

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Taehwa International

The Influence of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Taehwa International.

Arya Dito Pratama¹, Paduloh², Iskandar Zulkarnaen³

^{1,2,3}Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia

²Universitas Bhayangkara, Kota Bekasi, Indonesia

*Penulis korespondensi: paduloh@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak (10pt Bold Italic)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam suatu unsur yang sangat penting dan serius dalam sebuah perusahaan untuk mengatur karyawan tidaklah begitu mudah karena setiap karyawan memiliki karakteristik berbeda-beda dan unsur-unsur lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis koefisien determinasi, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS V.23. Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Taehwa International memiliki pengaruh positif, dimana hasil uji regresi linier sederhana didapatkan Nilai constant (a) adalah 3.907 sedangkan nilai kepuasan kerja (X) adalah 0.407 dan nilai disiplin kerja (X) adalah 0.499, maka persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = a + bx_1 + bx_2$ atau $Y = 3.907 + 0.407 + 0.499X$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,595 atau 59,5 %. Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja di peroleh t hitung sebesar 2,439 > 2,353 dan nilai signifikansi sebesar 0,019 < dari 0,05. Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja di peroleh t hitung sebesar 3,741 > 2,353 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < dari 0,05, nilai F hitung yaitu sebesar 34,585 sementara F tabel dengan tingkat α 5% adalah sebesar 2,74. Dengan demikian F hitung < F tabel (34,585 > 2,74). Berdasarkan usulan perbaikan menggunakan 5W 1H dengan beberapa faktor terdiri dari faktor manusia, faktor mesin, metode, faktor lingkungan.

Kata kunci: Disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract ((10pt Bold Italic)

This research aims to determine the effect of Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance. In a very important and serious element in a company, managing employees is not so easy because each employee has different characteristics and other elements to improve employee performance. The data analysis method uses coefficient of determination analysis, classical assumption test analysis, multiple linear regression analysis and hypothesis testing using SPSS V.23. The results of this research show that there is an influence between job satisfaction and work discipline and the performance of PT employees. Taehwa International has a positive influence, where the results of a simple linear regression test show that the constant value (a) is 3.907, while the job satisfaction value (X) is 0.407 and the work discipline value (X) is 0.499, so the regression equation is as follows: $Y = a + bx_1 + bx_2$ or $Y = 3.907 + 0.407 + 0.499X$, so it can be concluded that the variables of job satisfaction and work discipline influence employee performance. The coefficient of determination obtained is an R Square value of 0.595 or 59.5%. The results of the t test for the job satisfaction variable obtained a t count of 2.439 > 2.353 and a significance value of 0.019 < 0.05. The results of the t test for the work discipline variable obtained a calculated t of 3.741 > 2.353 and a significance value of 0.000 < 0.05, the calculated F value was 34.585 while the F table with a level of 5% was 2.74. Thus, F count < F table (34.585 > 2.74). Based on the proposed improvements using 5W 1H with several factors consisting of human factors, machine factors, methods, environmental factors.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Work Discipline

1. Pendahuluan

PT. Taehwa International (TI) berdiri sejak 1998 di daerah Bekasi, Jawa Barat. PT. Taehwa International merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi *Carton* dan *Polybag*. Adapun

produk yang dihasilkan diantaranya *polybag*, plastik OPP, *carton*, dan lainnya. Salah satu produk yang dihasilkan adalah *Carton*. Produk ini sudah dipercaya oleh banyak perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya dalam pengemasan produk.

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah tingkat kepuasan karyawan yang belum maksimal dan disiplin karyawan yang masih rendah dapat dilihat dari fenomena yang muncul dari PT. Taehwa International diantara kurangnya paham karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan seperti masih banyak karyawan yang tidak masuk, keluar masuk dijam kerja yang tidak ada kaitannya dengan urusan pekerjaan, serta tidak mentaati peraturan sehingga mengakibatkan tingkat ketidakdisiplinan cukup tinggi.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja kerja karyawan PT. Taehwa International saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan data absensi karyawan pada bagian produksi di PT. Taehwa International seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

