

Analisis Peranan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pos Cabang Erlangga Kota Semarang)

Zacky Irwandha Putra¹, Lie Liana²

Universitas Stikubank Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Erlangga Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan populasi responden yang mengisi kuesioner sebanyak 77 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil uji hipotesis membuktikan, peranan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Peranan sumber daya manusia; Kepuasan kerja; Disiplin kerja; Kinerja karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the role of human resources, job satisfaction, and work discipline on the performance of employees of the Erlangga Branch Post Office, Semarang City. This study used a population of respondents who filled out a questionnaire of 77 people. This study uses quantitative methods and data collection using a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression using SPSS. The results of the hypothesis test prove that the role of human resources has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline has a negative and significant effect on employee performance.

Keywords: *The role of human resources; Job satisfaction; Work discipline; Employee performance*

Copyright (c) 2023 Zacky Irwandha Putra

✉ Corresponding author :

Email Address : zacky46@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, bukan saja untuk menghadapi persaingan dalam dunia devisi elektronik. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam sebuah perusahaan melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, jasa maupun perdagangan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh

kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang paling penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Robbins (2003) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi atau *motivation* dan kesempatan atau *opportunity*. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Untuk dimensinya yaitu, kualitas kerja dengan indikator kualitas kerja lebih baik dari pegawai lain dan kualitas pekerjaan melebihi standar resmi, kuantitas kerja dengan indikator kuantitas kerja melebihi rata-rata dan melaksanakan pekerjaan tepat waktu, dan efisiensi kerja dengan indikator efisiensi kerja melebihi rata-rata pegawai lain dan usaha keras agar mampu mencapai target yang ditentukan.

Kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam menghadapi permasalahan sangat tergantung pada sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik keuangan, manusia dan teknologi. Sumber daya manusia yang dimiliki dan dibutuhkan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai hal yang berdiri sendiri, tapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini, peranan sumber daya manusia sangat menentukan, karena peran sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Kegagalan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama pada suatu perusahaan. Arifin (2017) menyatakan bahwa peranan sumber daya manusia merupakan motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi, untuk dimensinya yaitu, orang – orang yang inovatif dengan indikator kualitas intelektual, kontribusi, dan ide, orang – orang yang terampil bersinergi dengan indikator semangat kerja, visi ke masa depan, pengetahuan, keterampilan, dan konsep diri. Hasil penelitian Ratnasari *et al.* (2021) dan Pratama (2019) menunjukkan bahwa peranan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati & Nugrohoseno (2019) peranan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Setelah peranan sumber daya manusia, usaha yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja. Handoko (2015) mengartikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, untuk dimensinya yaitu, gaji dengan indikator gaji cukup untuk sehari hari, gaji sesuai dengan standar yang berlaku, gaji sesuai harapan, tunjangan hari raya, rekan kerja dengan indikator dukungan rekan kerja, suasana kerja harmonis, pekerjaan itu sendiri dengan indikator tanggung jawab pada pekerjaan saat ini, pekerjaan didukung dengan fasilitas perusahaan, pengalaman pekerjaan, dan atasan dengan indikator dukungan dari atasan, perlakuan baik atasan, motivasi dari atasan. Penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) dan Wijaya (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek & Yanuar (2021) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain peranan sumber daya manusia dan kepuasan kerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan. Hasibuan (2018) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, untuk dimensinya yaitu, taat terhadap aturan waktu dengan indikator ketepatan waktu datang ke tempat kerja dan ketepatan waktu pulang ke rumah, taat terhadap aturan perusahaan dengan indikator peraturan di perusahaan dan melaksanakan tugas kerja hingga selesai, dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan indikator tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan memakai seragam perusahaan. Hasil penelitian dari Sunarto (2021) disiplin kerja menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah *et al.*, (2019) disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Populasi

Objek penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Cabang Erlangga Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 77 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner, diukur dengan skala *Likert* 5 poin. Data yang digunakan adalah data primer, data primer ialah data yang diperoleh langsung dari objek yang sedang diteliti, dengan menggunakan metode kuantitatif.

