

## **PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN CUTTING PRODUKSI MELALUI DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA PT XY**

**Grace Kezia Sihombing<sup>1</sup>, Aam Rachmat Mulyana<sup>2</sup>**

Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>

gracekezia\_20p148@mn.unjani.ac.id<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki sasaran guna memahami peningkatan disiplin kerja serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan bagian cutting produksi PT. XY. Teknik pengumpulan data memakai kuesioner dengan sampel 33 karyawan bagian cutting produksi sebagai responden pada penelitian ini. Semua pengujian dilaksanakan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis data yang dipergunakan yakni uji reliabilitas, normalitas, validitas, multikolinearitas, regresi linier berganda, heteroskedastisitas, koefisien determinasi  $R^2$ , Uji F, serta Uji T. Melalui uji regresi linier berganda, didapatkan capaian uji t yakni  $6,178 > 2,042$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$  pada variabel X1 karena itu dapat diungkapkan disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan namun tidak signifikan, lalu nilai t sebesar  $2,056 > 2,042$  dengan sig.  $0,049 < 0,05$  pada variabel X2 dengan demikian kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

### **ABSTRACT**

*This study aims to understand the improvement of work discipline and job satisfaction on the performance of employees in the cutting production department of PT. XY. The data collection technique used a questionnaire with a sample of 33 employees in the cutting production department as respondents in this study. All tests were carried out using SPSS software version 26. The data analysis used was reliability, normality, validity, multicollinearity, multiple linear regression, heteroscedasticity, coefficient of determination  $R^2$ , F Test, and T Test. Through multiple linear regression tests, the t-test achievement was obtained, namely  $6.178 > 2.042$  with sig.  $0.000 < 0.05$  on variable X1, therefore it can be stated that work discipline has an effect on employee performance but is not significant, then the t value is  $2.056 > 2.042$  with sig.  $0.049 < 0.05$  on variable X2, thus job satisfaction has a significant effect on employee performance.*

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

### **PENDAHULUAN**

Ditengah ketidakpastian perekonomian dunia, perekonomian Indonesia tentu akan terdampak, namun perekonomian Indonesia sampai semester II pada tahun 2022 masih menunjukkan perkembangan yang positif. Perekonomian Indonesia tumbuh impresif yakni 5,44% (YoY/year on year) pada triwulan 2 tahun 2022 serta dengan cara triwulan, ekonomi nasional tumbuh 3,73% (*kuartal on kuartal/QoQ*). Pencapaian ini mencerminkan lintasan kebangkitan perekonomian Indonesia pascapandemi, dimana perekonomian Indonesia tetap bertahan dan mendapatkan momentum. Meski demikian,

pertumbuhan ekonomi Indonesia masih kalah dibandingkan Tiongkok dan Amerika Serikat, dan saat ini stagnan. Pemerintah optimistis kondisi ini tidak akan berdampak jangka panjang terhadap perekonomian ASEAN (Hartanto, 2022).

BPS melakukan pencatatan sektor manufaktur pada triwulan III tumbuh sebesar 4,72% secara kuartalan, ini menjadi hal yang lebih baik jika dibandingkan pada kuartal II sebelumnya yang sempat -6,05%. Berlandaskan data BPS, pembangunan di Indonesia selalu berprogres (Data Indonesia, 2022). Sektor manufaktur yang menjadi penopang utama ekspansi perekonomian nasional diperkirakan mampu tumbuh sebesar 5,31% pada tahun 2022. Industri manufaktur selama tahun 2022 menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan berbagai indikator, seperti Indeks Kepercayaan Industri (IKI) dan Purchasing Manager's Index (PMI) manufaktur Indonesia. Kedua entitas tersebut beroperasi dengan tingkat pengeluaran yang tinggi (Kementerian Perindustrian, 2022).

PT. XY memproduksi berbagai produk beton antara lain panel dinding, lantai ringan, bata ringan interlock, serta mortar semen cepat untuk pemasangan produk bata ringan. Yang dimana dalam bagian cutting produksi merupakan satu proses pemotongan mengerjakan bata ringan, panel yang dikerjakan oleh orang yang sama.

**Tabel 1.**  
**Distribusi Penilaian Kinerja Karyawan**

Hasil Penilaian	Jumlah Karyawan	(%)	Keterangan
Sangat Baik	3	9,10	Memenuhi Standar
Baik	4	12,12	Memenuhi Standar
Cukup	8	24,24	Memenuhi Standar
Kurang	17	51,51	Belum Memenuhi
Sangat Kurang	1	3,03	Belum Memenuhi
Total	33	100	

Sumber. PT. XY, 2023

Berlandaskan data pada tabel diatas bisa diketahui yakni dari total 33 orang karyawan sebesar 9,10% mendapat hasil sangat baik, sebesar 12,12% mendapat hasil baik, sebesar 24,24% mendapat hasil cukup. Sedangkan sebesar 51,51% mendapat hasil penilaian kurang dan sebesar 3,03% mendapat hasil sangat kurang, yang berarti para karyawan belum memenuhi standar dari indikator-indikator penilaian yang perusahaan inginkan. Dapat diketahui juga bahwa jumlah karyawan yang memenuhi standar pada PT. XY lebih kecil dibandingkan dengan karyawan yang belum memenuhi standar hal ini tidak sesuai yang diharapkan PT. XY. Dalam kenyataannya timbul penurunan mutu kerja yang berakhir pada turunnya kualitas produksi serta banyaknya karyawan yang melanggar peraturan kerja. Hal tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja yang masih kurang maksimal dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan itu sendiri (Sutrisno, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala produksi PT. XY mengenai kedisiplinan karyawan, diketahui bahwa masih banyaknya karyawan melakukan pelanggaran disiplin. Pelanggaran-pelanggaran yang ditemukan antara lain yaitu karyawan seringkali masuk kerja tidak selaras dengan jam yang ditentukan oleh perusahaan yang dimana jam kerja dalam perusahaan ini terbagi dalam 3 shift, shift 1 masuk kerja pada pukul 06.00 WIB hingga 14.00 WIB, shift 2 masuk kerja pada pukul 14.00 WIB hingga 22.00 WIB, serta shift 3 masuk kerja pada pukul 22.00 WIB hingga 06.00 WIB. Dalam hal ini adapun karyawan yang semestinya masuk kerja pada pukul

06.00 WIB namun menjadi 06.30 WIB hal tersebut menjadi permasalahan mengenai disiplin kerja serta terdapat karyawan yang biasa tidak masuk kerja tidak dengan informasi yang diberikan oleh karyawan yang bersangkutan dan izin yang tidak jelas.

**Tabel 2.**  
**Jumlah Kasus Tanpa Keterangan per Bulan**

No	Bulan	Tanpa Keterangan (Kali)
1	Januari	9
2	Februari	10
3	Maret	14
4	April	9
5	Mei	17
6	Juni	20
7	Juli	14
8	Agustus	12
9	September	15
10	Oktober	19
11	November	4
12	Desember	9
<b>TOTAL</b>		<b>152</b>

Sumber: PT. XY, 2023

Berdasarkan hasil rekap ketidakhadiran karyawan pada bagian cutting PT. XY pada tahun 2022, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan tergolong tinggi. Dapat diketahui bahwa frekuensi ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 152 kali. Hal ini tentu menunjukkan kurangnya tanggung jawab dari para karyawan pada bagian *cutting* produksi PT. XY sehingga hal ini dapat dijadikan perhatian penting bagi perusahaan apakah karyawan yang tidak hadir tersebut memang karena adanya keperluan penting atau hanya karena ingin menghindari tanggung jawab sebagai karyawan. Jika hal ini terus berlanjut akan dikhawatirkan menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