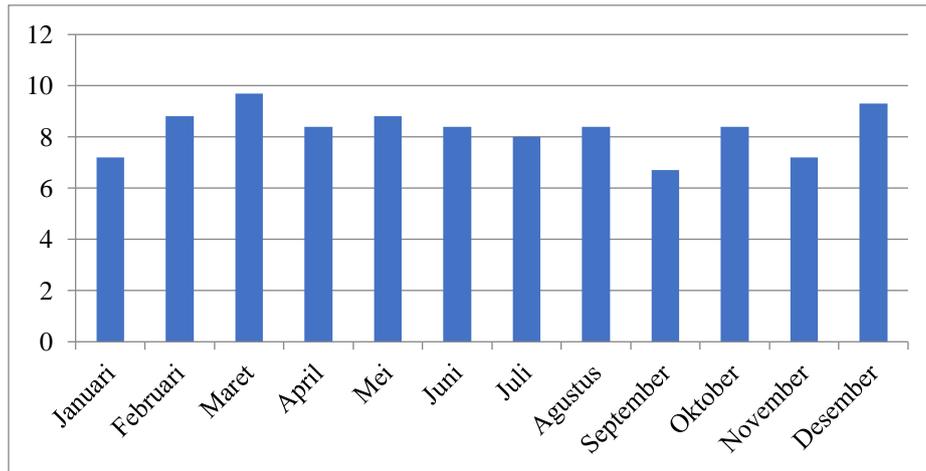
Table 1. Data Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Data Absensi			Jumlah karyawan yang tidak hadir	Persentase
			Izin	Sakit	Alpa		
Januari	50	24	5	10	2	17	7.2%
Februari	50	24	10	6	5	21	8.8%
Maret	50	24	12	8	3	23	9.7%
April	50	24	8	10	2	20	8.4%
Mei	50	24	11	5	5	21	8.8%
Juni	50	24	10	8	2	20	8.4%
Juli	50	24	5	10	4	19	8.0%
Agustus	50	24	10	5	5	20	8.4%
September	50	24	6	8	2	16	6.7%
Oktober	50	24	12	6	2	20	8.4%
November	50	24	5	9	3	17	7.2%
Desember	50	24	8	10	4	22	9.3%
Total	600	288	102	95	39	236	
Rata-Rata	50	24	9	8	3	19	8.2%

Sumber : Pengolahan Data PT. Taehwa International, 2023

Pada Tabel 1 di atas dan Gambar 1 di bawah menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama 1 tahun terakhir periode 2023. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan persentase dari ketidakhadiran karyawan yang setiap tahunnya meningkat disebabkan karena masih banyak karyawan yang izin karena ada hambatan di luar urusan pekerjaan yang mendadak dan masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan.

Untuk lebih jelas dalam melihat presentase ketidakhadiran karyawan pada bagian produksi di PT. Taehwa International dapat di lihat pada diagram batang Gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1 Absensi Karyawan

2. Metode (11pt Bold)

Penelitian ini adalah Pengaruh kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Taehwa International. Metode yang di gunakan yaitu Penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang menggunakan data utama berupa angka-angka untuk menghasilkan penelitian ilmiah. Dalam melakukan penelitian terdapat beberapa tahapan yang perlu diperhatikan dan tahapan ini akan menjadi dasar pembuatan penelitian ini, adapun sebagai berikut :

1. Tahapan Perencanaan

Pada tahap ini peneliti mencari permasalahan, merumuskan masalah, melakukan studi pendahuluan, merumuskan hipotesis, menentukan sampel dan membuat rencana penelitian.

2. Tahapan Pelaksanaan

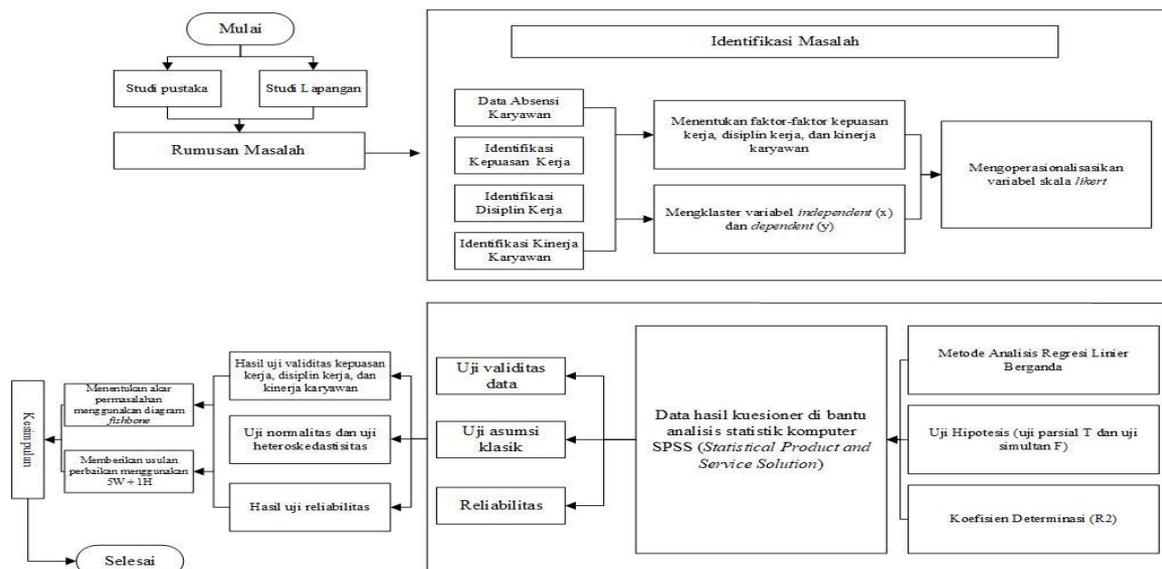
Pada tahap ini peneliti mengumpulkan beberapa data berupa teori-teori yang berasal dari jurnal dan buku nantinya akan dijadikan bahan acuan dalam pembuatan kuesioner dan metode analisis data. Selanjutnya kuesioner akan di sebar ke seluruh karyawan PT. Taehwa International.

