

**PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA BAGIAN CHECKER PT. XYZ PADA
REGION JAWA BAGIAN BARAT**

Ahmad Taufik Alfitto Deannova¹, Dian Lestari²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
ahmadtaufik_21p323@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja bagian checker PT. XYZ pada Region Jawa Bagian Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,851 menunjukkan bahwa 85,1% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh pembinaan disiplin dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan pembinaan disiplin dan motivasi kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. XYZ.

Kata Kunci: Pembinaan Disiplin, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Checker

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and work motivation development on job satisfaction in the checker department at PT. XYZ in the West Java region. The research method used was a quantitative approach with descriptive and associative research. Data collection techniques were conducted through questionnaires, interviews, and documentation, while data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS 26.0. The results showed that discipline and work motivation development had a positive and significant effect on job satisfaction, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) of 0.851 indicates that 85.1% of the variation in job satisfaction is explained by discipline and work motivation development, while the remaining 14.9% is influenced by other factors outside the study. The conclusion of this study is that improving discipline and work motivation development is crucial in improving employee job satisfaction at PT. XYZ.

Keywords: Discipline Development, Work Motivation, Job Satisfaction, Checker

PENDAHULUAN

PT. XYZ adalah perusahaan yang bergerak di bidang teknik, perolehan, dan pembangunan, kontraktor minyak dan gas, dan saat ini sedang memperluas bisnisnya ke sektor energi terbarukan. PT. XYZ merupakan *General Contractor, EPC, Supplier, Trading dan Service* yang didirikan pada tahun 2005. Dan juga merupakan pemasok mekanikal elektrik. PT. XYZ mempunyai tekad untuk maju dan berkembang dalam dunia usaha konstruksi dengan melihat perkembangan perekonomian di Indonesia yang sangat memungkinkan untuk tumbuh. Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kerjasama antar kompensasi yang diterima, dan faktor fisik dan psikologis. Menurut Hasibuan (2019:123)

Kepuasan kerja yang rendah di Perusahaan dapat menyebabkan pemberhentian berdasarkan keinginan dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Table 1.
Data Labour Turnover PT. XYZ

No	Tahun	Awal Tahun	Keluar	Masuk	Jumlah Akhir Tahun
1	2023	196	10	-	186
2	2024	186	11	-	178

Sumber: Arsip PT. XYZ, 2025

Berdasarkan data LTO pada Tabel 1 diketahui bahwa terjadi peningkatan jumlah *Checker* yang keluar pada dua Tahun terakhir, Dimana pada Tahun 2023 presentase *checker* yang keluar sebesar 5%, dan presentasenya meningkat pada Tahun 2024 sebesar 6%, dan dari 2 Tahun terakhir jumlah presentase Tingkat LTO pada P.T. XYZ adalah 11 %. Menurut Erliana et al (2023) perputaran karyawan dikatakan tinggi apabila >10 persen per tahun. Menurut informasi dari hasil wawancara dengan manajer yang mengawasi para karyawan di PT. XYZ bahwa dengan keluarnya beberapa orang berpengaruh kepada kegiatan di perusahaan. Khususnya pada saat pelaporan yang diminta oleh manajer kepada para *checker* mengalami keterlambatan saat pelaporan dikarenakan *checker* tersebut memegang dua tempat sekaligus. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja *Checker* adalah pembinaan disiplin, karena pada dasarnya individu akan merasa lebih puas ketika mereka mendapatkan pembinaan disiplin dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2019:87) tujuan pembinaan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara meminimalisir pemborosan waktu dan energi. sehingga dari efisiensi dan penghematan tersebut dapat mencegah kerusakan mesin, peralatan atau perlengkapan kerja, yang disebabkan dari ketidakhatian. Berdasarkan hasil pra-survei pada *checker* PT. XYZ, fenomena yang menarik perhatian penulis adalah pembinaan disiplin, hal tersebut dikarenakan kurangnya kesadaran *checker* untuk menaati peraturan, terutama pada masalah seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan melanggar peraturan yang telah ditetapkan. PT. XYZ sudah memberlakukan tindakan disiplin, akan tetapi masih banyak *Checker* yang melakukan pelanggaran. Hal tersebut terjadi karena rendahnya tingkat pembinaan disiplin. Berikut ini adalah data jumlah surat peringatan yang di keluarkan PT. XYZ:

