

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan)

Oleh:

Rizky Amelia Husniyah*)

Jeni Susyanti **)

A. Agus Priyono ***)

Email: rizkyamel03@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance Study on employees of PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan.. The type of research used is quantitative research with questionnaire distribution method. The sample in this study were 85 respondents and data processing using the SPSS computer program. This study has met the requirements of validity and reliability. The data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and analysis of the coefficient of determination The variables used in this study are performance variables (the dependent variable), while the independent variables are Work Discipline and Job Satisfaction on Employee performance. The results of this study conclude that the variable work discipline and job satisfaction have a partial effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline and Job Satisfaction

Pendahuluan

Latar Belakang

Pada saat penelitian ini dibuat bersamaan selama pandemi Covid-19. Permasalahan yang terjadi selama pandemi Covid-19 ini yaitu ancaman pengangguran. Selama pandemi Covid-19 ini berdampak banyak termasuk di dalam lingkungan kerja, salah satunya Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Tidak ada suatu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa adanya unsur manusia dengan kemampuan kerja yang memadai (Rismayanti dkk, 2018). Semakin besar produksi menyebabkan kebutuhan akan Sumber Daya Manusia meningkat. Dalam upaya meningkatkan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan, peran Sumber Daya Manusia harus terus dioptimalkan agar bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi suatu perusahaan apalagi pada masa Pandemi Covid-19 pada saat ini. Kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar, agar semua kegiatan pengolahan dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaan perusahaan. Disamping itu dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar akan mudah mencapai tujuan dan juga kunci yang menentukan perkembangan sebuah perusahaan. Di dalam perusahaan sangat membutuhkan manajemen dan karyawan,

keduanya sangat tidak bisa dipisahkan. Karena jika manajemennya bagus kinerja karyawannya juga akan bagus maka tercapailah tujuan perusahaan (Syafrina, 2017).

Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerja sama antara pimpinan perusahaan dan karyawannya. Karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga di dalam tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan wajib bisa menyeimbangkan perekonomian perusahaan terutama kesehatan karyawan. Adanya keseimbangan ini perusahaan akan sanggup bertahan pada krisis ekonomi ketika Pandemi Covid-19.

Pada masa pandemi Covid-19 perusahaan membuat kebijakan mengenai prosedur kehadiran karyawan. Jika karyawan izin tidak masuk kerja karena sakit maka tetap tercatat di absensi perusahaan adalah sakit, dan karyawan mendapatkan upah. Pada masa pandemi Covid-19 ini jika ada karyawan yang sakit karena terpapar covid karyawan tidak diperbolehkan untuk masuk bekerja dan karyawan tidak mendapatkan upah. PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan bagian produksi dibagi menjadi tiga Gedung dan dibagi menjadi dua shif yaitu pagi dan malam, setiap gedungnya berisi 195 karyawan. Jadi setiap shif berisi 97 karyawan yang berada di dalam Gedung. Selain itu karyawan juga dituntut agar dapat beradaptasi dengan perubahan disiplin Kesehatan, kesehatan secara fisik maupun mental. Perusahaan pun harus memikirkan jangka panjang di masa pandemi Covid-19 ini sebab, perusahaan yang tidak dapat berubah dan berinovasi akan hancur secara perlahan. Permasalahan yang masih muncul pada masa pandemi Covid-19 perusahaan belum memperlakukan standar atau peraturan kehadiran karyawan. Jika karyawan sakit dan tidak masuk kerja maka ada kebijakan pemotongan gaji. Meskipun dalam peraturan perusahaan ada batasan masuk maksimal hadir dan tidak hadir dalam satu bulan sebanyak 3x tidak hadir tanpa keterangan dan 2x izin. Pembinaan disiplin harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif. Adanya disiplin kerja yang baik akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sebuah tugas, sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal dan target sebuah perusahaan akan tercapai.