3. Tahapan Penyusunan Laporan Penelitian

Tahap ini merupakan tahapan akhir dalam penelitian, dimana seluruh hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian akan dihitung menggunakan metode yang telah di pilih untuk menemukan hasil yang valid.

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan di PT. Taehwa International sebanyak 50 orang.

Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Adapun Kerangka berpikir dan *flowchart* penelitian sebagai berikut :



Gambar 2 Kerangka Berpikir

3. Hasil dan Pembahasan (11pt Bold)

Tahap pengolahan data ini maka peneliti menggunakan alat hitung SPSS (Statistic Product and service Solution) yang berupa analisis deskriptif (Frekuensi) presentase. SPSS adalah computer statistic yang mampu memproses data statistic secara tepat dan cepat, untuk mencari berbagai output yang dikehendaki para pengambil keputusan yang akan menunjukkan gambaran mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taehwa International, Jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan diberi skor dengan menggunakan skala likert.

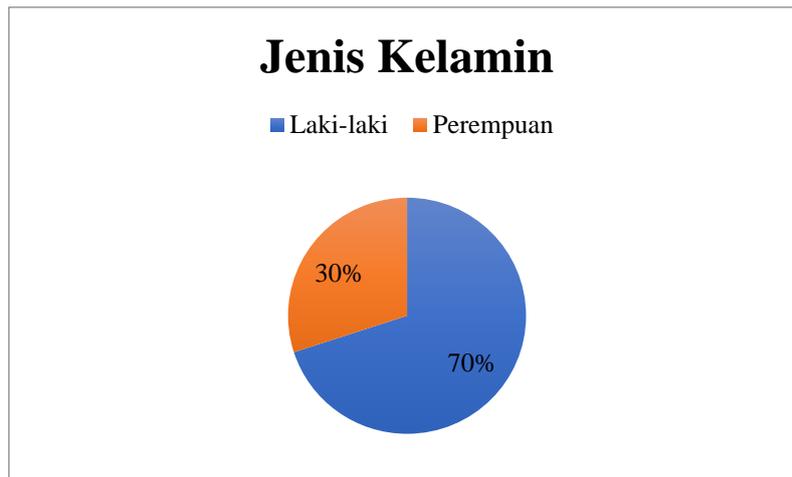
Tabel 2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh Karyawan PT. Taehwa International, untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 50 Karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden menurut Jenis kelamin dapat di lihat melalui tabel 3 dan gambar 3 di bawah ini:

Tabel 3 Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Orang	Presentase (100%)
Laki-laki	35	70 %
Perempuan	15	30%
Jumlah	50	100 %

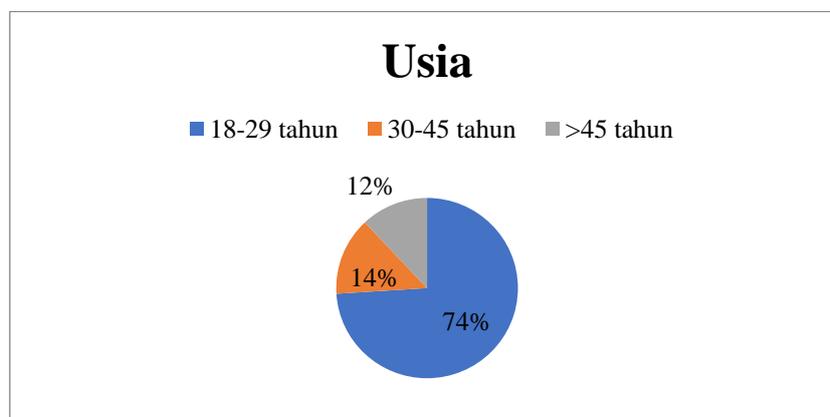


Gambar 3 Data Responden Jenis Kelamin

Dari tabel 4 dan gambar 4 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 Karyawan dari 50 Karyawan yang ada dengan persentase 70%. Dan karyawan perempuan dengan jumlah sebanyak 15 Karyawan dari 50 Karyawan dengan persentase 30%.

