

Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Jaya Farma Indonesia (Nufarindo) Semarang

Edi Kurniawan¹, Ida Martini Alriani²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work attitude and job satisfaction on employee performance at PT. Nusa Jaya Farma Indonesia. The population of this study are employees of PT. Nusa Jaya Farma Indonesia, which has a total of 778 employees. The samples were taken using a random sampling technique, namely a number of 89 respondents. This research data analysis tool uses multiple linear regression.*

The results showed that job satisfaction has a positive effect on employee performance. This is shown by the value of t count is greater than t table, namely $2.246 > 1.664$ with a sig value smaller than alpha, namely $0.027 < 0.05$, so it is significant. The regression coefficient of work discipline (1) has a positive sign of 0.211 which means that the better the work discipline, the higher the employee performance. Work attitude has a positive effect on employee performance. This is shown by the value of t count is greater than t table, namely $3.239 > 1.664$ with a sig value smaller than alpha, namely $0.002 < 0.05$, so it is significant. The work attitude regression coefficient (2) is positive at 0.302 which means that the higher the work attitude, the higher the employee's performance. Work discipline has a positive effect on employee performance. This is shown by the value of t count is greater than t table, namely $3.151 > 1.664$ with a sig value smaller than alpha, namely $0.002 < 0.05$, so it is significant. The regression coefficient of job satisfaction (3) is positive at 0.316 which means that the higher the job satisfaction, the higher the employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Attitude, Job Satisfaction And Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Jaya Farma Indonesia. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Nusa Jaya Farma Indonesia, yang berjumlah 778 karyawan. Adapun sampel yang diambil dengan menggunakan teknik random sampling yaitu sejumlah 89 responden. Alat analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,246 > 1,664$ dengan nilai sig lebih kecil dari alpha yaitu $0,027 < 0,05$ sehingga signifikan. Koefisien regresi disiplin kerja (1) bertanda positif sebesar 0,211 dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,239 > 1,664$ dengan nilai sig lebih kecil dari alpha yaitu $0,002 < 0,05$ sehingga signifikan. Koefisien regresi sikap kerja (2) bertanda positif sebesar 0,302 dapat diartikan bahwa semakin tinggi sikap kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Received Februari 26, 2022; Revised Maret 21, 2022; April 22, 2022

* Edi Kurniawan

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,151 > 1,664$ dengan nilai sig lebih kecil dari α yaitu $0,002 < 0,05$ sehingga signifikan. Koefisien regresi kepuasan kerja (3) bertanda positif sebesar 0,316 dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Sikap Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan adalah pemanfaatan sumber daya manusia yang di dukung oleh sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan tujuan organisasi yang optimal. Kinerja menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi kinerjanya. Untuk mencapai tujuan organisasi tentunya dituntut kinerja seluruh karyawan yang baik (Siagian, 2017).

Disiplin kerja menjadi penentu kinerja karyawan. Karyawan yang malas bekerja dan kebiasaan itu sering terjadi pada suatu instansi, maka dapat dipastikan kinerja suatu instansi akan buruk dan tentunya cita cita organisasi tidak akan tercapai. Menurut Simamora (2014), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Sementara menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor sikap kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sikap kerja karyawan dapat berupa sikap terhadap pekerjaan maupun sikap kepada karyawan.

Robbins (2016) mengatakan bahwa sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau

negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagian besar penelitian difokuskan pada tiga sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional. Para karyawan terkadang menghadapi masalah didalam lingkungan kerja mereka, baik dengan rekan sekerja, atasan atau bahkan dengan pekerjaan itu sendiri. Keadaan tersebut tentu saja memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan, yang berakibat pada menurunnya produktifitas perusahaan. Tiap individu memiliki cara sendiri dalam menyikapi masalah yang mereka hadapi. Perusahaan harus ikut andil dalam menyelesaikan keadaan tersebut agar tercipta suasana kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sikap (attitude) didefinisikan oleh Robbins (2016) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Robin dan Judge (2011) berpendapat bahwa sikap mempunyai tiga komponen yaitu Komponen kognitif, yaitu segmen opini atau keyakinan dari sikap. Komponen afektif, yaitu segmen emosional dan perasaan dari sebuah sikap. Komponen perilaku, yaitu niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan karyawan sebagai bagian dari aset perusahaan, tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai pekerja saja. Kondisi yang demikian itu dapat terwujud melalui pendekatan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2014). Menurut studi Wahab (2016) kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Selama ini kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki keterkaitan dengan kinerja. Penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja (Noor, 2019). Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan 3

promosi, penyelia, rekan sekerja, tanggung jawab, situasi kerja, pengakuan terhadap hasil kerja, dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

Usaha-usaha peningkatan kinerja oleh PT. Nusa Jaya Farma Indonesia dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan, memperbaiki sikap kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, namun faktanya dengan usaha tersebut belum mampu mencapai kinerja yang maksimal

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Rivai, 2011). Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat (Flippo 2017).

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2017). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kekaryawanan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam

pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia (Rivai dan Sagala, 2017).

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (basic) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi lima, secara singkat diuraikan sebagai berikut: (Flippo, 2017).

1. Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
2. Fungsi pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
3. Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
4. Fungsi pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Integrasi adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
5. Fungsi pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Fungsi pengintegrasian untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit, karena menyatukan dua kepentingan yang bertolak belakang (Hasibuan, 2017).

Disiplin Kerja

Nitisemito (2016) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Siagian (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kata disiplin berasal dari bahasa latin discare yang berarti belajar, dari kata ini timbul kata disciplina yang berarti pengajaran atau pelatihan dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan (hukum) atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Sikap Kerja

Sikap kerja menurut Maulana (2017) adalah cara kerja karyawan di dalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan atau perusahaan. Sikap merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menungutungkan objek atau tidak, orang atau peristiwa. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Indikator karyawan merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak puas pada pekerjaannya akan bekerja seenaknya, mau bekerja kalau ada pengawasan, tidak jujur, yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan.

Sikap memiliki sejumlah fungsi psikologis yang berbeda, berdasarkan hasil penelitian Walgito (2017) terdapat empat fungsi sikap, yaitu:

1. Sikap berfungsi sebagai alat untuk menyesuaikan diri.
2. Sikap berfungsi sebagai pengatur tingkah laku
3. Sikap berfungsi sebagai alat ukur pengalaman-pengalaman. Dalam hal ini perlu dikemukakan bahwa manusia di dalam menerima pengalaman-pengalaman dari dunia luar sikapnya tidak pasif, tetapi diterima secara aktif, artinya pengalaman yang berasal dari dunia luar itu tidak semuanya dilayani manusia, tetapi manusia lebih memilih mana yang perlu dan mana yang tidak perlu dilayani.
4. Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian. Sikap sering mencerminkan pribadi seseorang. Ini sebabnya karena sikap tidak pernah terpisah dari pribadi yang mendukungnya.

Sikap yang baik juga menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Menurut Kartono (2013) berpendapat sikap merupakan organisasi dari unsur-unsur kognitif, emosional dan momen-momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman - pengalaman masa lampau, sehingga sifatnya dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku pegawai”. Dari teori di atas maka apabila seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang baik, mengerjakan dengan senang, penuh tanggung jawab dan tanpa paksaan, maka

hasil pekerjaan yang dikerjakan akan baik dan sesuai dengan keinginan, sebaliknya apabila dikerjakan dengan terburu-buru dan dengan kondisi emosi yang tinggi maka pekerjaan akan hancur. Jadi selain keahlian sesuai dengan kompetensinya maka harus didukung dengan faktor emosi yang baik juga. Sikap dan perilaku disiplin akan muncul pada diri pribadi apabila ada suatu penekanan, penciptaan dari lingkungan dimana individu berinteraksi, terutama dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja akan tercipta apabila suatu organisasi atau instansi menetapkan aturan dan ketetapan sesuai dengan budaya dan kesepakatan bersama, agar tujuan organisasi tercapai.

Indikator sikap kerja Sikap kerja menurut Maulana (2017), yaitu:

1. Bekerja keras,
2. Jujur,
3. Tidak malas dan
4. Ikut memajukan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Handoko (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Mangkunegara (2015) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja.” Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. Sejalan dengan pendapat Luthans (2016) mengenai faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kebijakan promosi, pengawasan/supervisi, serta kelompok kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memastikan terciptanya kepuasan kerja bagi seluruh karyawannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2014).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu (Mangkunegara 2017). Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Sutrisno (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian fenomenologis (Moleong, 2012). Dalam hal ini berkaitan dengan fenomena penurunan kinerja karyawan di PT. Nusa Jaya Farma Indonesia.

Jenis penelitian dalam penelitian ini juga termasuk ke dalam jenis penelitian sebab-akibat (causalresearch) yang tujuannya untuk menguji hipotesis. di dalam penelitian ini akan dilihat pengaruh disiplin kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Jaya Farma Indonesia.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu dengan cara memperoleh data dari karyawan PT. Nusa Jaya Farma Indonesia dengan menyebarkan kuesioner.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumentasi yang dapat menjadi referensi pendukung, seperti buku, bukti, catatan atau laporan historis, jurnal, internet dan lainnya.

Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah dicantumkan didalam kuesioner yang akan diisi.

Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek atau individu yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Pangestu 2015). Populasi yang dipilih adalah PT. Nusa Jaya Farma Indonesia dengan jumlah 778 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili populasi. Jumlah lebih sedikit dari pada jumlah populasi (Djarwanto P.S, dan Subagyo : 2015). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu random sampling. Random sampling adalah adalah suatu cara pengambilan sampel acak sederhana (Sugiyono, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,246 > 1,664$ dengan nilai sig lebih kecil dari α yaitu $0,027 < 0,05$ sehingga signifikan.

Disiplin kerja juga menjadi penentu kinerja karyawan. Karyawan yang malas bekerja dan kebiasaan itu sering terjadi pada suatu instansi, maka dapat dipastikan kinerja suatu instansi akan buruk dan tentunya cita cita organisasi tidak akan tercapai. Menurut Simamora (2014), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Sementara menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,239 > 1,664$ dengan nilai sig lebih kecil dari α yaitu $0,002 < 0,05$ sehingga signifikan.

Sikap kerja memiliki peranan dalam pelaksanaan kinerja karyawan, karena sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap lingkungan pekerjaannya itu sendiri. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya dan ikut membantu dalam kemajuan perusahaannya. Demikian juga seorang yang mempunyai sikap yang baik akan mentaati peraturan yang ada di dalam lingkungan perusahaan dan menimbulkan rasa kedisiplinan dalam melakukan

pekerjaannya. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai sikap kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang baik pula (Robbins, 2016). Sikap memiliki sejumlah fungsi psikologis yang berbeda, berdasarkan hasil penelitian Walgito (2017) terdapat empat fungsi sikap, yaitu:

1. Sikap berfungsi sebagai alat untuk menyesuaikan diri.
2. Sikap berfungsi sebagai pengatur tingkah laku
3. Sikap berfungsi sebagai alat ukur pengalaman-pengalaman.

Dalam hal ini perlu dikemukakan bahwa manusia di dalam menerima pengalaman-pengalaman dari dunia luar sikapnya tidak pasif, tetapi diterima secara aktif, artinya pengalaman yang berasal dari dunia luar itu tidak semuanya dilayani manusia, tetapi manusia lebih memilih mana yang perlu dan mana yang tidak perlu dilayani.

Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian. Sikap sering mencerminkan pribadi seseorang. Ini sebabnya karena sikap tidak pernah terpisah dari pribadi yang mendukungnya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar dkk (2020) menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,151 > 1,664$ dengan nilai sig lebih kecil dari α yaitu $0,002 < 0,05$ sehingga signifikan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan karyawan sebagai bagian dari aset perusahaan, tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai pekerja saja. Kondisi yang demikian itu dapat terwujud melalui pendekatan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2014). Menurut studi Wahab (2016) kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi

dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Selama ini kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki keterkaitan dengan kinerja.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Rinika dkk (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh disiplin kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Jaya Farma Indonesia maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,246 > 1,664$ dengan nilai sig lebih kecil dari α yaitu $0,027 < 0,05$ sehingga signifikan. Koefisien regresi disiplin kerja (1) bertanda positif sebesar 0,211 dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,239 > 1,664$ dengan nilai sig lebih kecil dari α yaitu $0,002 < 0,05$ sehingga signifikan. Koefisien regresi sikap kerja (2) bertanda positif sebesar 0,302 dapat diartikan bahwa semakin tinggi sikap kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,151 > 1,664$ dengan nilai sig lebih kecil dari α yaitu $0,002 < 0,05$ sehingga signifikan. Koefisien regresi kepuasan kerja (3) bertanda positif sebesar 0,316 dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Saran

Penelitian ini membuktikan tentang pentingnya disiplin kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka direkomendasikan kepada manajemen PT. Nusa Jaya Farma Indonesia untuk:

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan sanksi ketika karyawan tidak bekerja secara disiplin
2. Meningkatkan sikap kerja karyawan dengan cara membuat peraturan-peraturan yang dapat meningkatkan sikap kerja karyawan.
3. Meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan sistem kerja yang efektif dan efisien

DAFTAR REFERENSI

- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Djarwanto PS, dan Subagyo, Pangestu. 2015. *Statistik Induktif*. Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Kartono, Kartini, 2013, *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu)*, P.T Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Maulana, Heri D. J., 2017. *Psikologi Perusahaan*. Jakarta: KGC
- Noor, Muhammad Rukhyat. 2019. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Seafer General Foods, Kendal.* Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro
- Rinika, V., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Perdana Lloyd Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1), 346–368. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.34849>

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Robbins SP. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil (Cetakan Kelima) Bandung : Pt. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siregar, S. S., Zuanda, A., Hasibuan, M. K., Afrianny, & Yusuf, D. Y. (2020). Pengaruh Sikap Kerja, Kemampuan Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), 5(2), 254.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Zijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). Jurnal Equilibrium Management (JEM), 6(2), 1–11. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>