Berikut adalah daftar ketidakhadiran karyawan PT. Karya Mitra Budisentosa selama pandemi Covid-19

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan

Bulan	Total Ketidakhadiran Karyawan	
	2020	2021
Januari	96	70
Februari	64	53
Maret	40	68
April	27	73
Mei	35	100
Juni	70	114
Juli	106	110
Agustus	86	93
September	46	98
Oktober	33	85
November	55	74
Desember	76	101

Sumber: Bagian SDM PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan 2021

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa sebelum terjadinya pandemi Covid-19 pada bulan Januari - Maret menunjukkan ketidakhadiran karyawan sebesar 5% - 6%. Hal ini dapat di prediksi bahwa sebelum pandemi Covid-19 sudah ada praktek karyawan untuk tidak disiplin. Hal ini dapat menghambat perusahaan untuk

berkembang.

Disisi lain tingkat kepuasan kerja karyawan juga merupakan hal yang sangat penting, karena karyawan merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Kepuasan kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan harus ditingkatkan semaksimal mungkin agar moral kerja, loyalitas dan kedisiplinan karyawan semakin meningkat (Prasetyo & Marlina, 2019). Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak kepada timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan saat bekerja dan tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Begitu juga sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan PT. Karya Mitra Budisentosa ini adalah adanya realisasi dan tidakrealisasi perusahaan. Hal seperti ini dapat muncul bisa juga karena karyawan kurang puas dengan upah yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. karya Mitra Budisentosa Pandaandi Masa Pandemi Covid-19? (2) Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. karya Mitra Budisentosa Pandaandi Masa Pandemi Covid-19?

Tujuan

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan.

Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini adalah (1) Bagi perusahaan sebagai masukan dan pertimbangan dalam menilai mengenai seberapa pentingnya disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat berkembang seperti yang diharapkan dan mencapai tujuan bersama yang lebih baik. (2) Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan

Jalaludin (2021:35) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sutedjo & Mangkunegara (2018:123) juga mengartikan bahwa kinerja juga merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi”. Adapun indikatornya antara lain: (1) Kuantitas Pekerjaan (2) Kualitas Pekerjaan (3) Ketepatan Waktu (4) Kemampuan Kerjasama.

Disiplin Kerja

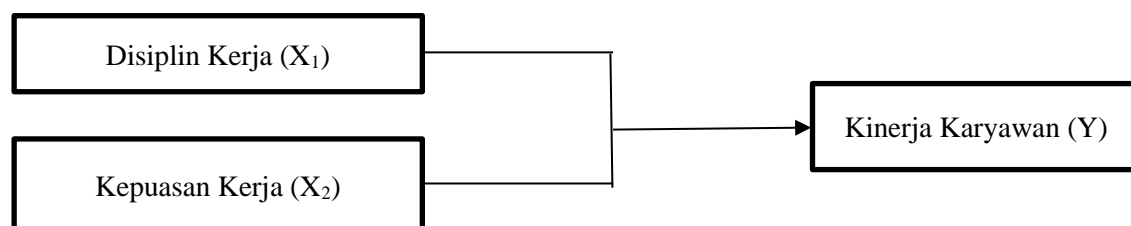
Menurut Hasibuan (2017:193) Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Farida dan Hartono, 2016:41) juga megartikan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Adapun indikator disiplin kerja antara lain: (1) Mematuhi semua aturan perusahaan (2) Penggunaan waktu secara efektif (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas (4) Tingkat absensi

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Adapun faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan antara lain: (1) Balas jasa yang adil dan layak (2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian (3) Berat ringannya pekerjaan (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan (5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan (6) Sikap pemimpin dan kepemimpinannya (7) Sifat pekerjaan (mononton/tidak)

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan di masa pandemi Covid-19.
 H2 : Terdapat pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan di masa pandemi Covid-19.

