

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. JASWITA JABAR)**

Fachri Pebyanto¹ Sri Widodo Soedarso²

FachriPebyanto@gmail.com¹, Sriwidodo1@yahoo.com²

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

Holding of this research has to prove the presence or influence of work Discipline, Competence, work placement job satisfaction (case study on PT. Jaswita Jabar). This research uses descriptive and verification methods. The analysis unit is numbering 145 people used the population, using random sampling techniques as the analysis of the samples was found 59 people. Interviews, questionnaires and observations deployment is used to collect data. Linear Regeresi method used as a method of analysis to test the hypothesis partially and simultaneously. Descriptive research results obtained showed Work Discipline, Competency and Job Placement enter both categories. The results of the verification study showed that partially and simultaneously Work Discipline, Competence and Job Placement had a significant effect on employee job satisfaction

Keywords : Work Discipline, Competence, Employment and Employee Satisfaction

ABSTRAK

Diadakannya penelitian ini mempunyai untuk membuktikan ada atau tidak pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PT. Jaswita Jabar). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Unit analisis ini yaitu yang berjumlah 145 orang dijadikan populasi, menggunakan Teknik random sampling sebagai analisis ditemukan sampel 59 orang. Wawancara, penyebaran kuisoner dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Pergunakan metode Regeresi Linier Berganda sebagai metode analisis dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Didapatkan hasil penelitian deskriptif yang menunjukkan Disiplin Kerja, Kompetensi dan Penempatan Kerja masuk kategori baik. Hasil penelitain verifikatif menunjukkan secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Kompetensi dan Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompetensi, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Diera globalisasi Pada saat ini menuntut suatu lembaga, baik di organisasi ataupun instansi pemerintahan untuk lebih kreatif dalam mengelola sumber daya manusia. Saingan yang telah terjadi di perusahaan juga semakin pesat sekali, dan terjadi dorongan perusahaan lebih dilakukan perbaikan pada suatu kegiatan pengelolaan yang lebih baik infrastrukturnya.

Penelitian ini di lakukan di Perusahaan Jaswita Jabar.PT Jaswita Jabar merupakan BUMD yang berada di Wilayah Jawa Barat. Perusahaan Jaswita Jabar didirikan oleh beberapa keinginan besar adaalah untuk membangun menaikkan Penghasilan Asli Daerah (PAD) atau juga buat melayani sebagai kebutuhan penduduk baik dari sisi personal maupun korporat. PT Jaswita Jabar adalah perusahaan kompeten yang hadir melayani penduduk Jawa Barat.

Disiplin Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dikatakan penting dikarenakan kerelaan atau kesadaran seorang untuk dalam menaati semua yang ada peraturan perusahaan di perusahaan atau pun norma yang sosialnya berlaku di sekitarnya .Disiplin juga menunjukkan kondisi sikap hormat yang berada pada seorang karyawan dan ketetapannya di perusahaan(Hasibuan 2012).

Dengan Kompetensi juga merupakan pengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan semakin berkompeten karyawan maka semakin baik. Kompetensi merupakan sifat kemahiran, keahlian dengan melaksanakan sesuatu dan lain-lain yang sewajarnya dapat di lakukan dengan seorang profesional (Hutapea dan Thoha 2009)

Selanjutnya perusahaan juga memerlukan karyawan yang Penempatannya sesuai dengan Keahliannya, guna untuk menyelesaikan tugas perusahaan dengan Lebih baik lagi. Penempatan Kerja yang dari dalam dipelatihan karyawan memusatkan dengan pengembangan pegawai yang secara tepat (Sedarmayanti 2009).

Setelah Disiplin kerja, kompetensi dan Penempatan kerja, perusahaan juga memerlukan Kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja adalah pegawai merasakan dirinya dalam pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyongkong dalam diri pegawai berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. (Isniar Budiarti, 2018).