Table 2
Data Surat Peringatan PT. XYZ

No	Bulan	2023				2024			
		ST	SP1	SP2	SP3	ST	SP1	SP2	SP3
1	Januari	4	3	1	-	5	2	1	0
2	Februari	3	4	-	-	2	3	2	1
3	Maret	5	2	-	1	4	1	1	0
4	April	4	1	1	-	2	0	0	0
5	Mei	4	3	-	-	6	2	1	0
6	Juni	2	2	-	-	3	1	0	0
7	Juli	3	4	-	-	4	3	2	1
8	Agustus	4	2	1	-	2	1	0	0
9	September	2	1	-	1	3	0	0	0
10	Oktober	3	3	1	-	4	2	1	0
11	November	4	4	-	-	5	1	0	0

12	Desember	5	2	1	2	6	4	3	2
Total		43	31	4	4	46	20	11	4

Keterangan:

ST : Surat Teguran

SP1 : Surat Peringatan 1

SP2 : Surat Peringatan 2

SP3 : Surat Peringatan 3

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa terjadi peningkatan pelanggaran yang dilakukan oleh *checker* pada Tahun 2024. Surat teguran diberikan kepada *Checker* yang melakukan pelanggaran terkait keterlambat mengirim laporan harian atau laporan *evidence*, dan merokok di tempat kerja. Kemudian surat peringatan 1 diberikan kepada *Checker* yang melakukan pelanggaran sejenis, sedangkan yang bersangkutan masih menjalani sanksi surat teguran, menolak demosi atau rotasi kerja, dan tidak menaati perintah leader. Surat peringatan 2 diberikan kepada *Checker* yang melakukan pelanggaran sejenis, sedangkan yang bersangkutan masih menjalani sanksi surat peringatan 1. Dan surat pelanggaran 3 diberikan kepada *Checker* yang melakukan pelanggaran sejenis, sedangkan yang bersangkutan masih menjalani sanksi surat peringatan 2, terlibat kasus hukum, melakukan penipuan dokumen, dan melakukan pencurian. Dari semua pelanggaran yang terdapat dalam tabel 2 pada kenyataannya masih lebih banyak lagi pelanggaran yang dilakukan *Checker*, namun tidak diberi sanksi atau teguran dari pihak atasan, hal tersebut mengindikasikan pembinaan disiplin dari PT. XYZ masih kurang efektif dalam menilai, atau memberi sanksi pada *Checkernya*.

Motivasi kerja adalah Faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja, tenaga kerja yang merasa termotivasi cenderung mencapai hasil yang lebih baik, hingga pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan bagi tenaga kerja. Selain daripada itu motivasi kerja juga dapat berfungsi sebagai pendorong utama bagi tenaga kerja untuk mencapai tujuan mereka dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor motivasional agar dapat mendorong terciptanya kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2019:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja tenaga kerja agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan, diketahui bahwa *checker* PT. Unggul Brata memiliki masalah terkait motivasi kerja, diantaranya ditunjukkan bahwa *checker* tidak mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari pihak perusahaan atas kinerjanya. Sehingga *Checker* tidak memiliki tujuan atau cita cita dalam bekerja, hal tersebut menyebabkan kurangnya motivasi kerja *Checker*.

Salah satu faktor yang dapat menunjukan kurangnya motivasi tenaga kerja adalah keterlambatan. Dijelaskan pada peraturan PT. XYZ pada bahwa jam masuk kerja *Checker* adalah mulai dari pukul 08.00 s/d 16.00 WIB, akan tetapi tenaga kerja dengan motivasi kerja yang rendah cenderung lebih sering terlambat. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya semangat dan dedikasi dalam pekerjaan, yang pada akhirnya mengakibatkan kurangnya rasa berkewajiban dan tanggung jawab untuk menaati jam kerja.

