

# briliant-fanny2

*by* Unu Blitar

---

**Submission date:** 10-Jun-2021 11:42PM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1548015396

**File name:** JURNAL\_SKRIPSI\_FANNY\_cek.docx (220.67K)

**Word count:** 1940

**Character count:** 13967

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. RISKY LINTAS SAMUDRA SURABAYA**

Fanny Iswara Putri<sup>1</sup>, Kustini<sup>2</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Email: [fannyiswara09@gmail.com](mailto:fannyiswara09@gmail.com)<sup>1</sup>, [kustini.ma@upnJatim.ac.id](mailto:kustini.ma@upnJatim.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstrak:**

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

Kata kunci: disiplin kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja

### **PENDAHULUAN**

Dalam dunia usaha sekarang ini tingkat persaingan dengan perusahaan jasa ekspedisi ,semakin ketat. Sehingga dengan ketatnya persaingan tersebut maka setiap perusahaan berupaya untuk mengantisipasi persaingan dan berupaya untuk selalu meningkatkan pendapatan perusahaan, hal ini bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan yang di peroleh dari pengelolaan usaha perusahaan. PT. Risky Lintas Samudra sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspedisi *freight forwarding* sekaligus *warehousing*.

Tidak mudah menciptakan kepuasan kerja karyawan dengan variable yang mempengaruhinya antara lain disiplin kerja, dan keterlibatan kerja karyawan di perusahaan yang dapat diterima di suatu perusahaan dengan baik. Untuk dapat mewujudkan cita-cita perusahaan sangat diperlukan disiplin kerja yang tinggi, atau dengan kata lain diperlukan mentalitas nasional yang sesuai dengan watak pembangunan yang menuju kepada pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Apabila karyawan yang menjadi subjek dan sekaligus objek pembangunan.

Menurut Mardiono dan Supriatin (2014) kepuasan kerja salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan

sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas.

Tidak mudah menciptakan kepuasan kerja karyawan dengan variable yang mempengaruhinya antara lain disiplin kerja, dan keterlibatan kerja karyawan di perusahaan yang dapat diterima di suatu perusahaan dengan baik. Untuk dapat mewujudkan cita-cita perusahaan sangatlah diperlukan disiplin kerja yang tinggi, atau dengan kata lain diperlukan mentalitas nasional yang sesuai dengan watak pembangunan yang arahnya adalah menuju kepada pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Apabila karyawan yang menjadi subjek dan sekaligus objek pembangunan.

Disiplin menurut Simamora (2013), merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Yunus. A, Alim Ahmad. B, 2013, Saptarini, 2018 dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran*, bahwa disiplin kerja yang baik, bisa terjadi karena menyukai bidang pekerjaannya dan lingkungan kerjanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mauritz D.S Lumentut, dan Lucky O.H Dotulong (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang disignifikan dalam kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda masih ada terjadi *research gap* maka penelitian tentang disiplin terhadap kepuasan kerja dipandang perlu diteliti kembali. Disiplin memberikan manfaat baik pada karyawan maupun pada organisasi. Tingkat kedisiplinan yang baik pada karyawan akan memberikan jaminan akan terpeliharanya tata terbit dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal

Sedangkan hasil survey dan data yang telah diperoleh di PT. Risky Lintas Samudra yang ditunjukkan oleh data absensi atau kehadiran karyawan dari tahun 2018-2020 mengalami peningkatan. Adanya peningkatan absensi menunjukkan adanya indikasi pada masalah pada disiplin dan kepuasan kerja karyawan. Tidak hanya itu karyawan PT. Risky Lintas Samudra juga terdapat indikasi permasalahan pada keterlibatan kerja yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang kurang terlibat dalam hal kontribusi di suatu kegiatan, tidak berpartisipasi dan ikut serta dalam meningkatkan sistem kerja di perusahaan

Keterlibatan Kerja menurut Mondy dan Robinson (2010), merupakan tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia untuk bekerja. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi memberi usaha yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberi lebih banyak dari pada yang disyaratkan pekerjaan. Towers Perrins (dalam Soon Ng Kim. & Manikayasagam (2015) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan membuatnya bermakna sebagai derajat dimana karyawan berpikir, merasakan dan bertindak sejalan dengan tujuan perusahaan yang meliputi perluasannya di mana karyawan bekerja ekstra dalam pekerjaan mereka dalam bentuk upaya kebijaksanaan, kreativitas dan energi. Menurut Noe et. al. (2014), Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan studi empiris oleh Yakup. Y. (2017) dengan judul *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Soon & Manikayasagam (2015) menyebutkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ketika terjadi interaksi karyawan dengan pimpinan maupun lingkungannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya.

16

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah (a) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Risky Lintas Samudra, (b) Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Risky Lintas Samudra

## **METODE**

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

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

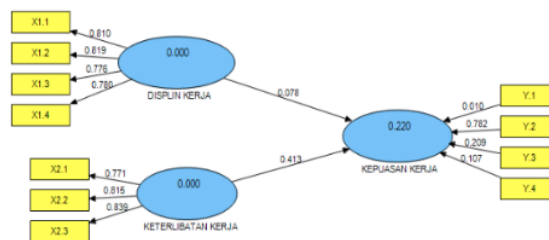
Kemudian, pada penelitian ini, data yang dikumpulkan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di

dalam kuesioner dibuat dalam bentuk pertanyaan dengan menggunakan skala 1-5 dari tidak setuju sampai sangat setuju .

Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah metode untuk mengkonstruksi model-model yang dapat diramalkan Ketika faktor-faktor terlalu banyak

## HASIL

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



Sumber : olah data, output *SmartPLS*

Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai faktor loading tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya R-Square yang berada tepat didalam lingkaran variabel Formatif (variabel Kepuasan Kerja).

Sedangkan uji kelayakan model hubungan ketiga variabel penelitian tersebut dijelaskan pada tabel Outer Loading pada tabel 1, adalah sebagai berikut :

**Tabel 1 Outer Loading**

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

Sumber data diolah, 2021

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai Factor Loading dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada  $\alpha = 0,05$ ). Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengani variabel , jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi. Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable **Displisin Kerja**, **Keterlibatan Kerja**, dan **Kepuasan Kerja**. menunjukan factor loading (original sample) lebih besar dari 0,05 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  ), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen vailidity* atau **validitasnya baik** .

### Pengujian Hipotesis

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



**Tabel 2 Inner Weight**

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

Sumber data primer diolah, 2021

### Uji Hipotesis 1

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

### Uji Hipotesis 2

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

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

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

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauritz D.S Lumentut, dan Lucky O.H Dotulong (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang disignifikan dengan kepuasan kerja karyawan. Secara teori kepuasan kerja dipengaruhi dengan tingkat absen (Robbins Stephen, 2015). Dikarenakan disiplin terbentuk dari suatu sikap seseorang yang berhubungan dengan kebiasaan jadi sebarangpun disiplin atau tidaknya seseorang tidak ada pengaruhnya dengan kepuasan kerja. Pengukuran disiplin menggunakan indikator ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Dari indikator tersebut yang memiliki factor loading terbesar yang paling tidak berpengaruh untuk membentuk kepuasan kerja yaitu menggunakan peralatan kantor dengan baik, artinya indikator tersebut

bukanlah suatu bentuk kedisiplinan tetapi merupakan suatu sikap yang seseorang yang terbentuk karena suatu kebiasaan yang menyertai individu dan budaya kerjanya. Tetapi secara keseluruhan kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 0,07. Hal tersebut berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Saptarini, 2018), disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Yunus. A, Alim Ahmad B, 2013), Mardiono dan Supriatin (2014) menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Sukirman (2011) mengemukakan bahwa Disiplin kerja disebabkan karena menyukai pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

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

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

### **KESIMPULAN**

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



**SARAN**

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

# briliant-fanny2

## ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
3	<a href="http://lppm.abi.ac.id">lppm.abi.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://ojs.umsida.ac.id">ojs.umsida.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://jurnal.univpgri-palembang.ac.id">jurnal.univpgri-palembang.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://www.jurnal.syntax-idea.co.id">www.jurnal.syntax-idea.co.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
9	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://ecampus.pelitabangsa.ac.id">ecampus.pelitabangsa.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	1 %
12	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	Yakup Yakup. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai", Perisai : Islamic Banking and Finance Journal, 2017 Publication	1 %
15	<a href="http://www.unisbank.ac.id">www.unisbank.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://journal.stiemb.ac.id">journal.stiemb.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1 %
19	<a href="http://journal.uhamka.ac.id">journal.uhamka.ac.id</a> Internet Source	1 %
	<a href="http://journal.unj.ac.id">journal.unj.ac.id</a>	

20 Internet Source 1 %

---

21 [eprints.ubhara.ac.id](http://eprints.ubhara.ac.id)  
Internet Source 1 %

---

22 [repository.ibs.ac.id](http://repository.ibs.ac.id)  
Internet Source 1 %

---

23 [e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id](http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

24 [jurnalmanajemen.petra.ac.id](http://jurnalmanajemen.petra.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On