

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harmoni Panca Utama Kalimantan Timur

The Influence of Job Satisfaction And Work Discipline on Employee Performance at PT Harmoni Panca Utama East Kalimantan

Marhani¹, Irsan Tricahyadinata²✉

¹Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

²Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉Corresponding author: irsan.tricahyadinata@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Harmoni Panca Utama Kalimantan Timur. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung keberhasilan perusahaan, khususnya di industri pertambangan yang menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Variabel independen yang diteliti adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan PT Harmoni Panca Utama. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepuasan kerja maupun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat mendorong kinerja karyawan menjadi optimal.

Abstract

This Study aims to analyze the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at PT Harmoni Panca Utama, East Kalimantan. The background of this study is based on the importance of employee performance in supporting the success of the company, especially in the mining industry which is facing increasingly tight business competition. The independent variable studied are job satisfaction and work discipline, while the dependent variable is employee performance. The research method used is quantitative with the survey approach, where data is collected through questionnaires distributed to employees of PT Harmoni Panca Utama. Data analysis was carried out using multiple linear regression tests to determine the simultaneous and partial effects of the two independent variables on employee performance. The result of the study indicate that job satisfaction and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance. This finding indicates that increasing job satisfaction and work discipline can encourage employee performance to be more optimal.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Marhani, Irsan Tricahyadinata.

Article history

Received 2025-05-10

Accepted 2025-10-15

Published 2025-10-31

Kata kunci

Kepuasan Kerja;
Disiplin Kerja;
Kinerja Karyawan.

Keywords

Job Satisfaction;
Work Discipline;
Employee Performance.

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial bagi keberhasilan suatu perusahaan di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. PT Harmoni Panca Utama, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi dan pengembangan infrastuktur di indonesia, menyadari bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Faktor internal seperti kepuasan karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikologis dan emosional positif yang dialami individu terhadap pekerjaannya (Locke,1976). Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang ada gilirannya berkolerasi positif dengan kinerja (Spector,1997). Sebaliknya, mematuhi peraturan, standar, dan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan konsistensi pekerja (Robinson,2010).

Penelitian sebelumnya oleh Jugde dan Bono (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif pada kinerja seseorang, dan disiplinkan kerja berfungsi sebagai pengikat yang memperkuat hubungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kedua faktor ini berfungsi bersama dan bagaimana kinerja karyawan PT Harmoni Panca Utama dipengaruhi.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Populasi adalah seluruh karyawan PT Harmoni Panca Utama sebanyak 50 orang, seluruhnya dijadikan sampel (Sampling Jenuh). Data primer dikumpulkan dengan kuesioner berbasis skala likert dan analisis dengan regresi linier berganda serta pengujian validitas dan reliabilitas.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Uji Statistik Deskriptif

Kinerja karyawan (Y) : Nilai rata-rata indeks sebesar 41.32% termasuk dalam interprestasi tinggi. ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada tingkat yang baik.

Kepuasan kerja (X1) : Nilai rata-rata indeks sebesar 41.32% dalam interpretasi tinggi ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Disiplin kerja (X2) : Nilai rata-rata indeks sebesar 32.44% termasuk dalam interpretasi sedang. meskipun demikian, indikator-indikator disiplin kerja menunjukkan interpretasi tinggi.

3.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan seluruh indikator untuk variabel kinerja karyawan (Y), Kepuasan Kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (0.278).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Y	Person Correlation (rhitung)	Rtabel	Keterangan
KK1	0,627	0,278	Valid
KK2	0,667	0,278	Valid
KK3	0,904	0,278	Valid
KK4	0,859	0,278	Valid
KK5	0,574	0,278	Valid

Dapat dilihat pada tabel 1 menunjukkan nilai r hitung keseluruhan indikator Kinerja karyawan yang diuji positif maka seluruh nilai r hitung dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

Variabel X1	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
KEP K1	0,648	0,278	Valid
KEP K2	0,631	0,278	Valid
KEP K3	0,575	0,278	Valid
KEP K4	0,652	0,278	Valid
KEP K5	0,704	0,278	Valid

Dapat dilihat pada tabel 2, menunjukkan nilai r hitung keseluruhan indikator kepuasan kerja yang diuji positif maka seluruh nilai r hitung dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja X2

Variabel X2	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
DK1	0,736	0,278	Valid
DK2	0,757	0,278	Valid
DK3	0,834	0,278	Valid
DK4	0,738	0,278	Valid

Dapat dilihat pada tabel 3, menunjukkan nilai r hitung keseluruhan indikator disiplin kerja yang diuji positif maka seluruh nilai r hitung dinyatakan valid.

Reliabilitas adalah ketiga variabel (kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan) memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0.6 (0.642, 0.761, 0.776), menunjukkan bahwa kuesioner reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Kriteria	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	5	0,6	0,642	Reliabel
Disiplin Kerja	4	0,6	0,761	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,6	0,776	Reliabel

3.1.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Persamaan Regresi

Model	Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (Standardized)	t	Sig.
1	(Constant)	-0.181	1.892	-	-0.096	0.924
	Kepuasan Kerja	0.406	0.106	0.368	3.845	<0.001
	Disiplin Kerja	0.735	0.121	0.578	6.051	<0.001

Tabel diatas menunjukkan model persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari hasil perhitungan yaitu:

$$Y = 0.181 + 0.406X_1 + 0.735X_2$$

Nilai konstanta sebesar -0.181 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja) memiliki nilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan akan berada pada angka -0.181. Meskipun nilai ini tidak memiliki makna praktis dalam konteks ini, hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini berfungsi untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel-variabel yang ada.

Koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0.406 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.406, dengan asumsi

faktor lain tetap konstan. Nilai t sebesar 3.845 dengan tingkat signifikansi $p < 0.0001$ menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan secara statistik.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.735. Ini menunjukkan bahwa setiap unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.735, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Nilai t sebesar 6.051 dengan tingkat signifikansi $p < 0.0001$ menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga signifikan secara statistik.

3.1.4. Uji T (Uji Parsial)

Uji hipotesis t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas berpengaruh secara parsial.

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-0.181	1.892	-	-0.096	0.924
1	Kepuasan Kerja	0.406	0.106	0.368	3.845	<0.001
1	Disiplin Kerja	0.735	0.121	0.578	6.051	<0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut tabel 6 diatas, variabel terikat (dependen), kinerja karyawan (Y), dipengaruhi secara signifikan oleh dua variabel bebas (independen) kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Oleh karena itu hasil pengolahan data dapat digambarkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai T-hitung untuk Kepuasan Kerja sebesar 3.845 dengan nilai signifikansi < 0.001 . Karena nilai p-value < 0.05 , maka keputusan uji hipotesis adalah Tolak H_0 . Dengan demikian, pada tingkat kepercayaan 95%, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

1) Hipotesis 1

H_0 : Variabel Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Pengujian:

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka Gagal Tolak H_0 .

Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka Tolak H_0 .

Hasil analisis menunjukkan bahwa T-hitung untuk Disiplin Kerja sebesar 6.051 dengan nilai signifikansi < 0.001 . Karena nilai p-value < 0.05 , maka keputusan uji hipotesis adalah Tolak H_0 . Artinya, pada tingkat kepercayaan 95%, Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2) Hipotesis 2

H_0 : Variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Pengujian:

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka Gagal Tolak H_0 .

Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka Tolak H_0 .

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja, memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

3.1.5. Uji F F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.357	2	132.178	61.107	<0.001
	Residual	101.663	47	2.163	-	-
	Total	366.020	49	-	-	-

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 61.107 dengan tingkat signifikansi p-value < 0.001. Karena nilai p-value ini jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0.05), maka H_0 ditolak. Dengan demikian, pada tingkat kepercayaan 95%, terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harmoni Panca Utama. Ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan terkait dengan kinerja mereka, hal ini sejalan dengan teori Locke (1976) bahwa kepuasan kerja menciptakan suasana kerja yang positif, yang gilirannya meningkatkan kinerja. Penelitian ini juga mendukung hasil Judge dan Bono (2001) yang menunjukkan korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Mereka juga cenderung merasa dihargai dan lebih terlibat dengan perusahaan. Kepuasan kerja menciptakan ikatan emosional antara perusahaan dan karyawan, karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan ingin berkontribusi sebaik mungkin, kepuasan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis karyawan juga merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan mereka, yang menghasilkan peningkatan kolaborasi dan efisiensi.

3.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, dan berkomitmen tinggi pada pekerjaan mereka cenderung menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik, serta bekerja lebih efektif dan mandiri. Menurut analisis data, ada korelasi kuat antara tingkat kedisiplinan dan pencapaian target kerja. ini sejalan dengan gagasan Robbins (2010) bahwa produktivitas dan stabilitas organisasi meningkat dengan adanya disiplin kerja yang baik. Menurut Robbins (2006), kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian, lima parameter utama kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh indikator disiplin seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Hasilnya menunjukkan bahwa manajemen harus memperkuat kebijakan disiplin kerja, memberikan pelatihan yang cukup, dan menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang konsisten untuk menciptakan budaya kerja disiplin yang dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan strategis perusahaan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Harmoni Panca Utama Kalimantan Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi jenis pekerjaan, imbalan/ upah, promosi, maupun hubungan antar rekan kerja, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mematuhi aturan perusahaan, memiliki tanggung jawab tinggi, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya mampu mencapai target kerja dengan lebih efektif. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan stabilitas operasional perusahaan dan mendorong efisiensi kerja. Kinerja Karyawan sebagai hasil kombinasi kedua kombinasi antara kepuasan kerja dan disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisiensi, dan kondusif bagi pencapaian tujuan perusahaan

Daftar Pustaka

- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60.
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisociconomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1-9.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia *Applicad. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.
- Hairani, Y. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Hijrah Mandiri Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120- 135.
- Hermawati, Adya. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. Skripsi Manajemen Universitas Widyagama Malang.
- Kuncoro, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2019. *Organizational Behaviour 10th edition*. New York: Mc GrawHill. pengertian karakteristik pekerjaan menurut luthans
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.
- Moehersono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia. Indonesia.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21- 30.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Saputra, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Terpadu Dan Penanaman Modal (Bptpm) Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Singodimedjo, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS. Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta

Marhani, Irsan Tricahyadinata

- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.