

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGARUH DISIPLIN, PENGAWASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA SEMANGAT KERJA. (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. CAREFAST SEMARANG)

Patricia Dhiana Paramina SE MM¹ Heni Susanti Emafika Sari²

¹ Staf Pengajar Program Studi Manajemen, ² Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Disiplin, Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Serta Dampaknya pada Semangat Kerja. (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Carefast Semarang). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 80 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17.

Teknik sampling yang dipakai adalah metode purposive sampling dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*, Uji asumsi klasik. Sedangkan untuk menguji dan membuktikan hipotesis menggunakan Analisis regresi liner berganda, dan uji t dan uji F.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan pertama yaitu $Y_1 = 4,819 + 0,160 X_1 + 0,446 X_2 + 0,149 X_3 + e$ yang artinya variabel Disiplin Kerja, Pengawasan kerja Dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja persamaan kedua yaitu $Y_2 = 2,596 + 0,314 X_1 + 0,516 X_2 + 0,045 X_3 + e$ yang artinya variabel disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja karyawan dan persamaan ketiga yaitu $Y_3 = 5,082 + 0,678 Y_1 + e$ yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja dengan dibuktikan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dan dengan angka signifikan lebih besar dari pada 0.05, **Hipotesis satu** yang menyatakan nilai $t_{hitung} X_1 (2,045) > t_{tabel} (1,664)$, dengan angka signifikan 0,044, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. **Hipotesis dua** yang menyatakan nilai $t_{hitung} X_2 (5,140) > t_{tabel} (1,644)$, dengan angka signifikan 0,000, maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. **Hipotesis tiga** yang menyatakan nilai $t_{hitung} X_3 (1,560) < t_{tabel} (1,644)$, dengan angka signifikan 0,123, maka H_a ditolak dan H_0 diterima kesimpulan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. **Hipotesis empat** yang menyatakan hasil F hitung = 13.600 > F tabel = 2,72. Secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. **Hipotesis lima** yang menyatakan nilai $t_{hitung} = 4,339 > t_{tabel} (1,644)$, dengan angka signifikan 0,000 maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. **Hipotesis enam** yang menyatakan ($t_{hitung} = 6,449$) > $t_{tabel} (1,644)$, dengan angka signifikan 0,000, maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. **Hipotesis tujuh** yang menyatakan ($t_{hitung} = 0,509$) < $t_{tabel} (1,644)$, dengan angka signifikan 0,612, maka H_0 diterima dan H_a ditolak kesimpulan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. **Hipotesis delapan** yang menyatakan bahwa nilai F hitung =

24.729 > F tabel = 2,72, Secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. **Hipotesis sembilan** yang menyatakan variabel Kepuasan kerja ($t_{hitung} = 7.507$) secara persial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Semangat kerja karyawan dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplinkerja, pengawasan kerja, motivasi kerja, kepuasan dan Semangat kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the Influence of Discipline, Monitoring and Work Motivation Against Job satisfaction and Its Impact on Morale. (Case study of employees of PT. Carefast Semarang). Data collected through questionnaires and carried out at 80 employees. Analysis of the data in this study using SPSS version 17.

Sampling technique used is purposive sampling and testing techniques of data used in this study include tests of validity by factor analysis, reliability test with Cronbach Alpha, test classic assumptions. Meanwhile, to test and prove the hypothesis using multiple linear regression analysis, and t test and F.