Tabel 4 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	18-29 tahun	37 orang	74
2	30-45 tahun	7 orang	14
3	>45 tahun	6 orang	12
Jumlah		50 orang	100 %



Gambar 4 Data Responden Usia

Dari data tabel 5 dan gambar 5 di atas dapat dilihat bahwa jumlah terbesar adalah Karyawan yang berusia 18-29 tahun mencapai 74%, kemudian diikuti kelompok usia 30-45 tahun sebesar 14%, dan usia diatas >45 tahun sebesar 12%.

3.1 Uji Validitas

Tabel 5 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 = 48 α = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0.574	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
2	0.626	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
3	0.755	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
4	0.664	0.2353	r hitung > r tabel	Valid

5	0.767	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
6	0.443	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
7	0.697	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
8	0.515	0.2353	r hitung > r tabel	Valid

Tabel 6 Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 = 48 α = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0.764	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
2	0.638	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
3	0.756	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
4	0.798	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
5	0.769	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
6	0.785	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
7	0.827	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
8	0.587	0.2353	r hitung > r tabel	Valid

Tabel 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel df = n-2 = 48 α = 5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0.782	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
2	0.755	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
3	0.791	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
4	0.736	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
5	0.838	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
6	0.861	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
7	0.800	0.2353	r hitung > r tabel	Valid
8	0.661	0.2353	r hitung > r tabel	Valid

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 8 Uji Reliabilitas Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan

No	Nilai α	Keterangan
1.	0,8 – 1,0	Reliabilitas baik
2.	0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
3.	Kurang dari 0,6	Reliabilitas kurang baik

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kepuasan dan Disiplin kerja	Kinerja Karyawan
	0.897	.903

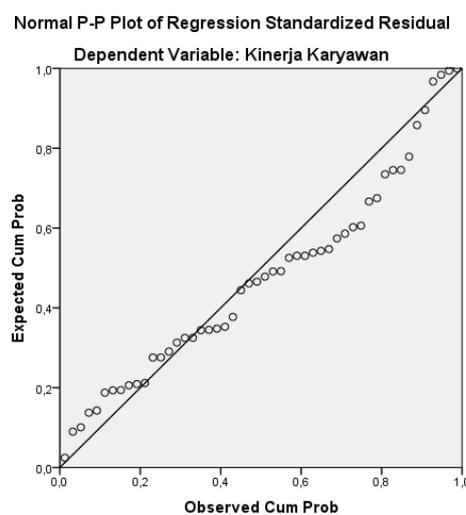
Berdasarkan tabel dapat dilihat hasil uji reliabilitas memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,897. Sesuai dengan kriteria, nilai tersebut lebih besar dari 0,60 atau $0,897 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan dari hasil kuesioner yang telah disebar reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 10 Uji Normalitas
Tests of Normality

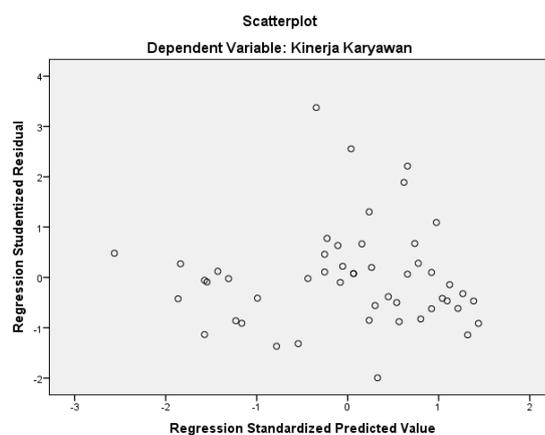
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
x1	,105	50	,200*	,957	50	,067
x2	,108	50	,200*	,973	50	,304

Dari output di atas dapat diketahui nilai signifikansi melebihi 0,05 untuk variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan metode kolmogorov smimov memiliki nilai ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini juga bisa dilihat pada gambar p-plot sebagai berikut:



Gambar 5 P-Plot

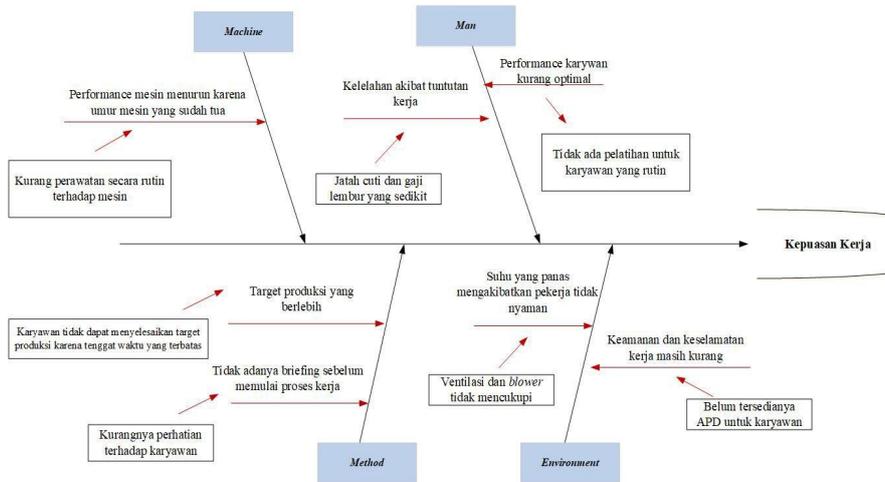
Berdasarkan gambar di atas dapat di ketahui bahwa penyebaran titik dekat dengan garis diagonal tersebut. Hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.



Gambar 6 Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dan juga tersebar baik yang menandakan bahwa regresi yang digunakan baik dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Diagram fishbone kepuasan kerja



Gambar 7 fishbone kepuasan kerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu antara lain :

a. *Man* (Manusia)

Faktor *man* (manusia) berasal dari kelelahan akibat tuntutan kerja disebabkan karyawan merasa tidak puas dengan sistem cuti yang ada, karyawan juga merasa kurang adil dengan sistem kerja lembur yang dibayar sedikit dan performance karyawan kurang optimal disebabkan tidak adanya pelatihan untuk karyawan secara rutin.

b. *Machine* (Mesin)

Faktor *machine* (mesin) berasal dari performance mesin menurun dikarenakan umur mesin yang sudah tua disebabkan kurangnya perawatan secara rutin terhadap mesin.

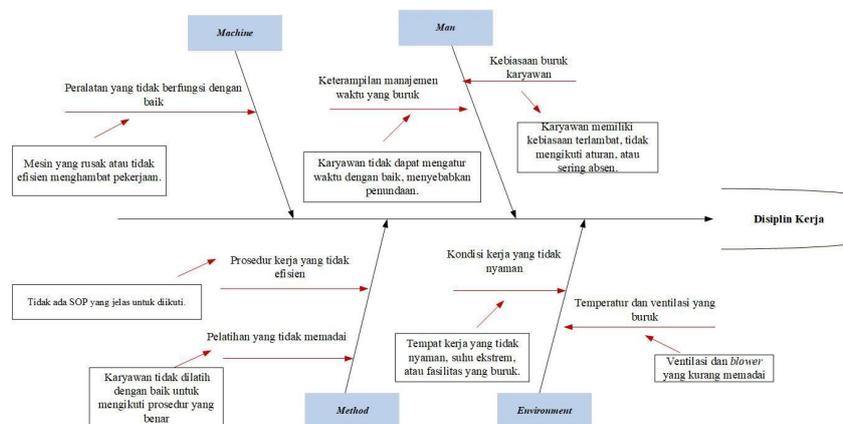
c. *Method* (Metode)

Faktor *method* (metode) berasal dari target produksi yang berlebih disebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan target produksi karena tenggat waktu yang terbatas dan tidak adanya briefing sebelum memulai proses kerja disebabkan kurangnya perhatian terhadap karyawan.

d. *Environment* (Lingkungan)

Faktor *environment* (lingkungan) berasal dari suhu udara yang panas mengakibatkan pekerja tidak nyaman disebabkan kurangnya ventilasi dan blower tidak mencukupi dan keamanan dan keselamatan kerja masih kurang disebabkan belum tersedianya APD untuk karyawan seperti masker, sarung tangan, kacamata, dan sepatu *safety*.

3.4.1 Diagram fishbone disiplin kerja



Gambar 8 fishbone disiplin kerja

Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu antara lain :

a. *Man* (Manusia)

Faktor *man* (manusia) berasal dari kebiasaan buruk karyawan disebabkan karyawan memiliki kebiasaan terlambat, tidak mengikuti aturan, atau sering absen dan keterampilan manajemen waktu yang buruk disebabkan karyawan tidak dapat mengatur waktu dengan baik, menyebabkan penundaan proses produksi.

b. *Machine* (Mesin)

Faktor *machine* (mesin) berasal dari peralatan yang tidak berfungsi dengan baik disebabkan mesin yang rusak atau tidak efisien menghambat pekerjaan.

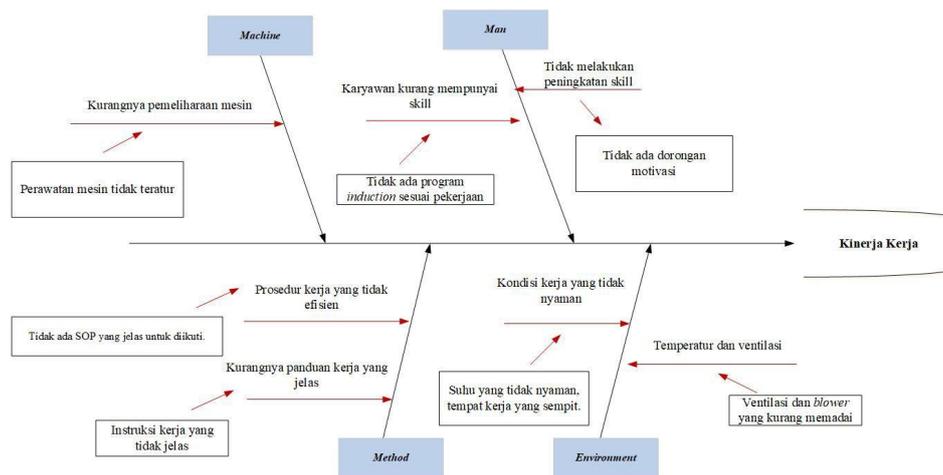
c. *Method* (Metode)

Faktor *method* (metode) berasal dari prosedur kerja yang tidak efisien disebabkan tidak ada SOP yang jelas untuk di ikuti dan pelatihan karyawan yang tidak memadai disebabkan kurangnya pelatihan dengan baik untuk mengikuti prosedur yang benar.

d. *Environment* (Lingkungan)

Faktor *environment* (lingkungan) berasal dari kondisi kerja tidak nyaman disebabkan tempat kerja yang tidak nyaman, suhu ekstrem, dan fasilitas kerja yang kurang memadai.

3.4.2 Diagram fishbone kinerja karyawan



Gambar 9 fishbone kinerja karyawan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu antara lain :

a. *Man* (Manusia)

Faktor *man* (manusia) berasal dari karyawan kurang mempunyai skill dalam pekerjaan disebabkan tidak adanya program induction sesuai pekerjaan dan tidak ada dorongan motivasi kerja.

b. *Machine* (Mesin)

Faktor *machine* (mesin) berasal dari kurangnya pemeliharaan mesin disebabkan perawatan mesin yang tidak teratur mengakibatkan performance mesin menurun.

c. *Method* (Metode)

Faktor *method* (metode) berasal dari prosedur kerja yang tidak efisien disebabkan tidak ada SOP yang jelas untuk di ikuti dan kurangnya panduan kerja yang jelas disebabkan oleh instruksi kerja yang tidak jelas.

d. *Environment* (Lingkungan)

Faktor *environment* (lingkungan) berasal dari kondisi kerja tidak nyaman disebabkan tempat kerja yang tidak nyaman, suhu ekstrem, dan fasilitas kerja yang kurang memadai dan Temperatur dan ventilasi di sebabkan ventilasi dan *blower* yang kurang memadai.

3.5 5W+1H Usulan Perbaikan

Tabel 11 Usulan Perbaikan Kepuasan kerja

5W + 1H usulan perbaikan kepuasan kerja						
Faktor	What	Why	Where	When	Who	How
<i>Man</i> (Manusia)	<i>Performance</i> karyawan kurang optimal	Tidak ada pelatihan untuk karyawan yang rutin	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Human Resources Development</i>	Diadakan pelatihan rutin untuk karyawan sehingga dapat meminimalisir <i>human eror</i> dan mengoptimalkan kinerja karyawan
	Kelelahan akibat tuntutan kerja	Jatah cuti dan gaji lembur yang sedikit	Area Produksi	Diluar jam kerja (lembur)	<i>Leader</i>	Melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja karyawan untuk memastikan tidak ada yang kelebihan beban dan berikan karyawan mendapatkan cuti yang memadai untuk istirahat.
<i>Machine</i> (Mesin)	<i>Performance</i> mesin menurun karena umur mesin yang sudah tua	Kurang perawatan secara rutin terhadap mesin	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Maintenance</i>	Membuat jadwal pemeliharaan rutin untuk semua mesin dan berikan pelatihan kepada operator tentang cara merawat mesin yang optimal untuk mengurangi beban kerja mesin
<i>Method</i> (Metode)	Target produksi yang berlebih	Karyawan tidak dapat menyelesaikan target produksi karena tenggat waktu yang terbatas	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Manager Produksi</i>	Membuat jadwal produksi yang realistis dan efisien dengan memperhatikan kapasitas mesin dan tenaga kerja
	Tidak adanya <i>briefing</i> sebelum memulai proses kerja	Kurangnya perhatian terhadap karyawan	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Leader</i>	Menetapkan jadwal <i>briefing</i> harian sebelum memulai shift kerja pastikan <i>briefing</i> ini dilakukan secara konsisten setiap hari.
<i>Environment</i> (Lingkungan)	Suhu yang panas mengakibatkan pekerja tidak nyaman	Ventilasi dan <i>Blower</i> tidak mencukupi	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Leader</i>	Pengadaan unit pendingin udara dan memberikan ventilasi untuk menurunkan suhu udara panas dan membantu sirkulasi udara
	Keselamatan kerja masih kurang	Belum tersedianya APD untuk karyawan	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Leader</i>	Memberikan pelatihan keselamatan kerja secara rutin kepada semua karyawan, termasuk penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur evakuasi darat, dan penanganan bahan berbahaya

Tabel 12 Usulan Perbaikan Disiplin Kerja

5W + 1H usulan perbaikan disiplin kerja						
Faktor	What	Why	Where	When	Who	How
<i>Man</i> (Manusia)	Kebiasaan buruk karyawan	Karyawan memiliki kebiasaan terlambat, tidak mengikuti aturan, atau sering absen	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Leader</i>	Melakukan pengawasan pada karyawan yang ketat, dan memberikan sanksi yang sesuai apabila karyawan masih sering melanggar aturan perusahaan
	Keterampilan manajemen waktu yang buruk	Karyawan tidak dapat mengatur waktu dengan baik, menyebabkan penundaan proses produksi.	Area Produksi	Diluar jam kerja (lembur)	<i>Leader</i>	Menyelenggarakan pelatihan khusus untuk mengajarkan karyawan teknik-teknik manajemen waktu yang efektif, seperti prioritas tugas, pengaturan jadwal, dan penggunaan alat bantu manajemen waktu.
<i>Machine</i> (Mesin)	Peralatan yang tidak berfungsi dengan baik	Mesin yang rusak atau tidak efisien menghambat pekerjaan	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Maintenance</i>	Menerapkan jadwal pemeliharaan rutin untuk semua mesin. Perawatan preventif dapat mengidentifikasi dan mengatasi masalah sebelum menjadi kerusakan besar.
<i>Method</i> (Metode)	Prosedur kerja yang tidak efisien	Tidak adanya SOP yang jelas untuk di ikuti	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Leader</i>	Melakukan analisis menyeluruh terhadap proses kerja dengan menggunakan metode seperti diagram alir (<i>flowchart</i>) untuk memetakan dan memahami alur kerja
	Pelatihan karyawan yang tidak memadai	kurangnya pelatihan dengan baik untuk mengikuti prosedur yang benar.	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Leader</i>	Memberikan pelatihan terhadap karyawan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi karyawan
<i>Environment</i> (Lingkungan)	Suhu yang panas mengakibatkan pekerja tidak nyaman	Ventilasi dan <i>Blower</i> tidak mencukupi	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Leader</i>	Pengadaan unit pendingin udara dan memberikan ventilasi untuk menurunkan suhu udara panas dan membantu sirkulasi udara

Tabel 13 Usulan Perbaikan Kinerja Karyawan

5W + 1H usulan perbaikan kinerja karyawan						
Faktor	What	Why	Where	When	Who	How
<i>Man</i> (Manusia)	Karyawan kurang		Area Produksi	Pada saat	<i>Leader</i>	Memberikan sistem mentoring di mana

	mempunyai skill dalam pekerjaan	Tidak adanya program <i>induction</i> sesuai pekerjaan		jam kerja		karyawan yang lebih berpengalaman membimbing karyawan yang kurang berpengalaman
		Tidak adanya dorongan motivasi kerja karyawan	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Leader</i>	Menciptakan lingkungan kerja positif dan Berikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja baik karyawan. Pengakuan dapat berupa sertifikat, bonus, atau bahkan sekedar ucapan terima kasih secara publik.
<i>Machine</i> (Mesin)	Kurangnya pemeliharaan mesin	Perawatan mesin yang tidak teratur mengakibatkan <i>performance</i> mesin menurun.	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Maintenance</i>	Membuat jadwal pemeliharaan rutin untuk semua mesin dan berikan pelatihan kepada operator tentang cara merawat mesin yang optimal untuk mengurangi beban kerja mesin
<i>Method</i> (Metode)	Prosedur kerja yang tidak efisien	Tidak ada SOP yang jelas untuk di ikuti	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Leader</i>	Melakukan analisis menyeluruh terhadap proses kerja dengan menggunakan metode seperti diagram alir (flowchart) untuk memetakan dan memahami alur kerja
	Kurangnya panduan kerja yang jelas	Instruksi kerja yang tidak jelas	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Leader</i>	Membuat panduan kerja yang rinci dan komprehensif untuk setiap tugas dan posisi. Pastikan panduan ini mencakup langkah-langkah operasional, standar kualitas, dan prosedur keselamatan.
<i>Environment</i> (Lingkungan)	Suhu yang panas mengakibatkan pekerja tidak nyaman	Ventilasi dan <i>Blower</i> tidak mencukupi	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Leader</i>	Pengadaan unit pendingin udara dan memberikan ventilasi untuk menurunkan suhu

						udara panas dan membantu sirkulasi udara
	Keamanan dan keselamatan kerja masih kurang	Belum tersedianya APD untuk karyawan	Area Produksi	Pada saat jam kerja	<i>Leader</i>	Memberikan pelatihan keselamatan kerja secara rutin kepada semua karyawan, termasuk penggunaan alat pelindung diri (APD), prosedur evakuasi darat, dan penanganan bahan berbahaya

Tabel 13 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,907	3,442		1,135	,262		
	Kepuasan Kerja	,407	,167	,327	2,439	,019	,479	2,088
	Disiplin Kerja	,499	,133	,502	3,741	,000	,479	2,088

Nilai constant (a) adalah 3.907 sedangkan nilai kepuasan kerja (X) adalah 0.407 dan nilai disiplin kerja (X) adalah 0.499, maka persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = a + bx_1 + bx_2$ atau $Y = 3.907 + 0.407X_1 + 0.499X_2$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.6 Uji Hipotesis

Tabel 14 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,907	3,442		1,135	,262		
	Kepuasan Kerja	,407	,167	,327	2,439	,019	,479	2,088
	Disiplin Kerja	,499	,133	,502	3,741	,000	,479	2,088

Tabel 15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577,746	2	288,873	34,585	,000 ^b
	Residual	392,574	47	8,353		
	Total	970,320	49			

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, nilai F hitung yaitu sebesar 34,585 sementara F tabel dengan tingkat a 5% adalah sebesar 2,74. Dengan demikian F hitung > F tabel (34,585 > 2,74),

Tabel 16 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.595	.578	2,89009	2,253

Berdasarkan tabel dapat dilihat hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,595. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Taehwa International dipengaruhi sebesar 0,595 atau 59,5% oleh kepuasan kerja dan disiplin kerja.

4. Simpulan (11pt Bold)

Berdasarkan nilai *constant* (a) adalah 3.907 sedangkan nilai kepuasan kerja (X1) adalah 0.407 dan nilai disiplin kerja (X2) adalah 0.499. maka persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = a + bx_1 + bx_2$ atau $Y = 3.907 + 0.407 X_1 + 0.499 X_2$. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja di peroleh t hitung sebesar 2,439 > 2,353 dan nilai signifikansi sebesar 0,019 < dari 0,05. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel disiplin kerja di peroleh t hitung sebesar 3,741 > 2,353 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < dari 0,05 dan nilai F hitung yaitu sebesar 34,585 sementara F tabel dengan tingkat a 5% adalah sebesar 2,74. Dengan demikian F hitung > F tabel (34,585 > 2,74). Usulan perbaikan berkaitan dengan kepuasan karyawan adalah Faktor manusia: Diadakan pelatihan rutin untuk karyawan sehingga dapat meminimalisir human eror dan mengoptimalkan kinerja karyawan., Faktor mesin: Membuat jadwal pemeliharaan rutin untuk semua mesin dan berika pelatihan kepada operator tentang cara merawat mesin yang optimal untuk mengurangi beban kerja mesin, Faktor metode: Membuat jadwal produksi yang realistis dan efisien dengan memperhatikan kapasitas mesin dan tenaga kerja, Faktor lingkungan: Pengadaan unit pendingin udara dan memberikan ventilasi untuk menurunkan suhu udara panas dan membantu sirkulasi udara.

Ucapan Terima Kasih (11pt Bold)

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama proses penelitian ini. Terima kasih kepada PT. Taehwa International yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk melakukan penelitian, kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan berharga, serta kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan moral dan semangat. Tanpa bantuan dan dukungan dari semua pihak, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka (11pt Bold)

- Abdul Rahman, Faizal Nurmatias, & Khairul Azmi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Baznas Kota Dumai. *Al-Hisbah Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 68–80. <https://doi.org/10.57113/his.v2i2.58>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 115–129.
- Febriyanto, A., Achmadi, S., & Sasmito, A. P. (2021). Penerapan Metode K-Means Untuk Clustering Pengunjung Perpustakaan Itn Malang. *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika*, 5(1), 61–70.
- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877>

- Indrianna Meutia, K., Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu Apriyanto, & Zalsya Isma Ramadhani. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1110>
- Irawati, N., & Prakoso, A. A. (2022). Strategi Manajemen Pemasaran Berbasis Fishbone Analysis Di Desa Wisata Kasongan Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *Respati*, 17(1), 26. <https://doi.org/10.35842/jtir.v17i1.438>
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150–2160. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i4.2142>
- Pinem, J. B. (2021). Analisis Kemampuan Siswa Menentukan 5W+ 1H dalam Teks Berita Kelas V SD Negeri 064020 Medan Sunggal Tahun Pelajaran 2020/2021. *Convention Center Di Kota Tegal*, 4(80), 4.
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. galih estetika indonesia. *Kinerja*, 18(4), 554–562. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10193>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>