

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19
(Studi Kasus PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

RIZKY AMELIA HUSNIYAH

NPM. 21801081313



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2022**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan study pada karyawan PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 85 responden serta pengolahan data menggunakan program komputer SPSS. Penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja (variabel dependen), sedangkan variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance Study on employees of PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan.. The type of research used is quantitative research with questionnaire distribution method. The sample in this study were 85 respondents and data processing using the SPSS computer program. This study has met the requirements of validity and reliability. The data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and analysis of the coefficient of determination The variables used in this study are performance variables (the dependent variable), while the independent variables are Work Discipline and Job Satisfaction on Employee performance. The results of this study conclude that the variable work discipline and job satisfaction have a partical effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Work Discipline and Job Satisfaction*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian ini dibuat bersamaan pada masa pandemi Covid-19. Permasalahan yang terjadi pada masa pandemi Covid-19 ini yaitu ancaman pengangguran. Pada masa pandemi Covid-19 ini berdampak banyak termasuk di dalam lingkungan kerja, salah satunya Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran dkk, 2014).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Tidak ada suatu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa adanya unsur manusia dengan kemampuan kerja yang memadai (Rismayanti dkk, 2018) Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2016:12) yang menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Semakin besar produksi menyebabkan kebutuhan akan Sumber Daya Manusia meningkat. Dalam upaya meningkatkan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan, peran Sumber Daya Manusia harus terus dioptimalkan agar bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi suatu perusahaan apalagi pada masa pandemi Covid-19 pada saat ini. Kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar, agar semua kegiatan pengolahan

dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaan perusahaan. Disamping itu dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar akan mudah mencapai tujuan dan juga kunci yang menentukan perkembangan sebuah perusahaan. Di dalam perusahaan sangat membutuhkan manajemen dan karyawan, keduanya sangat tidak bisa dipisahkan. Karena jika manajemennya bagus kinerja karyawannya juga akan bagus maka tercapailah tujuan perusahaan (Syafriana, 2017).

Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerja sama antara pimpinan perusahaan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus diperlakukan sebagai partner dan bukan sebagai pekerja semata. Karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga di dalam tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan harus bisa menyeimbangkan perekonomian perusahaan dengan kesehatan karyawan. Adanya keseimbangan tersebut perusahaan akan mampu bertahan dalam krisis ekonomi saat pandemi Covid-19.

Pada masa pandemi Covid-19 perusahaan membuat kebijakan mengenai prosedur kehadiran karyawan. Jika karyawan izin tidak masuk kerja karena sakit maka tetap tercatat di absensi perusahaan adalah sakit, dan karyawan tidak mendapatkan upah. Pada masa pandemi Covid-19 ini jika ada karyawan yang sakit karena terpapar covid-19 karyawan tidak diperbolehkan untuk masuk bekerja dan karyawan tidak mendapatkan gaji. PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan bagian produksi dibagi menjadi 3 gedung dan dibagi menjadi 2 shif yaitu pagi dan malam, setiap gedung berisi 195 karyawan. Jadi

setiap shif berisi 97 karyawan yang berada di dalam gedung. Selain itu karyawan juga dituntut agar dapat beradaptasi dengan perubahan disiplin kesehatan, kesehatan secara fisik maupun mental. Perusahaan pun harus memikirkan jangka panjang di masa pandemi Covid-19 ini sebab, perusahaan yang tidak dapat berubah dan berinovasi akan hancur secara perlahan. Permasalahan yang masih muncul pada masa pandemi Covid-19 perusahaan belum memperlakukan standar atau peraturan kehadiran karyawan. Jika karyawan sakit dan tidak masuk kerja maka ada kebijakan pemotongan gaji. Meskipun dalam peraturan perusahaan ada batasan masuk maksimal hadir dan tidak hadir dalam satu bulan sebanyak 3x tidak hadir tanpa keterangan dan 2x izin. Pembinaan disiplin harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif. Adanya disiplin kerja yang baik akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah tugas, sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal dan target sebuah perusahaan akan tercapai.

Pada masa pandemi Covid-19 karyawan pada PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan ini yang menyepelkan tingkat absensi tanpa keterangan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi ketidakkehadiran karyawan yang bisa dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi
PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan**

Bulan	Total Ketidakhadiran Karyawan	
	2020	2021
Januari	96	70
Februari	64	53
Maret	40	68
April	27	73
Mei	35	100
Juni	70	114
Juli	106	110
Agustus	86	93

September	46	98
Oktober	33	85
November	55	74
Desember	76	101

Sumber: Bagian SDM PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan 2021

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa sebelum terjadinya pandemi Covid-19 pada bulan Januari - Maret menunjukkan ketidakhadiran karyawan sebesar 5% - 6%. Hal ini dapat di prediksi bahwa sebelum pandemi Covid-19 sudah ada praktek karyawan untuk tidak disiplin.