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:136), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil hasil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan bagian produksi PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan. Jumlah seluruh karyawannya adalah 586 orang. Sampel difokuskan pada karyawan PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, dengan menggunakan *simple random sampling* yaitu jenis pengambilan sampel probabilitas di mana setiap orang di seluruh populasi target memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah dengan rumus Slovin. Dari perhitungan yang dilakukan peneliti, didapati 95 responden sebagai sampel penelitian.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini sumber data penelitannya adalah data primer, yakni data yang bersumber langsung terhadap responden melalui kuesioner yang disebar peneliti. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada responden. Menurut Sugiyono (2017:142) menyatakan angket atau (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metodologi Analisa Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Menurut Sugiyono (2017:125) uji validitas dapat menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan *valid*, demikian sebaliknya. Berdasarkan tabel hasil pengujian tiap butir-butir instrument dinyatakan valid. Pada uji validitas maka dapat dijelaskan berikut ini:

Variabel Disiplin Kerja (X_1) terdiri dari 8 item pernyataan dengan nilai korelasi *perason* terendah berkisar 0,371 sampai dengan nilai tertinggi sebesar 0,876. (Nilai korelasi terendah) > R tabel sebesar 0,2133 sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja valid.

Variabel Kepuasan Kerja (X_2) terdiri dari 6 item pernyataan dengan nilai korelasi *perason* terendah berkisar 0,462 sampai dengan nilai tertinggi berkisar 0,754. (Nilai korelasi terendah) > R tabel sebesar 0,2133 sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja valid.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 8 item pernyataan dengan nilai korelasi *perason* terendah berkisar 0,371 sampai dengan nilai tertinggi berkisar 0,876. (Nilai korelasi terendah) > R tabel sebesar 0,2133 sehingga dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah indikator sebagai alat ukur yang menunjukkan seberapa jauh suatu variabel atau variabel yang terus diukur dari waktu ke waktu. *Cronbach's Alpha* dapat mengukur reliabilitas berdasarkan koefisien reliabilitas. Variabel dapat dianggap reliabel jika hasil dari (*Cronbach's Alpha* > 0,60).

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang di gunakan adalah reliable, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai r *Alpha* lebih besar dari 0,6, artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat di percaya maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Masing-masing variabel memiliki nilai Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,876, Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,755, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,832, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, jadi dapat disimpulkan

bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk tujuan mengenali apakah variabel terikat (*dependent*), variabel bebas (*independent*), ataupun keduanya berdistribusi secara normal ataukah tidak. Sebuah data dikatakan bagus apabila data tersebut berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui seberapa tingkat normalitas data digunakan metode Kolmogorov-Smirnov, Syarat dalam pengambilan keputusan normal tidaknya sebuah data dengan metode Kolmogorov-Smirnov yaitu apabila data jika nilai sig. > 0,05 maka dikatakan normal, jika nilai sig. < 0,05 maka data tidak dapat dikatakan normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (*dependent*). Ketentuan dalam pengujian ini Apabila nilai pada nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. multikolinieritas tidak terjadi, dan multikolinieritas akan terjadi jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10.0.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna menguji apakah ada ketidaksamaan *variance* pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas bisa dilihat dari Uji Gleser, apabila nilai signifikansi 0,05 hingga informasi leluasa dari heteroskedastisitas ataupun tidak terjalin heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear berganda mempunyai tujuan guna mengenali hubungan antara variabel bebas serta variabel terikat pada suatu riset. Pada riset ini dihasilkan sebagai berikut dengan menggunakan rumus
$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t di pakai untuk mengenali pengaruh tiap- tiap Variabel bebas ataupun dependen terhadap Variabel terikat, setelah itu digunakan lah Uji t serta digunakan sebagai bagian dari pengujian. Bila nilai Signifikan (p value) lebih kecil dari 0,05 hingga disimpulkan jika variabel independen yang jadi model regresi mempengaruhi signifikan.

Uji Koefisien Determinasi *Adjusted R²*

Uji Koefisien Determinasi *Adjusted (R²)* berperan untuk mengukur apakah variabel Y bisa mempengaruhi terhadap variabel X dengan skema apabila nilai R² nya berkisar antara 0 hingga dengan 1, hingga mungkin semakin kuat data variabel independen dalam memaparkan fluktuatif dari variabel dependen.