Teknik Analisis

Analisis data yang digunakan adalah analisis dekriptif meliputi dekripsi responden dan deskripsi variabel. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah uji instrumen, selanjutnya dilakukan uji regresi linier berganda yang berupa uji *f*, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk menjelaskan mengenai identitas responden yang diteliti. Identitas diri responden pada kuesioner penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan yang bekerja di Kantor Pos Cabang Erlangga, laki-laki sebanyak 56 orang (72,7%) dan perempuan sebanyak 21 orang (27,3%). Mayoritas karyawan adalah laki-laki. Kantor Pos memerlukan tenaga laki-laki yang lebih kuat.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Karyawan Kantor Pos Cabang Erlangga yang berusia antara 20-29 tahun sebanyak 31 orang (40,3%), yang berusia 30-39 tahun sebanyak 26 orang (33,8%), yang berusia 40-49 tahun sebanyak 12 orang (15,6%), dan yang berusia lebih dari 49 tahun sebanyak 8 orang (10,4%). Karyawan didominasi usia antara 20-29 tahun. Kantor Pos memerlukan tenaga muda yang relatif lebih ahli.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karyawan Kantor Pos Cabang Erlangga pendidikan jenjang SMA sebanyak 48 orang (62,3%), jenjang D3 sebanyak 6 orang (7,8%), sementara jenjang S1 sebanyak 22 orang (28,6%), dan jenjang S2 hanya 1 orang (1,3%). Kantor Pos memerlukan banyak karyawan dengan jenjang pendidikan yang terlalu tinggi.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karyawan Kantor Pos Cabang Erlangga sebagian besar memiliki masa kerja antara 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 26 orang (33,8%), kemudian masa kerja 6-10 tahun sebanyak 29 orang (37,7%), masa kerja 11 - 15 tahun yaitu sebanyak 12 orang (15,6%), dan masa kerja > 15 tahun sebanyak 10 orang (13%). Kantor Pos memerlukan karyawan yang relatif muda sehingga dimungkinkan terjadi peremajaan.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini merupakan tanggapan dari responden meliputi variabel peranan sumber daya manusia (X1), kepuasan kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Peranan Sumber Daya Manusia

Variabel	Indikator	Mean	Min	Max
Peranan Sumber Daya Manusia (X1)	Kualitas intelektual (X1.1)	3,23	1	5
	Kontribusi (X1.2)	3,77	2	5
	Ide (X1.3)	3,87	2	5
	Semangat kerja (X1.4)	4,26	2	5
	Visi ke masa depan (X1.5)	4,17	2	5
	Pengetahuan (X1.6)	3,99	1	5
	Keterampilan (X1.7)	4,22	2	5
	Konsep diri (X1.8)	4,10	1	5
X1		3,95	2	5

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 1 rata - rata jawaban responden untuk variabel peranan sumber daya manusia sebesar 3,95, artinya responden menyatakan setuju.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Mean	Min	Max
----------	-----------	------	-----	-----

Kepuasan Kerja (X2)	Gaji cukup untuk sehari hari (X2.1)	3,53	1	5
	Gaji sesuai dengan standar (X2.2)	3,77	1	5
	Gaji sesuai harapan (X2.3)	3,58	1	5
	Tunjangan hari raya (X2.4)	3,34	1	5
	Dukungan rekan kerja (X2.5)	4,01	1	5
	Suasana kerja harmonis (X2.6)	4,03	3	5
	Tanggung jawab pada pekerjaan (X2.7)	4,12	1	5
	Pekerjaan didukung dengan fasilitas perusahaan (X2.8)	3,95	1	5
	Pengalaman pekerjaan (X2.9)	4,13	2	5
	Dukungan dari atasan (X2.10)	3,88	1	5
	Perlakuan baik atasan (X2.11)	4,05	3	5
	Motivasi dari atasan (X2.12)	4,08	2	5
X2		3,87	2	5

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 rata – rata jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3,87, artinya responden menyatakan setuju.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Mean	Min	Max
Disiplin Kerja (X3)	Ketepatan waktu datang ke tempat kerja (X3.1)	3,90	2	5
	Ketepatan waktu pulang	3,87	2	5

ke rumah (X3.2)			
Peraturan di perusahaan (X3.3)	4,10	3	5
Melaksanakan tugas kerja hingga selesai (X3.4)	4,16	3	5
Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (X3.5)	4,31	2	5
Memakai seragam perusahaan (X3.6)	4,35	1	5
X3	4,11	3	5

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 rata - rata jawaban responden untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,11, artinya responden menyatakan setuju.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Mean	Min	Max
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja lebih baik dari pegawai lain (Y1)	3,62	1	5
	Kualitas pekerjaan melebihi standar (Y2)	3,68	1	5
	Kuantitas kerja melebihi rata-rata (Y3)	3,61	1	5
	Melaksana kan pekerjaan tepat waktu (Y4)	3,95	1	5
	Efisiensi kerja melebihi pegawai lain (Y5)	3,56	1	5
	Usaha keras agar mampu mencapai target (Y6)	4,00	2	5
Y		3,73	2	5

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 rata - rata jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan sebesar 3,73, artinya responden menyatakan setuju.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	Kriteria
Peranan Sumber Daya Manusia (X1) KMO = 0,733	X1.1	0,602	Valid
	X1.2	0,673	Valid
	X1.3	0,489	Valid
	X1.4	0,488	Valid
	X1.5	0,662	Valid
	X1.6	0,782	Valid
	X1.7	0,754	Valid
	X1.8	0,741	Valid
Kepuasan Kerja (X2) KMO = 0,793	X2.1	0,626	Valid
	X2.2	0,475	Valid
	X2.3	0,581	Valid
	X2.5	0,668	Valid
	X2.6	0,611	Valid
	X2.7	0,600	Valid
	X2.8	0,638	Valid
	X2.9	0,639	Valid
	X2.10	0,744	Valid
	X2.11	0,667	Valid
	X2.12	0,768	Valid
Disiplin Kerja (X3) KMO = 0,713	X3.1	0,821	Valid
	X3.2	0,721	Valid
	X3.3	0,713	Valid
	X3.4	0,758	Valid
	X3.5	0,678	Valid
	X3.6	0,692	Valid
Kinerja Karyawan (Y) KMO = 0,776	Y1	0,847	Valid
	Y2	0,843	Valid
	Y3	0,673	Valid
	Y5	0,822	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas pada variabel peranan sumber daya manusia, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat diketahui nilai KMO masing-masing variabel $> 0,5$, sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Masing-masing indikator dari variabel peranan sumber daya manusia dinyatakan valid, karena memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$, dengan demikian semua indikator variabel peranan sumber daya manusia dapat diolah lebih lanjut. Untuk variabel kepuasan kerja terdapat satu indikator yang tidak valid yaitu X2.4, karena memiliki nilai *loading factor* $0,015 < 0,4$, dengan begitu indikator X2.4 dihilangkan. Maka dilakukan uji validitas yang kedua tanpa menggunakan indikator X2.4. Selain indikator X2.4, seluruh indikator variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat diolah lebih lanjut. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja setiap indikatornya dinyatakan valid, karena memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$, sehingga semua indikator variabel disiplin kerja dapat diolah lebih lanjut. Untuk variabel kinerja karyawan terdapat dua indikator yang tidak valid, yaitu indikator Y4 sebesar $0,374 < 0,4$ dan Y6 sebesar $0,313 < 0,4$, artinya indikator yang tidak valid dihilangkan. Maka dilakukan uji validitas

kedua tanpa menggunakan indikator Y4 dan Y6. Setiap indikator variabel kinerja karyawan yang dinyatakan valid dapat diolah lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Peranan Sumber Daya Manusia (X1)	0,800	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,853	> 0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,824	> 0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,827	> 0,7	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Reabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *cronbach's alpha*, apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki *cronbach's alpha* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel independen	Variabel dependen	F	Sig.
Peranan Sumber Daya Manusia (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	15,325	0,000
Kepuasan Kerja (X2)			
Disiplin Kerja (X3)			

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Tabel 7 menunjukan bahwa nilai signifikansi dalam uji f sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa model penelitian dinyatakan layak untuk digunakan lebih lanjut.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,622	0,386	0,361	2,552

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 8 nilai *Adjust R Square* sebesar 0,386 yang berarti bahwa variabel peranan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 38,6%, sedangkan sisanya 61,4% ($100\% - 38,6\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel penelitian.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,505	2,683		0,001	
Peranan Sumber Daya Manusia (X1)	0,332	0,094	0,441	0,001	Diterima
Kepuasan Kerja (X2)	0,199	0,065	0,372	0,003	Diterima
Disiplin Kerja (X3)	-0,276	0,109	-0,282	0,013	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah 2023
Berdasarkan tabel 9 diatas, maka didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,441 X_1 + 0,372 X_2 + (-0,282) X_3 + e$$

Dari tabel 9 hasil analisis uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₁: Peranan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 9, nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dengan nilai beta sebesar 0,441 yang memiliki arah positif. Dapat disimpulkan bahwa peranan sumber daya manusia memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 9, tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, dengan nilai beta sebesar 0,372 yang memiliki arah positif. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arah yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 9, nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, dengan nilai beta sebesar -0,282 yang memiliki arah negatif. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki arah yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

Peranan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel peranan sumber daya manusia dalam penelitian ini diukur dengan delapan indikator yaitu, kualitas intelektual, kontribusi, ide, semangat kerja, visi ke masa depan, pengetahuan, keterampilan, dan konsep diri. Peranan sumber daya manusia keseluruhan mendapatkan tanggapan yang baik dari responden, dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Kantor Pos dalam semangat kerja dan visi ke masa depan. Tidak hanya itu, karyawan juga memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan konsep diri yang baik, sehingga memiliki kesan yang menyenangkan terhadap sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, peranan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, apabila tingkat peranan sumber daya manusia yang dimiliki karyawan semakin tinggi, maka kinerja pada Kantor Pos Cabang Erlangga akan semakin meningkat.

Penelitian ini didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Ratnasari *et al.* (2021) dan Pratama (2019) bahwa peranan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan dua belas indikator yaitu, gaji cukup untuk sehari-hari, gaji sesuai dengan standar yang berlaku, gaji sesuai harapan, tunjangan hari raya, dukungan rekan kerja, suasana kerja harmonis, tanggung jawab pada pekerjaan saat ini, pekerjaan didukung dengan fasilitas perusahaan, pengalaman pekerjaan, dukungan dari atasan, perlakuan baik atasan, motivasi dari atasan. Kepuasan kerja mendapatkan tanggapan yang baik dari responden, hal ini dapat dilihat dari indikator tanggung jawab pekerjaan, setiap karyawan memiliki sikap

tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga pekerjaan akan selesai dengan tepat waktu. Selain itu motivasi dari atasan, karyawan yang mendapatkan motivasi dari atasan, maka dapat memiliki kepercayaan diri yang lebih saat bekerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja pada Kantor Pos Cabang Erlangga akan semakin meningkat.

Penelitian ini didukung oleh Rosmaini & Tanjung (2019) dan Wijaya (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan enam indikator yaitu, ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan waktu pulang ke rumah, peraturan di perusahaan, melaksanakan tugas kerja hingga selesai, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dan memakai seragam perusahaan. Disiplin kerja keseluruhan mendapatkan tanggapan yang baik dari responden. Akan tetapi terdapat beberapa indikator disiplin yang perlu diperhatikan oleh Kantor Pos yaitu, ketepatan waktu ke tempat kerja, dalam hal ini karyawan menilai belum cukup disiplin pada saat jam masuk bekerja. Selain itu, ketepatan waktu pulang ke rumah, karyawan menilai bahwa jam saat pulang terkadang melampaui jam normal kerja. Maka Kantor Pos perlu memperhatikan hal tersebut karena dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya. Karyawan yang sudah tidak disiplin mudah melakukan tindakan-tindakan seperti absen, malas kerja, terlambat masuk kerja, menimbulkan perselisihan dengan rekan kerja, hingga mengundurkan diri dari perusahaan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja di Kantor Pos diperlukan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan, apabila tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan semakin rendah, maka kinerja pada Kantor Pos akan semakin menurun.

Penelitian ini sejalan dengan Tusholihah *et al.* (2019) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan peranan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi peranan sumber daya manusia pada Kantor Pos Cabang Erlangga, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika peranan sumber daya manusia semakin rendah, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan yang tinggi pula. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan semakin rendah, maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin rendah disiplin kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan. Jika disiplin kerja semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Referensi:

- Arifin. 2017. *Teori dan Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: Unisnu Press.
- Fauziek, E. & Yanuar. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 3, No. 3.
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratama, S. 2019. Analisa Peranan Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, Studi pada pegawai Universitas Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 11, No. 1.
- Ratnasari, S. L., L. Berta, S., & Tanjung, R. 2021. Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS*. Vol. 4, No. 2.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organization Structure Design and Application*. New Jersey: Prentice-Hill International Inc., Englewood Cliffs.
- Rosmaini & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage*. Vol 2, No. 1.
- Setyawati, M. S. & Nugrohoseno, D. 2019. Peranan Sumber Daya Manusia, Job Crafting, dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 7.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sunarto, A. 2021. Kinerja Pegawai berbasis Disiplin dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Visionida*. Vol. 7, No. 1.
- Tusholihah, M., Hasyim, N. M., Novitasary, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*. *Journal Equilibrium Management*. Vol. 5, No. 2.
- Wijaya, I. K. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas. *AGORA*. Vol. 6, No. 2.