Hal ini dapat menghambat perusahaan untuk berkembang. Maka dari itu PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan membuat kebijakan-kebijakan yang harus dipatuhi oleh para karyawannya diantaranya karyawan diwajibkan untuk mengikuti briefing pagi dan dilarang datang terlambat ataupun alpha (tanpa keterangan) jika dalam waktu 10 menit sebelum jam masuk kerja karyawan belum melakukan scan barcode dan belum memasuki gedung kerja maka karyawan tidak diperbolehkan masuk kerja, hal ini sesuai dengan SOP (*Standart Operasional Perusahaan*) PT. Karya Mitra Budisentosa. Seluruh karyawan PT. Karya Mitra Budisentosa wajib menggunakan masker saat bekerja dan mencuci tangan sebelum melakukan kegiatan bekerja. Apabila karyawan tidak mematuhi kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan maka karyawan akan diberikan teguran atau surat peringatan satu sampai tahap selanjutnya tentunya dengan melihat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan menerapkan disiplin karyawan yang baik maka akan tercapailah kinerja karyawan.

Disisi lain tingkat kepuasan kerja karyawan juga merupakan hal yang sangat penting, karena karyawan merupakan faktor yang paling penting dalam

menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Kepuasan kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan harus ditingkatkan semaksimal mungkin agar moral kerja, loyalitas dan kedisiplinan karyawan semakin meningkat (Prasetyo & Marlina, 2019). Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak kepada timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan saat bekerja dan tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Begitu juga sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan PT. Karya Mitra Budisentosa ini adalah adanya realisasi dan tidakrealisasi perusahaan. Hal seperti ini dapat muncul bisa juga karena karyawan kurang puas dengan upah yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan. Dari sisi lain perusahaan telah berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui berbagai macam program seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman mungkin, namun hal tersebut sepertinya masih kurang.

Dalam upaya mengukur kinerja karyawan didalam perusahaan perlu dicermati dengan baik. Hasil Penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Seperti dalam hal perkembangan karyawan apakah perlu diadakan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi untuk kenaikan jabatan, atau sistem pengupahan dan sebagainya. Penilaian tentang kinerja pada

karyawan juga tergantung dari jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan agar dapat melihat sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu (Prasetyo & Marlina, 2019). Karyawan yang kinerjanya tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan dan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien.

Menghadapi permasalahan pada perusahaan di masa pandemi Covid-19 ini sebagaimana yang tersebut diatas, tingkat kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan sangatlah rendah dan sangat berpengaruh terhadap berkembangnya sebuah perusahaan sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan)”** agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mensejahterakan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan di masa Pandemi Covid-19?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan di masa Pandemi Covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan di masa Pandemi Covid-19?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan di masa Pandemi Covid-19?

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini manfaat yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan sebagai masukan dan pertimbangan dalam menilai mengenai seberapa pentingnya disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat berkembang seperti yang diharapkan dan mencapai tujuan bersama yang lebih baik.

2. Manfaat Teoritis

Bagi teoritis manfaat penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan dapat menambah wawasan bagi penulis serta pembaca mengenai pengetahuan tentang hubungan dengan permasalahan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

- a. Bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 pada PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan.
- b. Bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 pada PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan.

5.2 Keterbatasan

- a. Pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel saja yaitu variabel Disiplin kerja dan Kepuasan kerja
- b. Penelitian ini hanya menggunakan sampel 85 responden.

5.3 Saran

- a. Bagi perusahaan

Diharapkan perusahaan lebih menerapkan keadilan dalam pemberian upah yang sesuai dengan kinerja karena tingkat kepuasan kerja karyawan yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan serta menerapkan disiplin kerja yang sesuai.

- b. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalkan dapat menambah variabel independen tentang kebijakan pemerintah dan melakukan penambahan sampel yang diteliti sehingga penelitian selanjutnya lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Deny Kurniawan, Hadi Sunaryo, B. W. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 110(9), 1689–1699.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Enny, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Buku Ajar Msdm 2. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 4–8.
- Ghozali. (2018). Bab Iii Metode Penelitian a. *Metode Penelitian Ilmiah*, 84, 107–108. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>
- Hafidah, kelana sri, & Farida, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit dalam Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Health Sains*, 2(8), 1023–1031. <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i8.250>
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalaludin, E. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan Di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 131–152.
- Kalesaran, F, H., Mandey, S, L., & Mekel, P, A. (2014). Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 2(4), 184–194.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jenius(Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 127. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Paramban, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Priyono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Ridwan, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT.Duta Beton Mandiri Kab.Pasuruan). *Jurnal Riset Manajemen*, 59–72.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2581/2975>
- Robbins, S. W. (2017). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunaryo, H., & Winarno. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Anugerah Putra Siantan, Songsong, Singosari, Malang. *Jurnal Ilmiah*, 103–117. Universitas Islam Malang
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutedjo, adji sigit, & Mangkunegara, anwar prabu. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 8(4), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>

- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, muhammad ardi nupi, Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, i gede bayu, Handayani, febia sri, Bambang, Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., Kairupan, D., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, ni kadek, & Negara, indah suprabawati kusuma. (2021). *Kinerja Karyawan* (Issue July). Bandung: Widina Bhakti Persada.