Analisis Inferensial dan Pembahasan

Uji Normalitas

Berdasarkan pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikansi *asiymp.sig* (2-tailed) sebesar 0,383 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	0,903	1,107	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,903	1,107	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas, maka dapat diketahui:

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinieritas menunjukkan semua variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1. Dengan masing Masing Maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas di dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan semua variabel independen pada penelitian ini memiliki tingkat signifikan ($X_1=0,750, X_2=0,289$) $\geq 0,05$. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel bebas di dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,713	2,058		-,833	.408
	Disiplin Kerja	.672	.047	.735	14,320	.000
	Kepuasan Kerja	.481	.074	.335	6,533	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas menjelaskan hasil uji regresi linier berganda maka bisa diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -1,713 + 0,672X_1 + 0,481X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Untuk variabel Y dalam penelitian ini yang akan diprediksi oleh variabel bebas atau variabel independen. Pada penelitian ini variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan yang akan diprediksikan hasilnya oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja. Konstanta pada penelitian ini sebesar -1,713 yang artinya yaitu nilai estimasi dari Kinerja Karyawan. Nilai koefisien β_1 dari regresi Disiplin Kerja yaitu 0,672 yang berarti bahwa apabila variabel disiplin meningkat, maka Kinerja karyawan juga akan meningkat. Nilai koefisien β_2 dari regresi Kepuasan kerja yaitu 0,481 yang berarti bahwa apabila variabel kepuasan kerja

meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji t

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil signifikan masing-masing variabelnya sebesar Disiplin Kerja (X_1) sebesar 14,320, Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 6,533 yang mana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis secara parsial yang di ajukan dapat diterima.

Koefisien Determinasi *Adjusted R²*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.800	1.77408

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel menunjukkan besarnya *Adjusted R² Square* adalah 0,800 atau 80,0% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan variasi dari kedua variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan 20,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yaitu disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang dipakai yaitu teori dari Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Namun penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Paramban, 2018) karena pada penelitian tersebut terdapat hasil yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, yaitu Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkatnya Kepuasan Kerja maka akan berdampak pada semakin tinggi Kinerja Karyawan. Karyawan selalu menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang adil tidak bermakna ganda dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar upah yang berlaku, maka kepuasan yang tinggi akan muncul. Jika seluruh karyawan menganggap keputusan promosi jabatan dalam perusahaan dibuat secara terbuka dan adil, maka akan berpeluang untuk meraih kepuasan dalam pekerjaan mereka. Hal ini mampu memotivasi dan mengarahkan

karyawan untuk dapat mengerahkan kinerja terbaiknya.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang dipakai yaitu teori dari Afandi (2018:33) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang mendapatkan kepuasan akan lebih produktif lagi dalam melakukan pekerjaan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid19 pada PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan. (2) Bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid19 pada PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yang diarahkan kepada manajemen PT. Karya Mitra Budisentosa Pandaan dan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diajukan (1) Diharapkan perusahaan lebih menerapkan keadilan dalam pemberian upah yang sesuai dengan kinerja karena tingkat kepuasan kerja karyawan yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan serta menerapkan disiplin kerja yang sesuai (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalkan dapat menambah variabel independen tentang kebijakan pemerintah dan melakukan penambahan sampel yang diteliti sehingga penelitian selanjutnya lebih berkembang.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Buku Ajar Msdm 2. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 4–8.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalaludin, E. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan Di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 131–152.
- Paramban, S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2581/2975>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutedjo, adji sigit, & Mangkunegara, anwar prabu. (2018). Pengaruh Kompetensi dan



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id email: e.jrm.feunisma@gmail.com

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
Syafriana, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 8(4), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>

Rizky Amelia Husniyah*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Jeni Susyanti **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
A. Agus Priyono ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma