

BAB 5

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi di PT Jonan Indonesia. Berdasarkan hasil analisis data, terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dimana variabel motivasi kerja (variabel X1) dan disiplin kerja (variabel X2) terhadap kepuasan kerja (variabel Y) memiliki nilai $F = 26,252$ dengan signifikansi $0,000 \leq 0,05$.

1. Uji F (Simultan)

Dari hasil uji F yang telah dilakukan, didapat nilai *sig.* sebesar $0.00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Marliani (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, karena kepuasan kerja dengan pengawasan/ supervise juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/ manager disarankan mempertimbangkan perilaku karyawan sehingga secara potensial dapat meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Luthans dalam Choiriyah (2009) kepuasan kerja juga berfungsi untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang telah ditentukan. Choiriyah (2009) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak akan tercapai.

2. Uji T (Parsial)

Secara parsial variabel motivasi kerja memiliki nilai *sig.* $0,00 \leq 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai *sig.* $0,698 \geq 0,05$, yang berarti tidak terdapat pengaruh pada variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Dari hasil tersebut dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikuatkan oleh Marlioni (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan, karena kepuasan kerja dengan pengawasan/ supervise juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/ manager disarankan mempertimbangkan perilaku karyawan sehingga secara potensial dapat meningkatkan motivasi karyawan melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Pada variabel disiplin kerja diketahui tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja pada variabel kepuasan kerja. Menurut Marliani (2015) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu secara komponen genetik, kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

3. Uji Kategorisasi

Hasil uji kategorisasi yang dilakukan dimaksudkan untuk mengetahui kategori responden pada tingkatan tertentu. pada variabel motivasi kerja didapat *mean* sebesar 54,72, nilai tersebut termasuk dalam kategori yang tinggi, yaitu sebesar 53,66%. Munandar (2014) mengatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya dan akan berusaha untuk mencari, menemukan dan menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berunjuk kerja yang tinggi.

Pada variabel disiplin kerja didapat *mean* sebesar 87,70, nilai tersebut termasuk dalam kategori yang sedang, yaitu sebesar 53,66%. Sutrisno dalam Hamali (2018) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki bentuk disiplin yang sedang akan memiliki cukup tanggung jawab terhadap pekerjaannya, cukup efisien ketika bekerja.

Pada variabel kepuasan kerja didapat *mean* sebesar 106,70, nilai tersebut termasuk dalam kategori yang tinggi, yaitu 65,04%. Wibowo (2013) mengemukakan bahwa seorang pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mengalami

perasaan yang positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas.

4. Uji Determinasi

Pada hasil yang terdapat pada uji hipotesis, *R square* menunjukkan nilai 0,304, yang berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 30,4%, sedangkan 69,6% sisinya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu a) faktor psikologis, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. b) faktor sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. c) faktor fisik, faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan sebagainya. d) faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas kerja dan promosi.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan

1. Dari hasil analisis data pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dari data tersebut, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Dari hasil analisis data pada variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan signifikansi $0,698 > 0,05$ dari data tersebut, maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Dari hasil analisis data pada kedua variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kepuasan kerja didapat nilai $F = 26,252$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dari nilai tersebut dapat dikatakan secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi di PT Jonan Indonesia.

5.3 Saran

1. Bagi Perusahaan

Penting bagi sebuah perusahaan memperhatikan faktor apa saja yang memengaruhi sikap dan kinerja dari para karyawan, penelitian ini menjelaskan bahwa faktor motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, peneliti berharap agar perusahaan memperhatikan faktor-faktor tersebut demi kemajuan dan peningkatan produktivitas perusahaan.

2. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang berminat mengambil tema yang serupa, diharapkan agar melakukan penelitian lebih lanjut terkait 69,9% variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja, di luar variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Terkait dengan penelitian yang serupa, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja.