

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP DI PT PERTAMINA PATRA NIAGA JAKARTA SELAMA *WORK FROM HOME*

Nabil Azka Razzaq¹, Zachkaria Rialmi², Ranila Suciati³
^{1,2,3}Universitas Pemabangunan Nasional Veteran Jakarta

¹nabilazka@upnvj.ac.id

²zac.rialmi@upnvj.ac.id

³ranila@upnvj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama *work from home*. Populasi pada penelitian ini ada seluruh karyawan tetap PT Pertamina Patra Niaga Jakarta yang berjumlah 227 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 70 karyawan dengan penggunaan rumus slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil pengujian diperoleh hasil (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama *work from home*, (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama *work from home*.

Kata Kunci: motivasi kerja; disiplin kerja; dan kepuasan kerja.

Abstract

This research is a quantitative research that aims to determine the Influence of work motivation and work discipline on job satisfaction of Permanent Employees of PT Pertamina Patra Niaga Jakarta during work from home. The population in this study were all employees permanent of PT Pertamina Patra Niaga Jakarta, totaling 227 employees. The number of samples used in this study were 70 employees using the slovin formula. The data used in this study is primary data, namely by distributing questionnaires. The data analysis technique used in this research is quantitative data analysis technique using statistical methods. The statistical method used is Partial Least Square (PLS). The test results show that (1) work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT Pertamina Patra Niaga Jakarta during work from home, (2) work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT Pertamina Patra Niaga Jakarta during work from home.

Keywords: work motivation; work discipline; and job satisfaction.

PROSIDING BIEMA

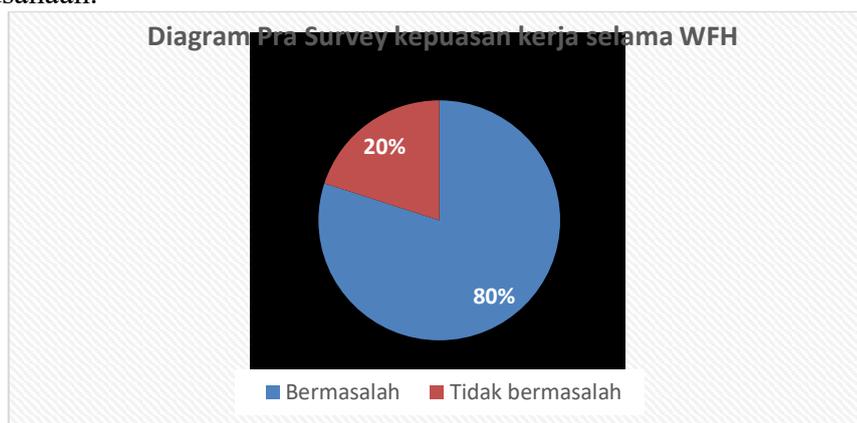
Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan industri di era ini, maka perusahaan-perusahaan harus dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Ketatnya persaingan di setiap industri menjadi faktor penting pemicu perusahaan harus melakukan peningkatan dalam hal kualitas terutama sumber daya manusia karena hal tersebut mampu mendorong peningkatan kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kinerja baik yang dimiliki oleh perusahaan pasti memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas karenanya perusahaan harus menciptakan ikatan personal yang kuat terhadap karyawan-karyawan tersebut. Cara perusahaan agar mampu menciptakan hubungan tersebut ialah dengan memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Diperlukannya kepuasan saat bekerja ini karena mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan terutama meningkatkan kinerja karyawan.