**Tabel 4.**  
**Hasil Survei Kepuasan Karyawan**

Indikator	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
Pekerjaan	Apakah bapak/saudara dapat menuntaskan pekerjaan yang diberi tepat target?	60%	40%
Gaji	Apakah gaji yang bapak/saudara dapatkan telah selaras dengan beban kerja yang dirasakan?	70%	30%
Promosi	Apakah tiap-tiap pegawai yang mempunyai capaian kinerja yang baik memperoleh peluang yang selaras guna kenaikan jabatan?	60%	40%
Supervisi/ Pengawasan	Apa benar supervisor senantiasa melakukan pengawasan pekerjaan	20%	80%

pegawai hingga tuntas					
Dukungan Kerja	Rekan	Apakah hubungan dengan rekan diluar ataupun didalam pabrik?	bapak/saudara	mempererat	70% 30%
Sumber: Hasil Pra Survei PT. XY, 2023					

Berdasarkan data pada tabel diatas bisa dipahami yakni indikator dari ke lima tersebut indikator *supervisi* atau pengawasan menduduki posisi pertama yang mempunyai angka presentase paling tinggi diantara indikator lain yakni 80% menjawab tidak serta 20% memberikan jawaban ya. Diketahui bahwa hubungan diantara bawahan serta atasan tergolong rendah yang mengakibatkan kurangnya komunikasi dan karyawan merasa kurangnya dalam kepuasan bekerja. Indikator lainnya adalah pekerjaan itu sendiri, dimana karyawan seringkali kurang percaya diri terhadap kemampuannya dalam menuntaskan tugas yang diserahkan dalam periode waktu yang ditetapkan. Hal ini sering kali disebabkan oleh fakta bahwa beberapa karyawan dilakukan penempatan pada jabatan yang tidak selaras dengan kemahirannya, sehingga selalu memerlukan pertolongan baik dari atasan ataupun rekan kerja guna menyelesaikan pekerjaannya. Lalu indikator lainnya yang belum mencapai target kepuasan yang diinginkan karyawan bagian cutting produksi.

## KAJIAN TEORI

### Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Manajemen SDM yakni suatu pendekatan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap sumberdaya manusia dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja serta mencapai saasaran organisasi dengan optimal. Sebagaimana dinyatakan dalam (2019:10), manajemen sumber daya manusia mengacu pada pengelolaan hubungan dan tanggung jawab tenaga kerja secara sistematis dan terampil untuk menggapai tujuan perusahaan dengan cara optimal. Manajemen SDM yakni strategi yang metodis serta terencana untuk mengawasi sumber daya paling berharga dari sebuah perusahaan, yaitu individu yang bekerja di sana. Individu-individu tersebut, baik secara individu maupun kelompok, mempunyai peranan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya (Sadikin 2020:161).