Dan semua itu memerlukan usaha yang tidak mudah, karena dipengaruhi seperti, Disiplin Kerja,Kompetensi dan penempatan kerja, hal ini seringkali tidak diperhatikan oleh perusahaan hal ini menyebabkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak dengan optimal, hal ini membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai (2011 : 825) bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang di pergunakan oleh para manager yang berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia megubah perilaku dan sebagai upaya meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk memenuhi kesadaran segala peraturan yang berada pada perusahaan.

Kompetensi

Merupakan seorang karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi, ketika karyawan mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan profesi, mempunyai keahlian , pengalaman, sepengetahuan ataupun mempunyai keterampilan (Romberg 2009)

Penempatan kerja

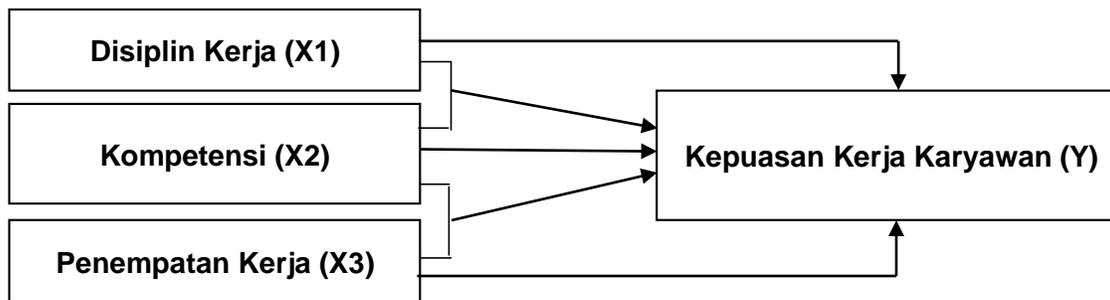
Menurut I komang wardana (2012 : 83) “ penempatan merupakan penugasan kerja kembali seseorang pegawai kepada pekerjaan barunya”. Dalam penempatan pegawai harus di perhatikan apakah pekerjaannya sudah sesuai dengan minat, kemampuan, bakat yang dimiliki seseorang.

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja oleh secara umum menyangkut sikap mengenai pekerjaan.kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang memiliki kecenderungan perilaku seseorang di dalam perusahaannya.suatu masalah yang sangat penting yaitu untuk mendorong pegawainya supaya lebih produktif yang tinggi (Lita Wulantika 2017:5)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di pergunakan yaitu metode deskriptif dan varifikatif dimana metode deskriptif ini untuk menggambarkan Disiplin Kerja, Kompetensi, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Untuk menguji secara parsial dan simultan menggunakan metode verifikatif, metodee penarikan sampel yang digunakan berdasarkan populasi dari 145 karyawan setelah itu diambil sampel 59 karyawan pada PT. Jaswita Jabar. Observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.



Gambar 1
Desain Penelitian

PEMBAHASAN DAN HASIL

Analisis Deskriptif

Disiplin Kerja

Total Skor dari Disiplin Kerja dengan empat indikator 78.14% yang termasuk kategori baik. Artinya bahwa responden menilai disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Jaswita Jabar dinilai baik untuk ketepatan waktu, patuh dan mengerjakan kerja sesuai peraturan yang ada.. Indikator dari Disiplin Kerja yang mempunyai skor tertinggi adalah Taat terhadap aturan waktu, yaitu sebesar 80,507%. Skor yang terendah adalah indicator Taat terhadap aturan perilaku yaitu mendapat skor nilai 76,102%. Hal ini terjadi karena beberapa karyawan PT. Jaswita Jabar merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan, ditambah pekerjaan tambahan lainnya membuat pegawai tidak bisa bekerja secara baik.

Kompetensi

Nilai persentase skor aktual sebesar 75.339%. dan nilai tersebut tergolong baik, sehingga dapat diketahui bahwa Kompetensi Pada PT. Jaswita Jabar baik. Indikator dari Kompetensi yang mempunyai skor tertinggi adalah Pendidikan, yaitu sebesar 77,966%. Skor yang terendah adalah indicator Keterampilan (skills) yaitu mendapat skor nilai 74,068%. Hal ini disebabkan karena beberapa karyawan PT. Jaswita Jabar masih memiliki masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimana Pegawai masih ada beberapa pegawai yang belum mempunyai keahlian atau keterampilan yang sesuai bidang tersebut hanya mereka mengandalkan teorinya tetapi praktek nya tidak.

Penempatan Kerja

Nilai persentase skor aktual sebesar 72.542%. dan nilai tersebut tergolong baik, sehingga dapat diketahui bahwa Penempatan kerja Pada PT. Jaswita Jabar baik. Indikator Penempatan yang mempunyai skor tertinggi adalah Faktor Umur, yaitu sebesar 71,525. Skor yang terendah adalah indicator Latar belakang pendidikan yaitu mendapat skor nilai 68,305%. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Jaswita Jabar menilai pada saat ini penempatan karyawan juga belum baik, karena masih ada karyawan yang latar belakang pendidikannya belum sesuai dengan penempatan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai persentase skor aktual sebesar 73.686%. dan nilai tersebut tergolong baik, sehingga dapat diketahui bahwa Kepuasan kerja Pada PT. Jaswita Jabar baik. Indikator Kepuasan kerja yang mempunyai skor tertinggi adalah Para rekan kerja, yaitu sebesar 74,746. Skor yang terendah adalah indicator supervisor yaitu mendapat skor nilai 71,525%. Hal ini disebabkan karena supervisor atau atasan kurang membantu bawahannya dalam menghadapi masalah dan kesulitan dalam pekerjaannya. Pemahaman dan komunikasi yang masih dirasa kurang mengakibatkan bawahan tidak mampu memahami cara kerja supervisor atau atasan mereka.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = -1,564 + 0,214X_1 + 0,212X_2 + 0,650X_3$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

$b_0 = -1,564$ berarti apabila variabel disiplin kerja, kompetensi, penempatan bernilai nol (0), maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan bernilai -1,568 satuan.

$b_1 = 0,214$ berarti variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu dan variabel lainnya konstan, maka variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,214 satuan.

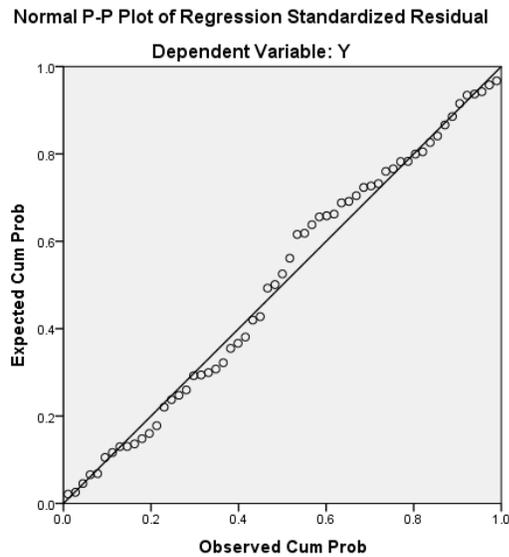
$b_2 = 0,212$ berarti variabel kompetensi meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,212 satuan.

$b_3 = 0,650$ berarti variabel penempatan meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,650 satuan.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Didapatkan nilai signifiikan pada 0,200. Hal ini menunjukkan jika data residual tersebar secara normal, karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05.



Gambar 2
Probability Plot

Berdasarkan grafik tersebut, diketahui bahwasanya pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang tersebar disekitaran garis diagonal dan penyebarannya menyertai arah garis. Menunjukkan bahwasanya model regresi laik dipakai kedalam penelitian ini dikarenakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1
Uji Multikolinieritas



Coefficients

Model	Correlations	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	.644	1.553
x2	.858	1.166
x3	.659	1.518



Dari hasil yang dihitung, bisa disimpulkan bahwasanya tak terdapat multikolinieritas dikarenakan nilai *tolerance* yang telah lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari 10. Sehingga semua variabel bisa dipergunakan kedalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2
Uji Heterokedatiditas
Correlations

		X1	X2	X3	abs_Res
Spearman's rho	X1	1.000	.389	.565	-.241
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.065
	N	59	59	59	59
X2	X2	.389	1.000	.387	-.253
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.053
	N	59	59	59	59
X3	X3	.565	.387	1.000	-.237
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.070
	N	59	59	59	59
abs_Res	abs_Res	-.241	-.253	-.237	1.000
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.065	.053	.070	
	N	59	59	59	59

Dari tabel diatas terlihat bahwasanya dalam model ini tak terdapat heterokedastisitas dikarenakan hasil dari uji rank Spearman lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwasanya dalam model, variansi dari residual satu penelaahan ke penelaahan yang lain serupa atau konstan. Sehingga asumsi tak adanya heteroskedastisitas telah terpenuhi untuk persamaan regresi. Sehingga semua variabel dapat dipergunakan dalam penelitian ini.

Analisis Korelasi

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa:

1. Didapat nilai korelasi dari disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,640, maka terdapat hubungan positif yang makin tinggi antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Didapat nilai korelasi dari kompetensi dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,487, maka terdapat hubungan positif yang makin tinggi.
3. Didapat nilai korelasi dari penempatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,807, maka terdapat hubungan positif yang makin tinggi.
4. Didapat nilai korelasi dari semua variabel bebas dengan terikat sebesar 0,860, maka terdapat hubungan positif antara disiplin kerja, kompetensi dan penempatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

a. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 3

**Pengujian Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.726	2.42141

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 3. di atas, nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R square sebesar 0,740. Artinya X1 (disiplin kerja), X2 (kompetensi) dan X3 (penempatan) memberikan kontribusi sebesar 74,0% terhadap variabel Y (Kepuasan kerja), sedangkan sisanya sebesar 26,0% oleh faktor lain yang tidak diamati.

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 4

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-1.564	2.233		-.701	.486			
X1	.214	.086	.213	2.485	.016	.640	.512	.396
X2	.212	.073	.217	2.923	.005	.487	.411	.300
X3	.650	.089	.617	7.282	.000	.807	.365	.261

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 5

Pengujian Hipotesis Parsial X₁, X₂ dan X₃

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.564	2.233		-.701	.486
X1	.214	.086	.213	2.485	.016
X2	.212	.073	.217	2.923	.005
X3	.650	.089	.617	7.282	.000

- Disiplin Kerja : $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh ($2,485 > 2,324$)
- Kompetensi : $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh ($2,923 > 2,324$)
- Penempatan Kerja : $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh ($7,282 > 2,324$)

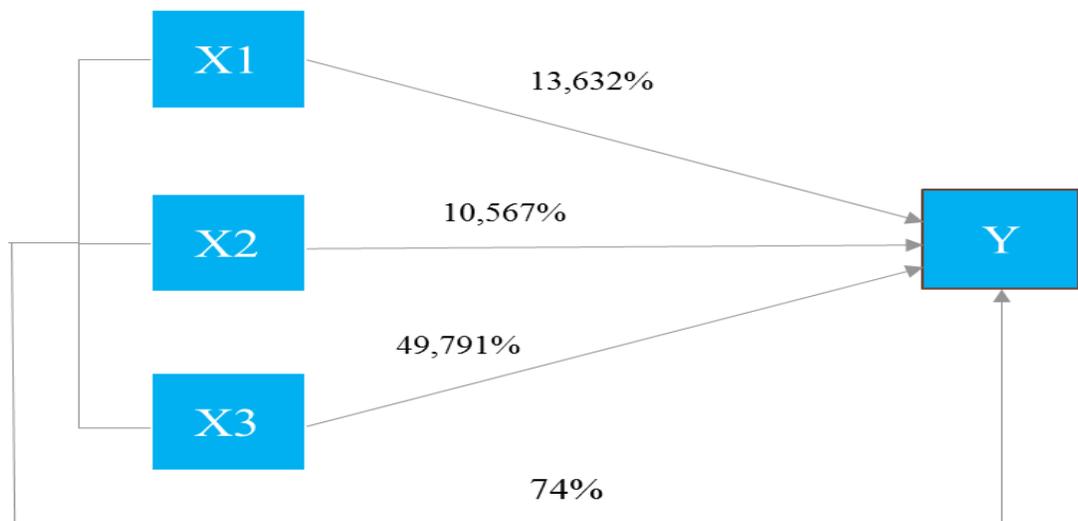
Keputusan yang diambil yaitu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima secara parsial baik itu variabel disiplin kerja, kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 6
Hasil Pengujian Koefisien Regresi dengan Uji F (simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.163	3	306.054	52.199	.000 ^b
	Residual	322.478	55	5.863		
	Total	1240.641	58			

Didapat nilai ($52,199 > 2,77$) maka maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas yg diteliti secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan



Gambar 3
Hasil Uji Hipotesis

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penulis mengambil, kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja pada PT. Jaswita Jabar dinilai baik, indikator taat terhadap perilaku dalam perusahaan skor terendah dan sedangkan skor tertinggi adalah pada indikator taat terhadap aturan waktu perusahaan dan dalam kategori baik.
2. Kompetensi pada PT. Jaswita Jabar berada pada kategori baik, dimana skor tertinggi berada pada indikator Pendidikan, Sedangkan skor terendah adalah pada indikator keterampilan (skills).
3. Penempatan kerja pada PT. Jaswita Jabar dinilai baik, indikator latar belakang pendidikan mendapatkan skor terendah dan sedangkan skor tertinggi adalah pada indikator faktor umur.
4. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jaswita Jabar berada kategori baik, skor terendah berada pada indikator Supervisor dan skor tertinggi berada pada indikator rekan kerja
5. Penelitian ini secara parsial yaitu,
 - a. Disiplin kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - b. Kompetensi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - c. Penempatan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan..
6. Disiplin kerja, Kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dari PT Jaswita Jabar harus lebih meningkatkan peraturan mengenai penempatan kerja. Yaitu diantaranya dengan cara memberikan prasyarat spesifik mengenai keterampilan dan pendidikan kepada calon karyawan atau karyawan yang sesuai dengan jabatan.
2. PT Jaswita harus senantiasa memperhatikan dan meningkatkan kepuasan bagi karyawannya baik dalam gaji atau upah, peluang promosi, supervisor ataupun hubungan dengan rekan. Yaitu dengan cara memberikan kepastian kerja dan peluang promosi bagi karyawan dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja, atasan membantu bawahannya bila mengalami kesulitan, dan menumbuhkan hubungan baik antar karyawan dan sikap saling membantu.
3. PT Jaswita hendaknya senantiasa mendorong karyawannya untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja. Yaitu diantaranya dengan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi standar perusahaan.
4. Penulis melakukan penelitian ini dilakukan hanya pada disiplin kerja, kompetensi dan Penempatan kerja dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan. Untuk itu perlu ada peneliti lain yang meneliti faktor-faktor lainnya, yaitu seperti iklim organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja, keadilan organisasi, agar perusahaan dapat mengambil sebuah kebijakan optimal dalam peningkatan Kepuasan kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha ilmu.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2009, *Kompetensi komunikasi Plus Teori, Desain, asus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab dan Sriwidodo Soedarso (2018), *Manajemen Sumber daya Manusia Berbasis Global*, pustaka Fahima, Yogyakarta.
- Lita Wulantika (2017), *Iklm Organisasi dan Karakteristik perkerjaan serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja* (Survey pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung. Jurnal Riset Bisnis & Manajemen
- Fennema, E. & Romberg, T. A. (2009). *Mathematics classrooms that promote understanding. Mahwah*: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Umi Narimawati. 2010. *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian*. Ekonomi. Jakarta: Genesis.