Selama pandemi Covid-19 ini maka setiap perusahaan melakukan kebijakan WFH (*Work From Home*) untuk menjaga kesehatan para pekerjanya dan mengurangi peningkatan angka persebaran virus Covid-19 di Indonesia. Informasi terkait kebijakan *Work From Home* tersebut diberlakukan semenjak dikeluarkannya surat edaran Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta kebijakan tersebut berlaku mulai senin, 16 Maret 2020. Dengan pemberlakuan kebijakan tersebut maka sistem operasi dan pelaksanaan kerja karyawan akan berubah yaitu melalui daring atau online. Sistem pelaksanaan kerja melalui online tersebut pun sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Pertamina Patra Niaga Jakarta merupakan anak perusahaan dari PT Pertamina yang bekerja di sektor minyak dan gas bumi. Perusahaan tersebut ialah salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kerja melalui online. Dalam masa pandemi Covid-19 ini perusahaan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta harus berusaha ekstra untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena sektor minyak dan gas saat pandemi telah terjadi penurunan yang tajam. Oleh karena itu salah satu upaya perusahaan tersebut ialah berusaha mempertahankan kinerja karyawannya dengan memaksimalkan sistem bekerja secara online sehingga memudahkan karyawan untuk bekerja dari rumah. Tetapi semenjak diberlakukannya sistem online atau WFH (*Work From Home*) hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan dalam bekerja karyawan perusahaan.



Gambar 1. Diagram Pra Survey
Sumber : Data diolah

Berdasarkan gambar tersebut didapatkan hasil penelitian pra survey yang dilakukan peneliti terkait kepuasan kerja selama pemberlakuan *Work From Home*. Menurut

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

Mangkunegara (2017) dalam (Suryani, 2020) berpendapat kepuasan kerja adalah dukungan perasaan atau tidak dalam diri karyawan terkait dengan pekerjaannya serta kondisinya. Pengukuran kepuasan tersebut hanya mampu diukur oleh karyawan itu sendiri bagaimana mereka menikmati dan merasakan pelaksanaan tanggung jawab tersebut. Hasil penelitian pra survey yang dilakukan tersebut diperoleh bahwa terdapat masalah terkait kepuasan kerja selama *Work From Home* di perusahaan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta. Ketidakpuasan kerja karyawan yang dialami ini dikarenakan sistem kerja *Work From Home* dianggap sebagai penghambat karyawan dalam bekerja secara maksimal diperusahaan.

Masalah umum yang terjadi semenjak WFH diperusahaan tersebut ialah kurangnya motivasi kerja karyawan dan kurangnya kedislipinan karyawan saat melaksanakan WFH dimana kedua hal tersebut adalah unsur-unsur yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Certo dan Certo 2012 dalam buku (Wijaya & Rifa'i, 2016, p. 126) mendefinisikan motivasi yang berarti keadaan batin seseorang yang menyebabkan seseorang berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Oleh karena itu apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka setiap tanggung jawab yang diberikan akan dikerjakan dengan semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara peneliti terhadap HRD PT Pertamina Patra Niaga Jakarta serta beberapa karyawan diperusahaan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut telah terjadi penurunan selama WFH, hal tersebut dikarenakan selama WFH kebutuhan karyawan semakin bertambah yang tidak diikuti oleh peningkatan kompensasi diperusahaan, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja menjadi semakin sulit, jam kerja menjadi tidak jelas, rasa lelah dan bosan, pengawasan/supervisi yang kurang maksimal selama WFH, dan kondisi kerja serta lingkungan kerja menjadi terganggu dikarenakan paparan virus covid-19 yang semakin luas mampu mengganggu kenyamanan dan rasa aman para karyawan.

Faktor lainnya yang memicu penurunan kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta ialah tingkat kedislipinan yang rendah. Menurut Singodimedjo disiplin kerja ialah kerelaan dan kesediaan seseorang untuk memenuhi dan mematuhi standar aturan yang berlaku di perusahaan disekitarnya (Ajabar, S.IP., 2020, p. 45). Kedislipinan karyawan merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan karena Dengan menerapkan disiplin yang tinggi maka hal itu tidak hanya berdampak terhadap kepuasan kerja masing-masing individu karyawan saja tetapi juga mampu mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan sekitar.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Tetap Tanpa Keterangan Pada PT Pertamina Patra Niaga DKI Jakarta selama WFH periode Mei-Desember 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi Kerja Seluruh Karyawan	Jumlah Karyawan Absen Tanpa Keterangan
Mei	227	7037	465
Juni	227	6810	2
Juli	227	7037	332
Agustus	227	7037	354
September	227	6810	241
Oktober	227	7037	704
November	227	6810	637
Desember	227	7037	1150
Total			3885