The analysis showed that the first equation is $Y1 = 4.819 + 0.160 + 0.446 X1 + 0.149 X2 X3 + e$. which means that the variable Work Discipline, Supervision of work and work motivation positive effect on job satisfaction variables and the second equation is $Y2 = 2.596 + 0.314 X1 + 0.516 X2 + 0,045 X3 + e$, which means the variable work discipline, supervision of work and work motivation positive effect on variable employee morale and the third equation is $Y3 = 5.082 + 0.678 Y1 + e$, which means job satisfaction variables positive effect on the variable morale with proven value t is greater than t table and with significant numbers greater than 0.05 hypothesis one stating tcount X1 (2.045) > t table (1.664), with significant numbers 0,044, then Ho is rejected and Ha accepted conclusions variable work discipline and significant positive effect on job satisfaction. Hypothesis two states tcount X2 (5140) > t table (1.644), with significant numbers of 0,000, then Ha Ho accepted and rejected conclusions supervision variable positive and significant effect on job satisfaction. Hypothesis three states tcount X3 (1.560) < t table (1.644), with significant numbers 0.123, it is rejected and Ha Ho accepted the conclusion of work motivation is not positive and no significant effect on job satisfaction. Hypothesis four stating the results of F count = 13,600 > F table = 2.72. Taken together positive and significant effect on job satisfaction. Hypothesis five declared value t = 4.339 > t table (1.644), with significant numbers 0,000 so Ha Ho accepted and rejected conclusions discipline variable positive and significant effect on morale. Hypothesis six states (t = 6449) > t table (1.644), with the number signifikan 0,000, then Ha Ho accepted and rejected conclusions supervision variable positive and significant effect on morale. Hypothesis seven states (t = 0509) < t table (1.644), with significant numbers .612, then Ho is accepted and Ha rejected the conclusion of work motivation is not positive and no significant effect on morale. Eight hypothesis which states that the value of F count = 24 729 > F table = 2.72, and together affect positively and significant impact on employee morale. The hypothesis stating nine variables job satisfaction (t = 7,507) partially a significant negative effect on the morale of employees in his research concluded that job satisfaction affect the morale of employees.

Keywords: Discipline of work, supervision of work, work motivation, satisfaction and morale.

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif terhadap permintaan Jasa Tenaga Kerja *Cleaning Service*, di Indonesia mengalami suatu perkembangan yang cukup pesat. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya jasa *Cleaning Service* yang ada di berbagai daerah yang beroperasi dan bersaing dalam bisnis penyedia jasa ini. Prospek peluang pasar yang potensial dan kebutuhan yang tinggi akan jasa penyedia jasa Tenaga Kerja *Cleaning Service*, menjadikan suatu bisnis jasa penyedia Tenaga Kerja *Cleaning Service* memiliki daya magnet yang tinggi. Semua penyedia jasa dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi pemasuk tenaga kerja.

enyedia Tenaga Kerja *Cleaning Service* PT. *Carefast* Indonesia salah satu PT. Penyedia *Cleaning Service* yang bekerja sama dengan Mall Ciputra Semarang, PT. *Carefast* Indonesia berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan tentunya juga ingin meningkatkan kepuasan pihak Mall Ciputra sehingga dapat mempertahankan kelangsungan kerjasamanya. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup PT.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana untuk meningkatkan kepuasan kerja serta dampaknya pada semangat kerja karyawan pada PT. *Carefast* Indonesia yang ada Ciputra Mall Semarang, kemudian mu
pertanyaan penelitian sebagai berikut...

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan ?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan ?
6. Apakah ada pengaruh pengawasan kerja terhadap semangat kerja karyawan ?
7. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan ?
8. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan ?
9. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap Semangat kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan.

6. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap semangat kerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.
8. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, pengawasan kerja dan motivasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan

2. Landasan Teori

2.1 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2004:78) definisi disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja merupakan ketentuan-ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit sangat diperlukan dimana mencakup pemberian sanksi-sanksi yang akan diterima oleh seorang pegawai apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut (Alex S. Nitisemidjo, 2002:92). Sedangkan menurut Burhanuddin (2000:23) disiplin adalah proses pembinaan pegawai, agar pegawai tidak melanggar peraturan atau prosedur.

Untuk itu dalam memberikan sanksi korektif hendaknya hati-hati jangan sampai merusak seseorang maupun suasana organisasi secara keseluruhan. Dalam pemberian sanksi korektif harus mengikuti prosedur yang benar sehingga tidak berdampak negatif terhadap moral kerja anggota kelompok.

2.2 Pengawasan Kerja

Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan (Sami'an dan Aprilian, 2013:45). Menurut Sutikno (2012:58)

pengawasan kerja merupakan suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Pengawasan ialah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P. Siagian, 2005:87) dan pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahanb (Brantas, 2009:190).

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

2.3 Motivasi kerja

Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai, Hasibun, 2009). Siagian, (2006) sebagai "keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dari kedua definisi diatas bisa kita

simpulkan bahwa manusia akan melakukan sesuatu yang diinginkan karena adanya suatu dorongan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Kebutuhan yang biasanya disebut dengan hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek- aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (As'ad, 2005:103).

kepuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel kontinyu. Herzberg (dalam Moch. As'ad, 2005:105) membagi situasi yang dapat mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggungjawab. Dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan/ pegawai.

2.5 Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktifitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dan salah satunya dengan meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja ini perlu ditingkatkan karena merupakan unsur penunjang tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktifitas lebih baik. Semangat kerja pada umumnya digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang, maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah (Moekijat, 2009:130).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Variabel penelitian dan Definisi operasional Variabel

3.2 Populasi dan Penentuan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh pen untuk dipelajari dan kemudian di kesimpulannya (Sugiyono, 2014:101). Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Carefast Semarang yang berjumlah 80 orang pada tahun 2017.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2002:57). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus sampel yaitu seluruh jumlah populasi yang terdiri dari 80 orang atau keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja di PT. *Carefast* Semarang yang terdiri atas 4 departemen, yaitu *Human Relation and General Affair Departement, Finance and Accounting Departement, Logistic and Expedisi Departement Sales Departement*.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2006: 34). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis.

Sumber data adalah tempat atau asal data yang diperoleh (Marzuki, 2005:55).

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

3.3.1. Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali. Sumber data primer adalah obyek yang memberikan keterangan secara langsung kepada peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan obyek penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian

ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh 80 orang karyawan PT. *Carefast* Semarang.

3.3.2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah obyek yang memberikan keterangan secara tidak langsung kepada peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, dalam hal ini diperoleh melalui buku-buku, laporan, jurnal dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data sejarah PT. *Carefast* Semarang, struktur organisasi, *job description* dari masing-masing bagian serta data-data lain yang relevan dengan penelitian ini (Marzuki, 2005:58).

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2009:66), sedangkan menurut (Sugiyono, 2014:135) kuesioner (angket) merupakan metode yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas pada analisis bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Hipotesis I (H1) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,198 setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_1 (2,045) > t_{tabel} (1,664)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Apabila variabel X_2 (pengawasan) dianggap konstan maka 1 satuan variabel pengawasan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,481. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_2 (5,140) > t_{tabel} (1,644)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak kesimpulan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Apabila variabel X_3 (motivasi kerja) dianggap konstan maka 1 satuan variabel motivasi kerja menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,150, nilai $t_{hitung} X_3 (1,560) < t_{tabel} (1,644)$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima kesimpulan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian ini maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut, tingkatkan terus disiplin dan pengawasan yang ada di PT. *Carefast*. Pemberian motivasi atau pengarahan yang di berikan karyawan sangat dibutuhkan agar dapat bekerja dengan maksimal dan

karyawan dapat merasa kepuasan dalam bekerja, karena dengan rasa kepuasan yang tinggi maka karyawan tersebut bisa bersemangat dalam bekerja, namun di PT. *Carefast* Semarang dalam pemberian motivasi dan pengarahan masih begitu kurang, agar karyawannya bisa bekerja dengan maksimal maka diharapkan PT. *Carefast* dapat memberi pengarahan setiap pagi sebelum pelaksanaan dalam bekerja.

5. Daftar Pustaka

- Cardoso Gomes, Faustino, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan keempat, Andi Offset, Jakarta*
- Cantika Yuli, Sri budi, 2005, Manajemen sumber daya manusia, cetakan pertama, Universitas Muhammadiyah Malang*
- Fathoni Abdurrahman, 2006 Manajemen sumber daya manusia , penerbit Rineka Cipta, Jakarta.*
- Handoko T.hani,2008 manajemen sumber daya manusia edisi revisi.cetakan kesepuluh penerbit bumi aksara, Jakarta*
- Simamora, Henry, 2006 Manajemen sumber daya manusia, edisi ketiga, cetakan kedua penerbit, YKPN, Yogyakarta*
- Sugiyono,2014, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D, penerbit, Alfabeta, Bandung*
- Wesiati setyaningsih, 2003, manajemen sumber daya manusiacetakan pertama,edisi kedua, penerbit, Librty , Yogyakarta.*