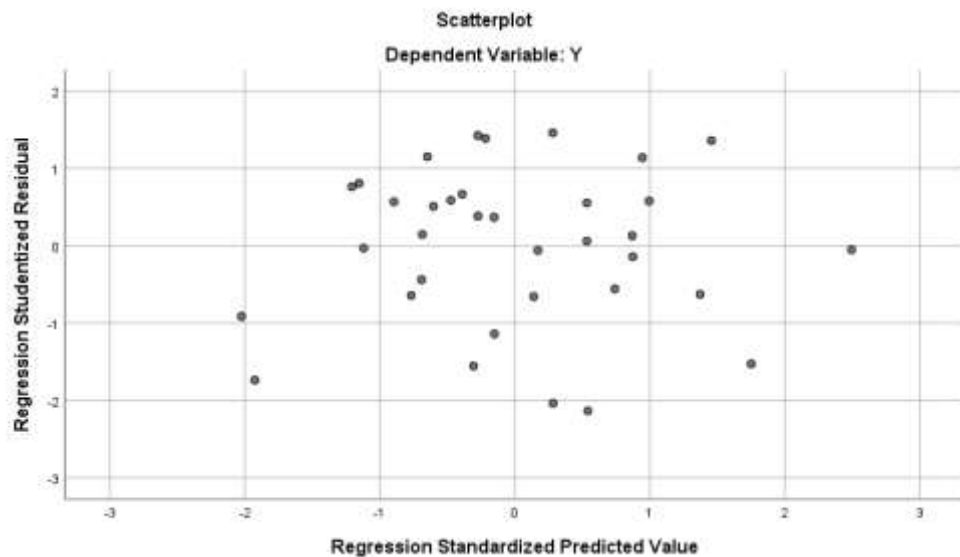
Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berlandaskan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 8 Nilai VIF yang berada di bawah 10, yakni 1,124, serta nilai toleransi serta yang diatas dari 0,1, yaitu 0,890, menampakan data tidak mengalami multikolinieritas.

G. Uji heteroskedastisitas

a. Gambar 1

Hasil uji heteroskedastisitas scatterplot



Sumber : Output SPSS versi 29

Distribusi acak dari titik-titik dalam gambar 1, baik pada sisi atas maupun bawah garis nol, mengungkap model regresi berganda tiada mengandung heteroskedastisitas. Titik-titik ini tidak sesuai dengan jajak pendapat saat ini. Kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini bekerja dengan baik untuk memastikan bahwa pekerjaan anggota staf terkait dengan variabel-variabel yang mempengaruhi mereka, terutama pelatihan dan gaji.

H. Uji T (Uji Parsial)

a. Tabel 10

Coefficients					
Model	Unstandardized coefficients B	Std. Error	Standardized coefficients beta	t	Sig.
1 (Constant)	33.223	13.200		24.685	<.000
Kepuasan Kerja	.244	.068	.474	3.588	.001
Disiplin Kerja	.123	.040	.401	3.041	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

Ho1: Kepuasan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada.

Ha1 : Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada.

nilai probabilitas signifikansi untuk tingkat signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja 0,001, lebih kecil dari ambang 0,05, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Sehingga, hipotesis alternatif (Ha) disetujui, yang mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bhinneka Dwi Persada.

Ho2 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada.

Ha2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada.

Probabilitas signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja 0,005, lebih dibawah dari 0,05. Ini mengungkapkan variabel tersebut mempunyai pengaruh positif signifikan. Dengan demikian,

dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima, yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada.

I. Uji F (Simultan)

Tabel (11)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	786.65	2	393.33	14.185	<.000 ^b
	Residual	887.41	32	277.325		
	Total	1674.1	34			
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)						
b. Predictors: (Constant), X2 (Disiplin Kerja), X1 (Kepuasan Kerja)						

Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

Kita dapat menyimpulkan :

Nilai F sebesar 14,185 melebihi 3,30 serta memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Demikian, hipotesis nol (Ho) tidak diterima, sementara hipotesis alternatif (Ha) disetujui, menyiratkan bahwa secara bersama-sama, disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bhinneka Dwi Persada.

J. Uji koefisien determinasi R²

Tabel (12)

Hasil uji koefisien determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686	.470	.437	166.528
a. Predictors: (Constant), X2 (Disiplin Kerja), X1 (Kepuasan Kerja)				

Sumber : Data Diolah

Peneliti 2024

Table 12 Adjusted R Square sebesar 0,437 atau 43,7% mengindikasikan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan Kinerja Karyawan. Sedangkan 66,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

K. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada

Perolehan uji t mengungkapkan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, terlihat dari Tingkat signifikansi (sig.) berada pada kisaran 0,0000 yang berarti kurang dari 0,05. Demikian, diambil kesimpulan kinerja kerja tinggi memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas pekerja. Hal ini mengacu pada responden karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada dimana dari 35 responden, terdapat 23 karyawan menyatakan tidak setuju terhadap rekan kerja yang dapat berkomunikasi dengan jelas dan efektif. Artinya Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada disebabkan karena kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga menurunkan efektivitas dalam bekerja. Selanjutnya, dari 35 responden terdapat 12 responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pekerjaan yang mencerminkan preferensi gaya kerja pribadi karyawan. Artinya kesesuaian kepribadian juga dapat mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karena dalam bekerja harus memiliki tingkat kreativitas yang tinggi, namun tidak semua karyawan dapat meningkatkan kreativitasnya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada

Berdasarkan variabel Disiplin Kerja dapat disimpulkan memiliki beralaskan hasil uji t, kedapatan dampak positif cukup besar dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,005, berarti lebih dibawah dari 0,05. Demikian, hipotesis alternatif (Ha) menyuarakan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dapat diterima. PT. Dwi Persada, Bhinneka.

Riset penelitian mengungkapkan disiplin kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja karyawan. Karena dapat meningkatkan produktivitas, disiplin kerja bertugas besar menaikkan kinerja pekerja, menjaga standar kerja konsisten, serta membantu mengurangi kesalahan dan bahaya saat melakukan pekerjaan

Hal ini mengacu pada responden karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada dimana dari 35 responden, terdapat 23 karyawan mengatakan tidak setuju terhadap pernyataan karyawan selalu selesaikan misinya menjadi tanggung jawabnya baik dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Artinya, tingkat kedisiplinan karyawan PT. Bhinneka Dwi Persada sangat rendah karena tidak bisa menyelesaikan tanggung jawab berdasarkan waktu yang diberikan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara Bersama – sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan

Fhitung, diketahui nilai signifikansi besar 0,000 lebih dibawah 0,05 dan hasil perhitungan 14,185 lebih besar dari 3,30. Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan penolakan hipotesis nol

(Ho). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara simultan. PT. Bhinneka Dwi Persada.

Kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang besar dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin kerja. Ketika pekerja disiplin dan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka lebih termotivasi, produktif, serta berkomitmen terhadap tugasnya. Hal ini mendorong peningkatan kinerja, menurunkan tingkat absensi, dan memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan.

Hasil analisis mendukung hipotesis bahwa disiplin kerja kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Dengan R Square sebesar 0,437 atau 43,7%, analisis regresi linier berganda mengungkapkan indikasi 2 variabel tersebut menyerahkan bantuan pada kinerja karyawan, sebagaimana tercermin pada koefisien determinasi (Adjusted R²) di Tabel 4.16. Namun, terdapat 66,3% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti dalam studi ini.

L. Implikasi Manajerial

Kepuasan kerja memiliki dampak besar pada kinerja pekerja. PT. Bhinneka Dwi Persada harus menerapkan program khusus untuk menciptakan lingkungan baik guna menambah kepuasan kerja pekerja meliputi pengaturan jam kerja, penegakan hukum berlaku, menyediakan kepemimpinan, tempat kerja yang sehat, jadwal kerja yang fleksibel, dan pemberian hak cuti, termasuk cuti hamil, cuti panjang, cuti tahunan, dan cuti sakit.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Meskipun manajemen telah berupaya keras, mereka belum menerapkan hukuman atau tindakan yang tepat bagi karyawan yang melanggar pedoman disiplin. Kinerja karyawan dan bisnis dapat menurun jika hal ini tidak ditanggapi dengan serius. Oleh karena itu, pengusaha harus memperkuat disiplin karyawan dengan, misalnya, mendisiplinkan anggota staf yang terus datang terlambat dan gagal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Perusahaan juga dapat memberikan edukasi sebelumnya kepada karyawan tentang hukuman yang akan dijatuhkan. Agar karyawan memandang aturan dan konsekuensi lebih dari sekadar peraturan, aturan dan konsekuensi tersebut harus diterapkan dengan tegas. Peraturan sanksi harus dikomunikasikan ke setiap departemen dan didistribusikan ke unit-unit departemen. Selain itu, perusahaan harus melakukan pemantauan rutin.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Kepuasan Kerja (X1) memiliki memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang mana nilainya lebih rendah dari batas alpha 0,05, alhasil menunjukkan variabel ini signifikan secara statistik. Karena, Hipotesis nol (Ho) tidak diterima, sementara hipotesis alternatif (Ha) dinyatakan valid, membuktikan kepuasan kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dwi Persada, Bhinneka.
- b. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hasil analisis mengungkapkan tingkat signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,001, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05, sehingga membuktikan signifikansi statistik variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang cukup besar dan parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Dwi Persada, Bhinneka, sehingga, hipotesis alternatif (Ha) disetujui sedangkan hipotesis nol (Ho) tidak diterima.
- c. Secara simultan, disiplin kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) tidak diterima sementara hipotesis alternatif (Ha) disetujui, yang mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut berperan dalam kinerja karyawan di PT. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 14,185 yang melebihi nilai kritis 3,30, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05.

2. Saran

- a. Bagi perusahaan disarankan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan mengadakan atau menyelenggarakan kegiatan team building atau outbond secara berkala untuk mengatasi masalah komunikasi sesama karyawan agar komunikasi sesama karyawan dapat berjalan dengan baik dan efektif.
- b. Perusahaan juga sebisa mungkin untuk memperhatikan disiplin kerja bagi pekerja yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dengan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan untuk memahami penyebab utama dari kurangnya tanggung jawab. Pertimbangkan faktor internal dan eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja mereka.
- c. Perusahaan juga harus mengatasi kinerja karyawan mereka yang tidak bersedia saling membantu rekan kerja yang lain dengan menciptakan budaya kerja kolaboratif. Ini bisa dilakukan dengan menyelenggarakan kegiatan team buliding atau workshop tentang pentingnya kerja sama.

DAFTAR PUSTAKA

“5861-16318-1-SM.”

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bekam Lumban Siantar, Petrus, Jl HS Ronggo Waluyo, Kec Telukjambe Timur, and Informasi Artikel. 2023. “PENGARUH LINGKUNAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA WARTEG RIZKY 24 JAM.” *Journal for Management Student (JFMS)* 3(1). <https://journal.unsika.ac.id/index.php/jfms>.

Budi Santoso, Anton, and Rilfa Yuliantika. “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY (STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DI KOTA BANDUNG).” 6(3): 2022.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ilham, Mukhamad. 2019. 7 *Jurnal Ilmu Manajemen Nomor 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.

Jahidah Islamy, Fahmi. 2019. “PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA MEMBANGUN (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019).” 18(2). <https://jurnal.inaba.ac.id/>.

Juniyar Sri Tiyanti, Vina, Sri Wilujeng Andi Nu Graha, Kata Kunci, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, and Pengembangan Karir. 7 *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH TIRTA KANJURUHAN KABUPATEN MALANG*. <http://ejournal.unikama.ac.id>.

Ningsih, S., and H. Dukalang. 2019. *Penerapan Metode Succesiv Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda*. IAIN.

Pendidikan, Jurnal, and Dan Konseling. 4 *Efek Resiko Dan Privasi Terhadap Kepercayaan Menggunakan Media Sosial*.

Priyatno, D. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Psikologi, Jurusan, Ni Wayan, and Sukmawati Puspitadewi. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA PADA MARKETING KONTRAK PT. X CABANG SURABAYA Raditya Seta Sukma.*
- Putri, Gheulizka Amanda, and Ridlwan Muttaqin. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 9(6): 2757–67. doi:10.35870/jemsi.v9i6.1731.
- Rui Restu Ade Nugraha, and Bangun Putra Prasetya. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rocket Chicken Bantul." *Manajemen Kreatif Jurnal* 2(2): 73–84. doi:10.55606/makreju.v2i2.3041.
- Rusvianti, Erika, Aris Hidayat, Prodi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jl Kramat Raya No, and Kwitang Kota Jakarta Pusat. 2024. 6 *The Effect of Work Environment and Work Motivation OnEmployee Performance at PT Mitra Tours and Travel Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Tours and Travel.*
- Sanjaya, Vicky, and Wenny Desty Febrian. 2024 *Bisnis Madani Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group).* <https://journal.paramadina.ac.id/>.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Widana, and Muliani. 2020. *Uji Persyaratan Analisis.* Klik Media.