Sumber : HRD PT Pertamina Patra Niaga Jakarta

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

Dari data grafik dan tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa tingkat kepedulian terkait absensi karyawan yang terlambat absensi dan tanpa keterangan sangat tinggi. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari grafik diatas yaitu masih tingginya tingkat indisipliner karyawan terkait absensi karyawan tanpa keterangan selama *Work From Home* sebanyak 3.885 kali yang tentu saja menandakan adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan. Dari data-data terkait disiplin kerja karyawan tersebut dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga cukup rendah dan dengan disiplin kerja karyawan yang rendah membuktikan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan paparan tersebut maka, penelitian terdahulu yang telah dilakukan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja karyawan oleh (Astuti & Zulkarnain, 2020; Astutik, 2017; Fengky et al., 2011; Lumentut & Dotulong, 2015). Adapun tujuan dari penelitian ini:

- 1) Untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama work from home.
- 2) Untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama work from home.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Barry Cusway dalam buku (N. Lilis Suryani & Sunarsi, 2020, hlm. 2) ialah seperangkat kegiatan yang dirancang sebagai upaya mendukung tujuan perusahaan melalui integrasi kebutuhan perusahaan dan individu. Lalu menurut Amstrong dalam buku (Arifin, n.d., hlm. 3) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan cara terbaik orang dapat dipimpin untuk kepentingan organisasi. Karena itu manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia dengan cara mengembangkan SDM tersebut dan dijalankan sesuai fungsinya agar jalannya perusahaan lebih efektif dan efisien.

Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia dianggap penting karena dalam pengelolaan tersebut tergolong kompleks dan rumit. Kompleksitas manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor perubahan zaman, perubahan teknologi, lingkungan, kondisi perekonomian, kondisi internasional, dan lain-lain. Sehingga manajemen sumber daya manusia diperusahaan adalah unsur penting karena pengelolaannya harus dikelola dengan sebaik mungkin sembari dipengaruhi faktor-faktor yang disebutkan tadi. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tersebut penting demi keberlangsungan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Utamanya kepuasan kerja hanya dapat dirasakan oleh setiap individu dan setiap individu yang menentukan batasan kepuasan kerjanya masing-masing. Maka dari itu kepuasan kerja itu sendiri bersifat individual karena setiap individu mempunyai parameter ukuran kepuasan kerjanya tersendiri. Menurut Robbins dan Judge (2011) dalam (Dr. Meithiana Indrasari, S.T., 2017, p. 38) berpendapat bahwa kepuasan kerja ialah perilaku positif karyawan dalam melaksanakan kerja. Kemudian menurut Rivai dan Sagala (2011) dalam buku (Adamy, 2016, p. 76) berpendapat bahwa pada dasarnya kepuasan kerja ialah suatu hal yang memiliki sifat individual, dan tiap orang berbeda tingkatan kepuasannya

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing individu.

Apabila karyawan tidak merasa puas dan senang terhadap pekerjaan yang dijalannya maka akan menimbulkan tekanan bagi karyawan yang mengerjakannya. Tekanan tersebutlah yang membuat karyawan menjadi tidak mudah fokus untuk mengerjakan tanggung jawabnya dan menjadi salah satu penyebab tingginya tingkat keluar masuk karyawan disuatu perusahaan. Kenyataan tersebut didukung oleh pendapat Davis (1995) dalam buku (Hasibuan, 2017, p. 165) yaitu masalah kepuasan kerja yang rendah ialah satu dari beberapa masalah yang diyakini banyak orang dan merugikan kondisi yang ada dalam suatu perusahaan. Indikator kepuasan kerja menurut (Indrasari, 2017, p. 45) diantaranya yaitu: pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dengan rekan kerja dan indikator kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2017, p. 166) yaitu manajemen kerja.

Motivasi Kerja

Pemimpin perusahaan memiliki peranan penting untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh Robbins dan Coulter 2012 dalam buku (Wijaya & Rifa'i, 2016, p. 128) yaitu motivasi adalah proses di mana upaya seseorang untuk mencapai tujuan diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan. Sama halnya dengan Certo dan Certo 2012 dalam buku (Wijaya & Rifa'i, 2016, p. 126) mendefinisikan motivasi yang berarti keadaan batin seseorang yang menyebabkan seseorang berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Kemampuan memberikan motivasi berupa energi dan arahan tersebut harus dimiliki oleh setiap pemimpin di dalam perusahaan. Apabila seorang pemimpin perusahaan tidak mempunyai kemampuan untuk memotivasi dan memberikan dorongan kepada para karyawannya maka pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada para karyawannya dapat terhambat atau tidak berjalan dengan semestinya.

Dalam buku (Hasibuan, 2017, p. 140) terkait motivasi terdapat 2 jenis motivasi yaitu:

- 1) Motivasi positif, biasanya digunakan oleh para manajer perusahaan untuk memberikan dorongan motivasi berupa hadiah atau insentif bagi pegawai yang telah berprestasi dan bekerja melebihi standar/sasaran yang ditentukan.
- 2) Motivasi negatif, biasanya digunakan oleh para manajer perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawannya berupa hukuman atau sanksi bagi karyawannya yang bekerja di bawah standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau melanggar aturan yang telah ditentukan perusahaan.

Indikator motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2017, p. 150) diantaranya yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan promosi.

Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo disiplin kerja ialah kerelaan dan kesediaan seseorang untuk memenuhi dan mematuhi standar aturan yang berlaku di perusahaan disekitarnya (Ajabar, S.IP., 2020, p. 45). Sedangkan disiplin menurut Handoko (2001) dalam buku (Sinambela, 2016, p. 334) merupakan timbulnya kesediaan seseorang untuk mengikuti aturan yang berlaku dalam perusahaan dengan kesadaran dirinya sendiri. Dengan mematuhi kedisiplinan kerja yang telah ditetapkan perusahaan maka tujuan organisasi akan berjalan sesuai dengan rencana dan tidak memiliki hambatan. Apabila karyawan tidak bersikap disiplin terhadap pekerjaannya maka akan menghambat tujuan organisasi tersebut dan hal tersebut bisa disebabkan oleh berkurangnya kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Menurut Han Handoko dalam buku (Dr. Sumanto, 2020, p. 311) disiplin kerja terbagi menjadi tiga jenis yaitu pendisiplinan preventif, pendisiplinan Korektif, dan

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

pendisiplinan progresif.

- 1) Pendisiplinan preventif, dilakukan untuk mendorong para karyawannya agar mencegah pelanggaran aturan yang dilakukan dan bertindak untuk mengikuti aturan dan standar yang berlaku diperusahaan.
- 2) Pendisiplinan korektif, dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang melanggar aturan diperusahaan dan berusaha mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.
- 3) Pendisiplinan progresif, dilakukan dengan memberikan sanksi-sanksi yang semakin berat apabila pelanggaran dilakukan berulang-ulang kali.

Indikator disiplin kerja menurut (Afandi, 2016, p. 10) diantaranya: masuk kerja tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, efektifitas waktu dan menurut Hasibuan dalam (Sinambela, 2016, p. 356) yaitu sanksi/hukuman.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan tetap PT Pertamina Patra Niaga Jakarta sebanyak 227 karyawan tetap. Dengan penggunaan metode rumus slovin dan metode *Proportionate stratified random sampling* untuk memperoleh sampel. Maka, sampel diperoleh sebanyak 70 karyawan tetap sebagai sampel pada penelitian ini. Teknik analisis data dengan analisis deskriptif serta uji validitas dan uji realibilitas, serta pengujian pada penelitian ini dibantu dengan *SmartPLS (Partial Least Square)* dan uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji T parsial dan uji kofisien determenasi (*R square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berdasarkan dari output outer loading hasil tanggapan responden terhadap pernyataan penelitian dengan menggunakan nilai loading factor masing-masing indikator yang disarankan untuk menggambarkan persepsi seluruh responden.

Tabel 2. Interpretasi *Loading Factor*

<i>Loading Factor</i>	Interpretasi
0,00-0,20	Sangat rendah
0,20-0,40	Rendah
0,40-0,70	Tinggi
0,70-1,00	Sangat tinggi

Sumber : data diolah & Hair .et al, 2020

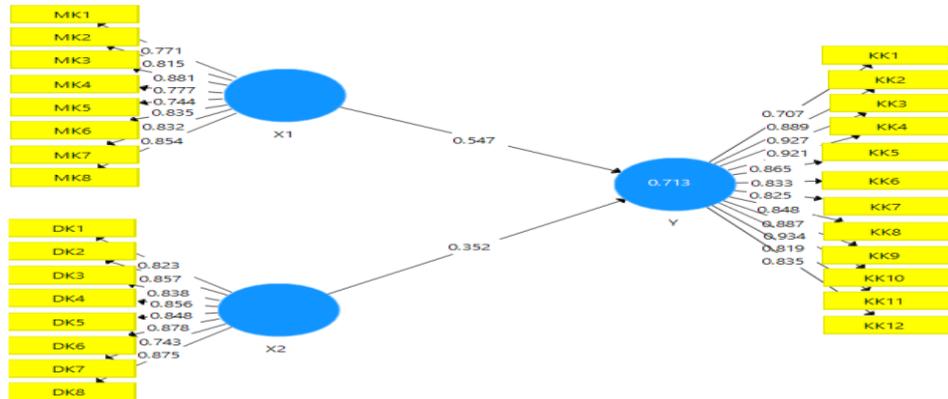
Analisis Inferensial

Hasil dari uji validitas diagram jalur awal *smart PLS 3.0* menunjukkan jalur-jalur terbentuk seperti gambar berikut :

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169



Gambar 2. *Outer Model*

Sumber : Hasil Output PLS 3.0

Pengukuran nilai *convergent validity* dapat diukur melalui indikator reflektif, yaitu indikator akan dianggap memenuhi persyaratan atau valid jika korelasi yang dimiliki minimal bernilai 0,7. Dalam setiap instrumen pernyataan tersebut tidak ditemukan kendala pada masing-masing indikator tiap variabel karena memiliki nilai di atas 0,70 yang menandakan bahwa nilai tersebut memenuhi syarat sebagai indikator valid serta memiliki interpretasi tinggi.

Oleh karena itu dapat disimpulkan hasil dari pengukuran tersebut bahwa semua instrument dari masing-masing indikator mengenai Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja nilai korelasinya memiliki nilai *loading factor* > 0,5 sehingga sudah memenuhi persyaratan dan dianggap valid. Lalu peneliti dapat melakukan pengujian data berikutnya karena model pengukuran (*outer model*) dinyatakan telah lolos atau berhasil.

Uji Validitas

Uji validitas diskriminan diperlukan guna mengukur ketepatan dan keakuratan setiap variabel yang ada pada penelitian ini. Hasil output *SmartPLS 3.0* didapat pada nilai *Fornell Lacker Criterium* serta nilai AVE dari masing-masing instrumen pernyataan pada indikator mengenai variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Nilai yang terdapat pada tabel-tabel tersebut akan dipakai untuk meyakinkan dan membuktikan bahwa variabel-variabel dalam penelitian telah valid.

Tabel 3. *Fornell-Lacker Criterium*

	Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Motivasi Kerja (X1)	0.815		
Disiplin Kerja (X2)	0.752	0.841	
Kepuasan Kerja (Y)	0.812	0.764	0.860

Sumber : Hasil Output PLS 3.0

Dari hasil uji validitas yang dilakukan pada tabel tersebut, disimpulkan bahwa pengukuran discriminant validity berdasarkan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah valid dan dapat diterima sehingga telah memenuhi uji validitas diskriminan.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

Kemudian, metode selanjutnya untuk dapat melihat nilai discriminant validity yaitu menggunakan square root of Average Variance Extracted (AVE). Persyaratan pengukuran nilai AVE yaitu di atas 0,5. Berikut adalah nilai AVE pada setiap indikator yang didapat dari hasil output SmartPLS 3.0 yaitu:

Tabel 4. *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja (X1)	0,664
Disiplin Kerja (X2)	0,707
Kepuasan Kerja (Y)	0,739

Sumber : Hasil Output PLS 3.0

Hasil dari data pada tabel tersebut dapat disimpulkan yaitu metode AVE untuk mengukur uji validitas diskriminan (discriminant validity) pada variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja ialah dapat dikatakan baik dan telah memenuhi uji validitas diskriminan.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas, dimana uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur derajat reliabilitas suatu penelitian. Hasil output SmartPLS 3.0 uji reliabilitas ini dapat dilihat berdasarkan hasil *Composite Reliability (CR)* pada setiap variabel konstruk yaitu:

Tabel 5. *Composite Reliability (CR)*

	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0.940
Disiplin Kerja (X2)	0.951
Kepuasan Kerja (Y)	0.971

Sumber : Hasil *Output PLS 3.0*

Pada tabel tersebut menyatakan yakni nilai-nilai composite reliability terhadap setiap konstruk ialah $> 0,7$ atau tidak ada yang berada dibawah 0,7. Sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk pada model yang sudah di estimasi telah memenuhi persyaratan seperti yang telah dijelaskan menurut Hartono dan Abdillah dalam (Anuraga et al., 2017).

Nilai *Croanchbach Alpha* juga dapat digunakan selain nilai *Composite Reliability*. Pengukuran uji Reliabilitas menggunakan nilai *Croanchbach Alpha* adalah sebagai berikut:

Tabel 6. *Cronbach Alpha*

	Cronbach Alpha
Motivasi Kerja (X1)	0.927
Disiplin Kerja (X2)	0.940
Kepuasan Kerja (Y)	0.967

Sumber : Hasil *Output PLS 3.0*

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

Untuk memenuhi syarat pada *Cronbach Alpha* ialah yang memiliki nilai $> 0,7$ atau lebih dari $0,7$ seperti yang telah dijelaskan oleh Hartono dan Abdillah dalam (Anuraga et al., 2017) dan pada tabel di atas membuktikan jika nilai-nilai *Cronbach Alpha* pada semua konstruk yaitu di atas $0,7$. Data tersebut membuktikan setiap variabel reliabel dan setiap variabel sangat reliabel terhadap konstruksya masing-masing.

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan pengukuran koefisien determinasi (*R-Square*) menurut (Santosa & Hamdani, 2007, p. 256). Berikut adalah nilai koefisien determinasi berdasarkan hasil *output* dari *SmartPLS 3.0*:

Tabel 7. *R-Square*

	R Square	R Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.713	0.705

Sumber : Hasil *Output PLS 3.0*

Dari hasil data pada tabel 20 tersebut dapat dilihat yakni pengaruh oleh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi terhadap Kepuasan Kerja sebesar $0,713$ atau $71,3\%$ dan sisa kontribusi yang dipengaruhi variabel lainnya sebesar $28,7\%$ yang tidak ada di dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Dasar melakukan T statistik adalah tentang mengetahui sejauh mana variabel dependen dijelaskan secara bervariasi oleh variabel independent (Ghozali, 2014, p. 97). Uji t ini berguna untuk mencari tahu pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji statistik t (uji t), maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Statistik t

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (X1) ->Kepuasan Kerja (Y)	0,547	3,548	0,000
Disiplin Kerja (X2) ->Kepuasan Kerja (Y)	0,352	2,488	0,013

Sumber : Hasil *Output PLS 3.0*

Berdasarkan tabel tersebut didapati t tabel yang dipakai pada penelitian yang dilakukan ini ialah $1,294$ yang digunakan dengan rumus $df = N - k$ atau $df = 70 - 3 = 67$, dengan tingkat kepercayaan ataupun kebenaran mencapai 90% atau $0,1$ besaran alpha.

Dari tabel 21 atas menunjukkan bahwa hasil pengujian terdapat hubungan positif pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, nilai original sample atau nilai korelasi sebesar $0,547$ menunjukkan hal tersebut. Jika dilihat dari hasil Pengolahan uji statistik t menunjukkan t hitung $3,548 > t$ tabel $1,294$ oleh karena itu dapat disimpulkan yaitu

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Senada dengan P Values atau nilai signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,1$ yang berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel tersebut juga menunjukkan jika hasil pengujian variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja berkolerasi positif, hal tersebut dibuktikan nilai original sample sebesar 0,352. Jika dilihat dari pengolahan uji statistik t menunjukkan t hitung $2,488 > t_{tabel} 1,294$ sehingga bisa disimpulkan jika variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Senada dengan P Values atau nilai signifikan yaitu sebesar $0,013 < 0,1$ yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pembahasan

- a. Pengujian motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama *work from home* (H1)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil data dari pengujian hipotesis 1 (H1) membuktikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang kuat dan berkolerasi positif, hal tersebut dapat dibuktikan melalui nilai original sample dengan nilai 0,547. Hasil uji T-statistik membuktikan bahwa thitung $3,548 < t_{tabel} 1,294$ serta senada dengan nilai (P Values) atau nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,1$ maka, dapat diambil keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain dapat diartikan yakni pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan.

Pernyataan tersebut dapat dilihat dengan jawaban pernyataan responden yang mayoritas setuju akan pernyataan “selama Work From Home gaji yang diterima sesuai dengan yang telah ditetapkan”, sesuai dengan hasil pernyataan paling tinggi sebesar 0,881, walaupun terdapat hasil pernyataan paling rendah dari mayoritas responden sebesar 0,744 untuk pernyataan “selama Work From Home mendapatkan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja”. Dengan begitu mayoritas para karyawan setuju dengan Motivasi Kerja terkait selama Work From Home gaji yang diterima sesuai dengan yang telah ditetapkan dan tidak adanya penurunan gaji, namun masih ada karyawan merasa pada masa pandemic Covid-19 di tahun 2020 lalu selama Work From Home tidak mendapatkan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dengan baik sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka namun tidak sepenuhnya.

Maka, dapat dikatakan jika Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan tidak cukup bagi karyawan jika hanya sekedar pendapatan gaji yang tidak menurun selama pandemic covid-19 tetapi kurang dalam jaminan kenyamanan seperti keterbatasan fasilitas dalam bekerja selama WFH dan keamanan terkait lingkungan sekitar tempat tinggal lebih rawan terpapar virus covid-19 daripada di kantor karena saat di kantor selalu mengadakan swab test rutin serta penyemprotan disinfektan. Oleh karenanya jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja akan sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Apabila motivasi karyawan menurun maka akan berpengaruh kepada kepuasan karyawan dalam bekerja yang dapat berdampak pada hasil kinerja perusahaan. Dengan hasil tersebut sejalan dengan pendugaan hipotesis pada awal penelitian ini beserta hasil yang telah sesuai dengan penelitian (Astuti & Zulkarnain, 2020) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

- b. Pengujian disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT Pertamina Patra Niaga Jakarta selama *work from home* (H2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil data dari pengujian hipotesis 2 (H2) membuktikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang kuat dan berkolerasi positif, hal tersebut dapat dibuktikan melalui nilai original sample dengan nilai 0,388. Hasil uji statistik t membuktikan bahwa $t_{hitung} 2,488 < t_{tabel} 1,294$ serta senada dengan nilai (P Values) atau nilai signifikan sebesar $0,013 > 0,1$ maka, dapat diambil keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain dapat diartikan yakni pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan.

Pernyataan tersebut dapat dilihat dengan jawaban pernyataan responden yaitu mayoritas setuju akan pernyataan “selama Work From Home waktu yang diberikan perusahaan cukup untuk menyelesaikan tugas”, sesuai dengan hasil pernyataan paling tinggi sebesar 0,878, walaupun terdapat hasil pernyataan paling rendah dari mayoritas responden sebesar 0,743 untuk pernyataan “selama Work From Home sanksi bagi yang melanggar peraturan cukup berat & tegas”. Dengan begitu mayoritas para karyawan setuju Disiplin Kerja yang mereka jalani terkait penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang cukup yang telah diberikan perusahaan selama Work From Home, namun beberapa dari mereka merasa pada masa pandemic Covid-19 tahun 2020 ini penerapan sanksi perusahaan tidak berat dan kurang tegas bagi yang melanggar peraturan selama Work From Home sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dapat memunculkan potensi karyawan untuk melakukan tindakan indisipliner.

Maka, dapat dikatakan jika Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan tidak cukup bagi karyawan jika hanya diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas tetapi perlunya ketegasan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan sehingga akan mampu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang selalu disiplin dalam bekerja. Apabila ketegasan sanksi tidak dijalankan dengan baik dapat berisiko menimbulkan tindakan indisipliner pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta. Hal tersebut juga mampu menimbulkan kecemburuan bagi karyawan yang selalu mematuhi peraturan perusahaan sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Dengan hasil tersebut sejalan dengan pendugaan hipotesis pada awal penelitian ini beserta hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Ariani & Assarofa, 2018), yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan pada pengujian penelitian yang telah dilakukan menggunakan *SmartPLS 3.0* dan telah memperoleh pembahasan dengan begitu berikut merupakan seluruh kesimpulan dari pembahasan yang telah dibahas yaitu:

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil nilai original sample dengan nilai 0,547 dan hasil uji T-statistik membuktikan bahwa $t_{hitung} 3,548 < t_{tabel} 1,294$ serta senada dengan nilai (P Values) atau nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,1$. Hal tersebut dikarenakan tidak cukup bagi karyawan jika hanya sekedar pendapatan gaji yang tidak menurun selama pandemic covid-19 tetapi kurang dalam jaminan kenyamanan seperti keterbatasan fasilitas dalam bekerja selama WFH dan keamanan terkait lingkungan sekitar tempat tinggal lebih rawan terpapar virus covid-19

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

daripada di kantor karena saat di kantor selalu mengadakan swab test rutin serta penyemprotan disinfektan. Oleh karenanya jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja akan sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Apabila motivasi karyawan menurun maka akan berpengaruh kepada kepuasan karyawan dalam bekerja yang dapat berdampak pada hasil kinerja perusahaan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil nilai original sample dengan nilai 0,388 dan hasil uji statistik t membuktikan bahwa $t_{hitung} 2,488 < t_{tabel} 1,294$ serta senada dengan nilai (P Values) atau nilai signifikan sebesar $0,013 > 0,1$. Hal tersebut dikarenakan tidak cukup bagi karyawan jika hanya diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas tetapi perlunya ketegasan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan sehingga akan mampu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang selalu disiplin dalam bekerja. Apabila ketegasan sanksi tidak dijalankan dengan baik dapat berisiko menimbulkan tindakan indisipliner pada karyawan PT Pertamina Patra Niaga Jakarta. Hal tersebut juga mampu menimbulkan kecemburuan bagi karyawan yang selalu mematuhi peraturan perusahaan sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar
Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=IXItDwAAQBAJ>
- Ajabar, S.P., M. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=s7UHEAAAQBAJ>
- Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). *Structural Equation Modeling - PLS Untuk Pemodelan IPKM Jawa Timur*. 257–263.
- Ariani, H. M., & Assarofa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser. *Conference on Management and Behavioral Studies*.
- Arifin, N. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Teori dan Kasus*. UNISNU PRESS. <https://books.google.co.id/books?id=ryjGDwAAQBAJ>
- Astuti, Y., & Zulkarnain, M. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Langsa*. 4(1), 51–60.
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*.
- Dr. Sumanto, M. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia -- Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=KH8IEAAAQBAJ>
- Fengky, N. E., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Jurnal EMBA*, 5(1), 1–10. <https://media.neliti.com/media/publications/129691-ID-pengaruh-motivasi-kerja-disiplin-dan-ins.pdf>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. (4th ed.). Badan Penerbit Universitas.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika profesi kerja*.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi* , .
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- N. Lilis Suryani, S. E. M. M., & Sunarsi, D. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep dan Praktek*. Desanta Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=DEMaEAAAQBAJ>
- Santosa, D. P. B., & Hamdani, M. (2007). *Statistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*. Erlangga. <https://books.google.co.id/books?id=qmvDVYJsa2MC>
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah*

PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 1156 - 1169

Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 208.

<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3939>

Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efesien*.