### Disiplin Kerja

Sebagaimana diungkapkan Sutrisno (2019:89), disiplin pegawai mengacu pada ketaatan individu terhadap norma serta tata kerja yang telah ditetapkan, meliputi perilaku, sikap, serta perbuatan yang selaras dengan aturan tidak tertulis serta tertulis organisasi. Hamali (2018) mengartikan disiplin kerja selaku kekuatan internal yang memotivasi individu agar bersedia mematuhi aturan dan standar terkait pekerjaan dan perilaku. Berlandaskan ungkapan Qumariyah (2020) mengemukakan beberapa indikator disiplin kerja yakni: 1. Keakuratan waktu, yang dimaksud para karyawan datang ke tempat kerja sesuai waktu, teratur, serta tertib, 2. Memakai peralatan dan perlengkapan dengan baik yang dimaksud adalah sikap kehati-hatian dalam menggunakan peralatan dan perlengkapan dalam bekerja, 3. Tanggung jawab tinggi yang dimaksud karyawan selalu menuntaskan tugas berdasarkan prosedur dan bertanggung jawab atas tugasnya tersebut, 4. Ketaatan terhadap peraturan yang dimaksud karyawan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Handoko (2020) teori kepuasan kerja sebagai evaluasi subjektif individu terhadap tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya. Sentimen ini terlihat melalui keteladanan karyawan pada seluruh tugas mereka serta keahlian praktis mereka seluruhnya pada lingkungan kerja. Kepuasan kerja dikaitkan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan, karena mencerminkan keterikatan emosional dan sentimen positif terhadap organisasi atau perusahaan. Sutrisno (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respons emosional multifaset yang mencakup motivasi, keinginan, tuntutan, dan harapan karyawan, serta sikap mereka terhadap pekerjaan. Sikap tersebut diberikan pengaruh oleh sejumlah faktor diantaranya lingkungan kerja, kerjasama karyawan, penghargaan, serta aspek terkait lainnya. Baik secara fisik maupun psikologis. Afandi (2018:82) mengemukakan parameter kepuasan kerja yang diantaranya: 1. Pekerjaan itu sendiri yang mengukur apakah pekerjaan yang dilakukan karyawan menghasilkan kepuasan bagi dirinya sendiri, 2. Upah atau gaji yang mengukur total bayaran yang didapatkan dari penyelenggaraan kerja apakah selaras dengan keperluan, 3. Kesempatan promosi yang mengukur kemungkinan karyawan bisa berkembang melewati promosi jabatan, 4. Pengawas atau *supervisor* yang mengukur kepuasan karyawan terhadap pengawas yang memberi petunjuk atau perintah dalam penyelenggaraan pekerjaan, 5. Kondisi pekerjaan mengukur keadaan di sekitar tempat kerja yang akan memberikan pengaruh karyawan dengan cara langsung pada pekerjaannya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019), Teori Kinerja Pegawai menyatakan kinerja yakni capaian pekerjaan seorang pegawai yang diukur dari kuantitas serta mutu tugas yang diselesaikan, selaras dengan tanggung jawab yang diserahkan. Sebagaimana diungkapkan Rivai pada Setyaji & Rijanti (2022), kinerja mengacu pada tingkah laku aktual yang ditunjukkan oleh individu guna hasil dari upaya kerja mereka, selaras dengan tanggung jawab yang diserahkan pada mereka dalam organisasi. Fatimah (2021) ukuran efektivitas pegawai : 1. Kuantitas dan mutu capaian kerja yang dimaksud kesesuaian target produksi dan kualitas hasil produksi, 2. *Timeliness* yang dimaksud kesesuaian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, 3. *Cost effectiveness* yang dimaksud mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menggunakan sumber daya yang ada, 4. Dampak interpersonal yang dimaksud mengetahui hubungan dengan atasan, rekan kerja, serta keterbukaan akan opini orang lain.

### **METODE PENELITIAN**

Sugiyono (2021) mengartikan metode penelitian kuantitatif sebagai pendekatan yang berakar pada filsafat positivis. Metode ini dipergunakan guna mempelajari sampel atau populasi terkhusus, melakukan pengambilan data melewati instrumen penelitian, melakukan analisis data kuantitatif, dan melakukan pengujian hipotesis yang sudah dilakukan penetapan. Sugiyono (2021) mengartikan metode penelitian deskriptif sebagai alat untuk mengidentifikasi keberadaan variabel-variabel bebas, baik variabel terikat maupun bebas, tanpa melakukan perbandingan terhadap variabel lain. Lebih lanjut Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi yang substansial diantara dua variabel atau lebih. Penelitian ini memakai kerangka manajemen SDM yang secara khusus mempunyai fokus pada disiplin kerja serta kepuasan kerja sebagai aspek yang memberikan pengaruh kinerja

karyawan. Penelitian ini akan memanfaatkan tiga variabel sebagai faktor penelitian yakni disiplin kerja, kepuasan serta kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 5.**  
**Uji Validitas serta Reliabilitas**

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<b>Disiplin Kerja</b>				
DK.1	0,772	Valid	0,866	Reliabel
DK.2	0,831	Valid		
DK.3	0,730	Valid		
DK.4	0,722	Valid		
DK.5	0,756	Valid		
DK.6	0,749	Valid		
DK.7	0,788	Valid		
<b>Kepuasan Kerja</b>				
KJ.1	0,490	Valid	0,776	Reliabel
KJ.2	0,579	Valid		
KJ.3	0,685	Valid		
KJ.4	0,545	Valid		
KJ.5	0,418	Valid		
KJ.6	0,490	Valid		
KJ.7	0,630	Valid		
KJ.8	0,504	Valid		
KJ.9	0,494	Valid		
KJ.10	0,375	Valid		
KJ.11	0,596	Valid		
KJ.12	0,654	Valid		
<b>Kinerja Karyawan</b>				
KK.1	0,721	Valid	0,891	Reliabel
KK.2	0,674	Valid		
KK.3	0,746	Valid		
KK.4	0,760	Valid		
KK.5	0,967	Valid		
KK.6	0,750	Valid		
KK.7	0,884	Valid		
KK.8	0,884	Valid		
KK.9	0,538	Valid		

Seluruh pernyataan yang dipergunakan dalam kuesioner dinyatakan valid, karna r hitung > r table (0,344). Sementara itu, nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 menampilkan yakni seluruh item pernyataan pada kuesioner reliabel.

**Tabel 6.**  
**Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<b>Unstandardized Residual</b>
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000

	Std. Deviation	2.76478633
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.063
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Nilai signifikansi yaitu 0,811 atau  $> 0,05$ . Dengan demikian bisa dilakukan pengambilan kesimpulan yakni data terdistribusi normal.

**Tabel 7.**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	.882	5.983		.147	.884	
Disiplin_Kerja	.823	.133	.754	6.178	.000	.970 1.031
Kepuasan_Kerja	.168	.082	.251	2.056	.049	.970 1.031

Berlandaskan tabel 7 dipahami hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai nilai 0,970 serta kepuasan kerja mempunyai nilai 0,970. Kedua nilai *tolerance* terkait diungkapkan  $> 0,10$  yang mempunyai arti tidak terdapat korelasi diantara variabel bebas. Lalu, capaian perhitungan nilai VIF menampilkan yakni disiplin kerja dengan nilai 1,031, kepuasan kerja dengan nilai 1,031. Kedua nilai terkait ada pada rentang  $< 10$ , dengan demikian bisa dilakukan pengambilan kesimpulan tidak terdapat multikolinearitas diantar variabel penelitian.

**Tabel 8.**  
**Uji Regresi Liner Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t Sig.
1 (Constant)	.882	5.983		.147 .884
Disiplin_Kerja	.823	.133	.754	6.178 .000
Kepuasan_Kerja	.168	.082	.251	2.056 .049

Berlandaskan tabel 8, diperoleh regresi berganda berikut:

$$Y = 0,882 + 0,823X_1 + 0,168X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda bisa diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta bernilai 0,882 menunjukkan bila variabel disiplin kerja serta kepuasan kerja bernilai 0, dengan demikian variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,882 satuan.
- 2) Koefisien regresi guna variabel disiplin kerja secara parsial berarah positif dengan nilai yakni 0,823 artinya apabila timbul kenaikan satu satuan

disiplin kerja dengan demikian kinerja karyawan akan terjadi peningkatan yakni 0,823 satuan.

- 3) Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja secara parsial berarah positif dengan nilai 0,168, artinya apabila terjadi terjadi satu satuan kepuasan kerja dengan demikian kinerja karyawan akan mengalami penningkatan yakni 0,168 satuan.

Berdasarkan nilai hitung variabel independen bisa diamati pada tabel 8. Yakni X1 dengan nilai t hitung 6,178 serta t tabel 2,042 maka dari itu t hitung  $>$  t tabel dengan sig. 0,000  $<$  0,05, memiliki arti X1 memberi dampak positif pada Y. Nilai X2 dengan nilai t hitung 2,056 serta t tabel yakni 2,042 dengan demikian t hitung  $>$  t tabel dengan sig. 0,049  $<$  0,05, perihal tersebut diketahui X2 memberi pengaruh positif dan signifikan pada Y.

**Tabel 9.**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.537	2.855

Berlandaskan tabel 4 *model summary* besarnya R<sup>2</sup> yakni 0,566, dimana angka ini menunjukkan yakni pengaruh variabel disiplin kerja serta kepuasan kerja mempengaruhi yakni 56,6% kemudian selebihnya 43,4% diberikan pengaruh oleh aspek lain diluar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Berlandaskan capaian temuan pada penelitian ini bisa diketahui yakni pada variabel X1 dengan nilai t hitung  $>$  t tabel yang mempunyai arti disiplin kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Berlandaskan capaian dari analisis deskriptif, skor terendah dari empat indikator yaitu “tanggung jawab tinggi” dengan total skor 4,04. Oleh karena itu, PT. XY harus membentuk karyawan supaya memiliki rasa tanggung jawab yang relatif tinggi akan tugas yang diberi dan mempunyai tanggung jawab penuh dalam menjalankan pekerjaan selaras dengan pedoman yang berjalan di perusahaan, bagi karyawan sendiri pun harus menanamkan rasa tanggung jawab atas segala pekerjaan yang dilaksanakan pada perusahaan. Menurut Umar dkk. (2021), penelitiannya menegaskan yakni X1 punya dampak yang baik serta signifikan pada Y. Sejalan dengan itu, Husain (2017) menemukan adanya korelasi positif serta signifikan diantara X serta Y.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Berlandaskan capaian temuan dalam penelitian ini bisa dipahami yakni variabel kepuasan kerja dengan t hitung  $>$  t tabel yang mempunyai arti kepuasan kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan. Lalu berlandaskan capaian dari analisis deskriptif skor terendah dari kelima indikator yaitu “upah atau gaji” dengan total skor 4,01. Oleh karena itu, PT. XY diharapkan lebih memperhatikan upah atau gaji karena upah atau gaji dianggap mampu mendorong pekerja untuk lebih produktif. Kenaikan upah atau gaji pun dinilai memberikan dampak pada peningkatan produksi perusahaan, sehingga pada akhirnya perusahaan pun akan mendapatkan laba yang tinggi. Tingkat

upah atau gaji yang lebih tinggi akan membuat seseorang dalam hal ini karyawan lebih memiliki kepercayaan diri bahwa ia mempunyai kapabilitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Tanjung dkk. (2020), penelitiannya mendukung gagasan yakni kepuasan kerja mempunyai dampak positif serta relatif signifikan pada kinerja karyawan. Demikian pula Nikita dkk. (2020) juga memberikan dampak positif serta relatif signifikan kepuasan kerja pada kinerja karyawan. pengaruh besar terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan.

## SIMPULAN

Bahwa Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Sebaliknya, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian cutting produksi pada PT. XY, dengan kontribusi sebesar 49%. Ini berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan di bagian tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. <https://repo.undiksha.ac.id/21306/>
- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399–407. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.663>.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja. 9(3), 833–843.
- Gayatri, I. G. A. S. D., Sapta, K. S., & Widayani, A. A. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Mengwi Badung. *Values*, 4(1), 139–149.
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner*, 6(2), 2023–2037. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.752>.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO Journal of Management & Business*, 5(1), 462–471.
- Siburian, D. H., Natalia, J., Sipayung, S., & Anam, Y. (2023). *The Effect of Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance At Pt Abc*. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 3(1), 37. <https://doi.org/10.19166/ff.v3i1.6779>.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sulila, I. (2019). *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance*, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 121–131. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). *The Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 262–271. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>.