PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA MULIA PHARMA KOTA PALEMBANG

SKRIPSI

Nama : Samsul
NIM : 212017405

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA MULIA PHARMA KOTA PALEMBANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Samsul
NIM : 212017405

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Samsul
Nim	: 212017405
Konsentrasi	: SDM
Judul Skirpsi	: Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan,rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini,maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 07 Agustus 2021

METERAI TEMPEL

Samsul

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Palembang.
Nama	:	Samsul
Nim	:	212017405
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Agustus 2021

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Trisniarty AM. SE., MM	**Gumar Herudiansyah, SE.,MM**
NIDN : 0019026101	**NIDN : 0202039203**

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- *sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan) tetaplah bekerja keras. (QS. 94:6-7)*
- *Ambillah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang mengatakannya.(Nabi Muhammad SAW)*
- *Perbaikilah akhiratmu, maka Allah akan memperbaiki urusan duniamu. (Dzunnun al-Mishri ra)*
- *Kegagalan terjadi karena terlalu banyak berencana tapi sedikit berfikir.*

Persembahan :

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepadaNyalah kami menyembah dan kepada Nyalah kami memohon pertolongan.

Sekaligus sebagai ungkapan terima kasihku kepada:

- *Bapak dan Ibuku yang selalu berusaha menjadi orang tua terbaik untukku,*
- *Istri, anak dan Saudaraku, yang melengkapi hidupku.*
- *Dosen Pembimbing Skripsiku.*
- *Alma mater Kebanggaanku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Esa berkat rahmat, hidayah, karunia serta perkenaan-Nya jualah, penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Palembang" dalam rangka memenuhi salah satu syarat bagi setiap mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang serta tak lupa penulis panjatkan shalawat teriring salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan untuk Ayahanda (Baso Arung) dan Ibunda (Banri) yang sangat kusayangi, terima kasih atas segala yang telah kalian berikan. Tiada kata paling indah selain do'a yang bisa ku berikan untuk kalian " *wahai Tuhanku, kasihilah dan Sayangilah mereka sebagaimana mereka mengasihi dan menyayangiku sewaktu aku kecil*".

Dengan selesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Trisniarty AM, SE., MM dan Bapak Gumar Herudiansyah, SE., MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingannya, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, SE.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Para dosen pengasuh dan karyawan serta seluruh civitas akademika yang telah mendidik kami selama di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Taufik dan Bapak Hansen, selaku Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis kelas malam.
6. Alma mater kebanggaanku.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan studi dan penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang disebabkan oleh keterbatasan penulis. Oleh karena itu kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan.

Akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, 07 Agustus 2021
Penulis,

Samsul

DAFTAR ISI

Halaman

Halaman Sampul Luar i

Halaman Judul ii

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat iii

Halaman Pengesahan Skripsi iv

Halaman Persembahan dan Moto v

Prakata vi

Daftar Isi viii

Daftar Tabel x

Daftar Gambar xi

Daftar Lampiran xii

Abstrak xiii

Abstract xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 10

C. Tujuan Penelitian 10

D. Manfaat Penelitian 11

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN,KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 12

1. Kinerja Karyawan 12

2. Disiplin Kerja 16

3. Motivasi..... 21

4. Kepuasan Kerja 25

B. Penelitian Sebelumnya 29

C. Kerangka Pemikiran 33

D. Hipotesis 33

BAB III. METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 35

B. Lokasi Penelitian 36

C. Operasional Variabel 36

D. Populasi dan Sampel 37

1. Populasi 37

2. Sampel 38

E. Data yang Diperlukan 38

F. Metode Pengumpulan Data 39

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 40

1. Analisis Data 40

2. Teknik Analisis 41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 48

1. Gambaran Umum Objek Penelitian 48

2. Gambaran Umum Karakteristik Responden 49

3. Ganbaran Jawaban Responden 53

4. Proses Pengujian Data 62

a. Uji Instrumen 62

b. Analisis Regresi Linear Berganda 64

c. Uji Hipotesis 66

d. Koefisien Determinasi 69

B. Pembahasan Hasil Penelitian 70

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 81

B. Saran 81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1	Data Laporan Capaian Kerja Karyawan	4
Tabel I.2	Data Jumlah Kehadiran Karyawan	7
Tabel I.3	Rekap jumlah Karyawan	8
Tabel III.1	Operasional Variabel	37
Tabel IV.1	Hasil Penyebaran Kuesioner	50
Tabel IV.2	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	50
Tabel IV.3	Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan	51
Tabel IV.4	Karakteristik responden berdasarkan Usia	51
Tabel IV.5	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	52
Tabel IV.6	Karakteristik responden berdasarkan status karyawan	52
Tabel IV.7	Jawaban responden tentang kinerja karyawan	54
Tabel IV.8	Jawaban responden tentang disiplin kerja	56
Tabel IV.9	Jawaban responden tentang motivasi	58
Tabel IV.10	Jawaban responden tentang kepuasan kerja	60
Tabel IV.11	Hasil uji validitas	63
Tabel IV.12	Hasil uji realibilitas	64
Tabel IV.13	Hasil Analisis regresi linier berganda	65
Tabel IV.14	Hasil uji F (simultan)	67
Tabel IV.15	Hasil uji t (Parsial)	68
Tabel IV.16	Hasil koefisien determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ketetapan Selesai Riset

Lampiran 2 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 3 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 4 Lembar Plagiarism Checker X Originality Report

Lampiran 5 Fotocopy Sertifikat AIK

Lampiran 6 Fotocopy Sertifikat SPSS

Lampiran 7 Fotocopy sertifikat pelatihan MS. Office

Lampiran 8 Kuesioner

Lampiran 9 Tabulasi Penggolahan Data

Lampiran 10 Hasil Uji SPSS versi 26.0

Lampiran 11 Daftar Tabel Distribusi r, F dan t

Lampiran 12 Jurnal

Lampiran 13 Biodata Penulis

ABSTRAK

Samsul/212017405/2021/Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Palembang/Manajemen SDM

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Mulia Pharma Palembang. Berdasarkan tujuan penelitian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan bantuan *software SPSS* versi 26.0 dan jumlah responden sebanyak 55 orang karyawan PT. Mega Mulia Pharma Palembang.Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di tunjukkan dengan koefisien variabel dimana disiplin kerja berpengauh positif sebesar 0,339 dan nilai sig. 0,001 < 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,321 dan nilai sig. 0,005 < 0,05 Begitu juga kepuasaan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,172 dan nilai sig. 0,029 < 0,05. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,647 atau 64,7%, sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini juga ditunjukkan hasil uji f dengan koefisien variabel disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 33,923 dan nilai sig. 0,000 < 0,05.

Kata kunci : Disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract

Samsul/212017405/2021/The Effects of Work Discipline, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Mega Mulia Pharma Palembang/HR Management

This study aimed to determine the effect of work discipline, motivation and job satisfaction on employee performance of PT. Mega Mulia Pharma Palembang, both simultaneously and partially. Based on the research objectives, the method in this study used a data analysis technique using multiple linear regression analysis. This analysis was used to measure the effect of independent variables, namely work discipline, motivation and job satisfaction on the dependent variable, namely employee performance with the help of SPSS version 26.0 software and the number of respondents was 55 employees of PT. Mega Mulia Pharma Palembang. The results showed that work discipline had a significant effect on employee performance, this was indicated by the variable coefficient where work discipline had a positive effect of 0.339 and the value of sig. 0.001 < 0.05. Work motivation had a positive effect of 0.321 and the value of sig. 0.005 < 0.05 Likewise, significant job satisfaction on employee performance, this was indicated by the variable coefficient where job satisfaction had a positive effect of 0.172 and the value of sig. 0.029 < 0.05. This study also showed that the relationship between work discipline, motivation and job satisfaction that had a significant effect simultaneously on employee performance. Based on the test results the coefficient of determination was 0.647 or 64.7%, while the remaining 35.5% was affected by other factors. This was also shown by the results of the f test with the coefficient of work discipline, motivation and job satisfaction gave a positive effect of 33,923 and the value of sig. 0.000 < 0.05.

Keywords: work discipline, motivation, job satisfaction, employee performance

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

No. 139	August 21, 2021	

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakkan suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Dalam usaha melakukan perbaikan bagi pertumbuhan dan perkembangan untuk menjadi perusahaan yang unggul dan sukses, perusahaan harus mampu memahami dengan baik ilmu manajemen sumber daya manusia, lalu menerapkannya ke dalam perusahaan.

Sinambela (2017: 7) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Setiap perusahaan tentu menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas., karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan akan senantiasa berusaha membentuk sumber daya yang berkualitas, dan kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, perusahaan akan mengamati seberapa jauh proses dan hasil pekerjaan yang sedang berjalan maupun yang telah dicapai saat ini, proses dan hasil kerja yang sedang berlangsung inilah yang disebut kinerja. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016: 8) kinerja memiliki makna lebih luas bukan hanya menyatakan

sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi-sanksinya (Meiliana,dkk.2019: 190).

Selain disiplin kerja ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, menurut Kholilah (2018: 57) motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Peran motivasi karyawan dalam perusahaan sangat penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, untuk mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja lebih giat dibutuhkan motivasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga secara keseluruhan dalam diri karyawan terpacu untuk memberikan kemampuannya secara optimal.

Kepuasan kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Sutrisno (2015: 75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Pedagang Besar Farmasi (PBF) merupakan perusahaan yang berperan sebagai distributor dibidang kefarmasian, perusahaan ini merupakan perpanjangan tangan dari pabrik farmasi principal daerah yang bertugas mendistribusikan segala produk farmasi. PT. Mega Mulia Pharma merupakan salah satu contoh perusahaan Pedagang Besar Farmasi (PBF) yang bergerak dalam pendistribusian serta penjualan obat-obatan dan alat kesehatan yang ada di kota Palembang. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 25 Agustus 2008 beralamat di Jl. Semangka 1 No. 11 B Palembang. Perusahaan ini umumnya menjual berbagai macam produk obat-obatan dan alat kesehatan dengan jenis generik dan paten dengan wilayah pendistribusian meliputi Provinsi Sumatera Selatan, Bengkulu, Bangka, Lampung dan Jambi dengan mitra usahanya yaitu Apotek, Klinik, PT (Perusahaan Terbatas), Rumah Sakit dan Dinas Kesehatan baik provinsi maupun kota.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan menarik untuk diteliti oleh penulis, salah satunya yaitu menurunnya kinerja para karyawannya. Turunnya kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu

faktor disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Hal inilah yang perlu diatasi oleh pihak perusahaan agar karyawan dapat mengeluarkan semua potensi yang ada sehingga adanya timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 20 karyawan perusahaan tersebut diperoleh informasi bahwa mereka setiap 6 bulan sekali karyawan melakukan laporan capaian kerja dengan mengunakan form laporan yang sudah di berikan yang bertujuan untuk mengetahui kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil dari laporan capain kerja bertujuan untuk menilai kinerja karyawan dalam pembinaan karyawan antara lain sebagai tolak ukur penentu kebijakan strategis, penyesuaian kompensasi dan pemberian *reward*, perencanaan karir dan pengembangan karyawan, ataupun perpanjangan kontrak kerja karyawan.

Hasil dari laporan capaian kerja di buat dalam bentuk daftar tabel penilaian kerja sebagai berikut:

Tabel I.1
Data Laporan Capaian Kerja Karyawan
PT. Mega Mulia Pharma

Skor	Banyak Karyawan	Persentase	Kategori
85 – 100	10	18,18%	Sangat Baik
75 – 84	9	16,36%	Baik
65 – 74	25	45,45%	Cukup
55 – 64	11	20,00%	Kurang
50 kebawah	-		Kurang Baik
Total	**55**	**100%**	

Sumber : Data Karyawan PT. Mega Mulia Pharma, 2021.

Pada Tabel I.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT. Mega Mulia Pharma masih belum sesuai dengan yang di harapkan masih banyaknya kategori kinerja karyawan yang belum sampai di skor 85 – 100. Berdasarkan

hasil wawancara yang peneliti lakukan hal ini dapat disebabkan kurangnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan karena rendahnya ketelitian dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti masih sering terjadi kesalahan menghitung *stock* barang dan jumlah *retur* barang terkadang tidak sesuai dengan *form retur*, karyawan di lapangan sering kali tidak memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif, sebab waktu kerja yang dihabiskan karyawan tidak sebanding dengan hasil kerja yang dilakukannya.

Selain itu masih rendahnya ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya hal ini disebabkan masih saja ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai jadwal, hal ini dikarenakan karyawan sering menunda-nunda pekerjaan mereka dan tentunya menganggu tugas-tugas lainnya.

Masalah kurangnya kemampuan kerjasama karyawan dalam tim juga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan karena karyawan lebih terbiasa untuk bekerja secara individu sehingga kurang menyukai kerjasama tim dan ketika tugas harus dikerjakan secara tim akan dapat terlihat masih kurangnya kekompakan dan kerjasama karyawan hal ini tentunya akan membuat penyelesaian tugas menjadi terhambat. Dari beberapa hal yang telah disebutkan, menunjukan kinerja karyawan belum maksimal maka dari itu perusahaan perlu melakukan tindak lanjut dan melakukan pembinaan yang diperlukan.

Menurunnya kinerja karyawan PT. Mega Mulia Pharma juga dapat diindikasikan oleh faktor disiplin kerja, disiplin kerja yang dimiliki karyawan

secara umum masih dikategorikan kurang baik. Kurang tegas dan meratanya sanksi dan hukuman membuat beberapa karyawan datang terlambat melebihi batas waktu toleransi. Seringnya karyawan yang datang terlambat dapat dilihat dari jam kehadiran karyawan yang dijadwalkan pada pukul 08:00 WIB, namun masih terdapat beberapa karyawan yang hadir pada pukul 08:15 WIB bahkan ada yang hadir pada pukul 08:30 WIB.

Keadilan dalam perusahaanpun kurang diperhatikan, karena perlakuan yang diberikan pimpinan kepada karyawan cenderung berbeda misalnya ada karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan adalah karyawan yang tidak mempunyai posisi tertentu atau merupakan karyawan baru maka akan mendapat teguran secara langsung bahkan akan dikenakan pemotongan gaji sebaliknya hal ini tidak berlaku untuk karyawan yang memiliki posisi tertentu dalam perusahaan atau karyawan lama akibatnya keadilan pimpinan menjadi kurang berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan.

Selain itu pengawasan melekat (waskat) terhadap cara kerja karyawan juga kurang diperhatikan hal ini dikarenakan pengawasan pimpinan kurang dilakukan secara aktif dan berkesinambungan, dalam melaksanakan tugasnya karyawan cenderung bekerja tidak berdasarkan SOP atau peraturan yang telah ditentukan, seperti peraturan pengiriman barang yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu 1-2 hari sesuai jadwal pengiriman menjadi 3-4 hari kerja hal ini terjadi karena karyawan lebih cenderung memilih melakukannya dengan caranya sendiri tanpa mengikuti prosedur kerja yang ada.

Berikut data absen kehadiran karyawan pada tahun 2020 yang peneliti dapatkan dari hasil *finger print* yang telah direkapitulasi:

Tabel I.2
Jumlah Kehadiran Karyawan PT. Mega Mulia Pharma
Bulan Januari – Desember 2020

Bulan	Persentase Kehadiran	Persentase Penyebab Ketidakhadiran		
		Mangkir	Cuti	Sakit
Januari	87%	8%	3%	2%
Februari	83%	7%	5%	5%
Maret	94%	3%	2%	1%
April	81%	8%	6%	5%
Mei	80%	8%	6%	6%
Juni	83%	7%	5%	5%
Juli	86%	6%	5%	3%
Agustus	91%	5%	2%	2%
September	95%	2%	2%	1%
Oktober	82%	7%	5%	6%
November	89%	5%	2%	4%
Desember	85%	7%	3%	5%

Sumber: Data Karyawan PT. Mega Mulia Pharma, 2021.

Dari tabel di atas, dapat kita lihat persentase data kehadiran yang berfluktuatif daan relatif menurun, rendahnya tingkat kehadiran karyawan dominannya disebabkan oleh mangkirnya karyawan dan sisanya dikarenakan cuti dan sakit. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan mangkir menyebabkan penilaian kinerja masih belum mencapai hal yang diharapkan.

Permasalahan motivasi yang ditemukan adalah kondisi ditempat kerja yang kurang menyenangkan yang disebabkan masih adanya jarak antara karyawan terutama karyawan lama dan baru, karyawan lama cenderung kurang *welcome* dengan karyawan baru, terkesan cuek dan jarang berbagi pengalamannya, pimpinanpun jarang sekali mendiskusikan masalah dalam perusahaan secara terbuka, selain itu permasalahan bonus menjadi salah satu masalah karena pemberian bonus belum dapat memuaskan karyawan,

pemberian bonus terkadang tidak sesuai dengan tingkat pencapaian karyawan hal ini tentunya membuat tingkat motivasi karyawan menjadi rendah untuk memberikan pencapaian yang lebih baik lagi kedepannya dan terakhir beberapa karyawan merasa jabatan yang dimilikinya belum dapat menjamin pemenuhan kebutuhannya, sehingga semangat dalam bekerja menjadi menurun.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, Karyawan yang mempunyai kepuasan terhadap pekerjaannya sudah tentu memiliki loyalitas terhadap perusahaan, ia akan melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab dan akan tetap bertahan pada perusahaan tersebut. kepuasan kerja dapat di lihat dari perputaran karyawan yang masuk dan keluar dari perusahaan. Berikut data karyawan yang keluar pada PT. Mega Mulia Pharma pada tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel I.3
Rekap Jumlah Karyawan
PT. Mega Mulia Pharma

Bulan	Jumlah Awal	Karyawan Masuk		Karyawan Keluar		Jumlah Akhir
		Jumlah	%	Jumlah	%	
Januari	57	2	3,5	-	-	59
Februari	59	-	-	-	-	59
Maret	59	4	6,8	-	-	63
April	63	-	-	1	1,6	62
Mei	62	-	-	-	-	62
Juni	62	-	-	3	4,8	59
Juli	59	-	-	2	3,4	57
Agustus	57	3	5,3	-	-	60
September	60	3	5,0	4	6,6	59
Oktober	59	1	1,7	-	-	60
November	60	2	3,3	4	6,6	58
Desember	58	2	3,4	5	8,6	55
Jumlah	**715**	**17**	**29**	**19**	**31,6**	**-**

Sumber : Data Karyawan PT. Mega Mulia Pharma,2021.

Berdasarkan Tabel I.3 diatas, memperlihatkan salah satu respon karyawan terhadap ketidakpuasan yaitu tingginya tingkat karyawan yang keluar dari perusahaan pada tahun 2020 sebanyak 19 karyawan, Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian PT. Mega Mulia Pharma menjelaskan alasan karyawan memilih untuk menggundurkan diri dari pekerjaannya adalah karena karyawan merasa pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki sehingga karyawan menjalankan pekerjaannya tidak dengan perasaan senang karena menganggap pekerjaan tersebut sebagai beban misalnya pada bagian gudang karyawan harus memiliki keterampilan menguasai aplikasi komputer yang dipakai perusahaan namun hanya ada beberapa orang saja pada bagian gudang yang mampu melakukannya.

Tidak adanya kepastian yang diberikan pihak perusahaan untuk menjadikan karyawan kontrak sebagai karyawan tetap, pimpinan kurang memberikan ruang kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dalam dirinya menjadi alasan yang membuat karyawan tidak merasakan kepuasan kerja karena karyawan merasa tidak ada kesempatan untuk maju menempati posisi tertentu dalam perusahaan.

Sering adanya *misscomunicatio*n antara rekan kerja atau bagian – bagian dalam perusahaan dan kurangnya rasa untuk saling membantu sesama karyawan dalam perusahaan juga menyebabkan karyawan kurang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, misal bagian sales meminta kepada bagian pengiriman barang untuk mengirimkan barang pesanan konsumen tetapi bagian

pengiriman tidak mengkonfirmasikan bahwa pengiriman tidak dapat dilakukan karena jadwal pengiriman sudah penuh.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Pharma Palembang.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan dari uraian latar belakang masalah dan fenomena yang ada, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mulia Pharma Palembang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mulia Pharma Palembang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mulia Pharma Palembang?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mulia Pharma Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh displin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mulia Pharma Palembang.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh displin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mulia Pharma Palembang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mulia Pharma Palembang.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Mulia Pharma Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada semua pihak diantaranya:

1. Bagi penulis

   Menjadi pengalaman bagi peneliti sebelum terjun langsung ke dunia kerja nantinya khususnya dalam kajian sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

   Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijaksanaan tentang disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi alma mater

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai literatur untuk penelitian selanjutnya di masa yang akan datang..

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat Fathoni. 2014. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.

Amaliya.2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica*. Diakses pada tanggal 11 Juli 2021 pada halaman web: http://repository.uinbanten.ac.id/id/eprint/4303.

Edy Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.

Fitriya Fauzi, Abdul Basyid Dencik, Diah Isnaini Asiati.2019. *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi, Aplikasi SPSS dan Eviews untuk Teknik Analisis Data.* Salemba Empat: Jakarta.

Ichlapio Fitrianto. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara*. [Journal Stieamkop, Vol.3, No.1].

I Kadek Kariawan. 2019. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pedagang Besar Farmasi (Pbf) Pt. Budhi Kurniawan Sejati*. Diakses pada tanggal 10 Juli 2021.

Irham Fahmi.2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.

Jayanti, dkk .2020. *The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Job Satisfactiom at PT. Samudera Perdana Selaras*. [Admisi dan Bisnis, Vol 21 No.2].

Kasmir.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktek*. Raja Grafindo : Jakarta

Kholilah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Noer Fikri: Palembang

Lijan Poltak Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara: Jakarta.

Lijan Poltak Sinambela, Sarton Sinambela.2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Raja Grafindo Persada: Depok.

Meiliana, Dkk. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Raya Foundfy*. [Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU, Vol.8, No.1].

Melia Andayani. 2020. *Analisis Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat*. [Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol.5, No.1].

M. Iman Khoeruman, dkk. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Penta Valent Jambi*. [Jurnal Manajemen dan Sains JMAS, Vol.3, No. 1, April 2018].

Ni Made Ari Mustika Pertiwi. 2021. *Pengaruh Motivasi, Stres Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatrading Cabang Denpasar*. [Jurnal Emas, Vol.2 , No.2, Februari 2021].

Rina Irawati dan Yuyuk Liana. 2013. *Effect of Transformational Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as Interval Variabel*. [Jurnal Ilmiah ESAI Vol. 7, No.3, Juli 2013].

Riski Novriyanti Zahara.2017. *Pengaruh Kepuasaaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam*. [Journal Of Appxlied Managerial Accounting, Vol.1, No.2, 2017, Hlmn: 150-156].

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta: Bandung.

Sukrispiyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Indomedia Pustaka: Sidoarjo.

V. Wiratna Sujarweni. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Baru Pers*: Yogyakarta.

Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada; Jakarta.