Table 3
Data Keterlambatan Checker PT. XYZ

No	Bulan	Keterlambatan			
		2023		2024	
1	Januari	4	2%	13	7%
2	Februari	6	3%	4	2%

3	Maret	6	3%	7	4%
4	April	5	3%	4	2%
5	Mei	4	2%	6	3%
6	Juni	5	3%	7	4%
7	Juli	4	2%	7	4%
8	Agustus	8	4%	9	5%
9	September	9	5%	10	5%
10	Oktober	6	3%	8	4%
11	November	6	3%	9	5%
12	Desember	13	7%	15	8%
Rata - Rata		3%		4%	

Sumber: Arsip PT. XYZ, 2025

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa terdapat kenaikan angka keterlambatan *checker* pada Tahun 2024, dimana pada Tahun 2023 rata – rata presentase keterlambatan sebesar 3%, dan meningkat pada Tahun 2024 sebesar 4%. Hal tersebut mengindikasikan *Checker* kehilangan motivasi atau menurunnya semangat dalam bekerja yang jika dibiarkan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Standar yang ditetapkan oleh PT. Unggul Brata perihal keterlambatan adalah 2% dari total keterlambatan perbulan dari 196 tenaga kerja (5 keterlambatan). Penelitian ini memiliki empat tujuan utama yang ingin dicapai, yaitu: (1) Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pelaksanaan Pembinaan Disiplin *Checker* di PT. XYZ (2) Untuk mengetahui Motivasi Kerja *Checker* di PT. XYZ. (3) Untuk mengetahui Kepuasan Kerja *Checker* di PT. XYZ dan (4) Untuk mengetahui Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Checker* PT. XYZ baik secara simultan maupun parsial.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebagaimana telah dijelaskan pada bagian metode penelitian. Menurut Sugiyono (2019), terdapat dua jenis sumber pengumpulan data, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari supervisi PT. XYZ yang telah memberikan izin pelaksanaan penelitian. Sumber data sekunder meliputi data keterlambatan dan data perputaran tenaga kerja yang digunakan untuk mendukung analisis penelitian. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa teknik, antara lain penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research) yang dilakukan melalui wawancara (interview) serta penyebaran kuesioner kepada responden yang relevan. Selanjutnya, metode pengolahan dan analisis data mengacu pada tahapan menurut Enny dan Andi (2019:124), yaitu editing, coding, tabulating, dan verification. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif untuk menganalisis data, dengan tujuan menggambarkan kondisi yang ada serta menguji hubungan antarvariabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Table 4.
Rata – rata Variabel Pembinaan Disiplin

Sub Variabel	Rata - Rata	Kriteria
Menciptakan peraturan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para tenaga kerja.	3,33	Cukup Baik

Menciptakan dan memberikan sanksi – sanksi bagi pelanggar disiplin.	2,705	Sedang
Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan – pelatihan kedisiplinan yang terus menerus	2,19	Rendah
Total Rata - Rata	$3,33 + 2,705 + 2,19 = 8,225/3 = 2,741$	
Pembinaan Disiplin	Sedang	

Berdasarkan tabel 4, sub variabel Menciptakan peraturan peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para tenaga kerja dianggap sebagai sub variabel tertinggi dengan total rata-rata sebesar 3,33 sedangkan sub variabel Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan – pelatihan kedisiplinan yang terus menerus dianggap sebagai sub variabel terendah yang memiliki total rata-rata sebesar 2,19.

Table 5.
Rata – rata Variabel Motivasi Kerja

Sub Variabel	Rata - Rata	Kriteria
Keberhasilan	3,005	Cukup Baik
Pengakuan	2,965	Cukup Baik
Pekerjaan Itu Sendiri	3,085	Cukup Baik
Tanggung Jawab	3,58	Cukup Baik
Pengembangan Potensi Individu	2,38	Rendah
Total Rata - Rata	$3,005 + 2,965 + 3,085 + 3,58 + 2,38 = 15,015/5 = 3,003$	
Motivasi Kerja	Cukup Baik	

Berdasarkan tabel 5, setelah melakukan perhitungan sub variabel pekerjaan itu sendiri menjadi sub variabel tertinggi yang memiliki total rata-rata sebesar 3,085 sedangkan sub variabel pengembangan potensi individu menjadi sub variabel terendah yang memiliki total rata-rata sebesar 2,38. Secara keseluruhan motivasi kerja memiliki total rata-rata sebesar 3,003 termasuk kedalam kriteria Cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja memiliki motivasi yang cukup baik dalam pekerjaannya sendiri. Sementara dalam hal melakukan pengembangan potensi individu memiliki motivasi kerja yang rendah.

Table 6.
Rata – rata Variabel Kepuasan Kerja

Sub Variabel	Rata-Rata	KRITERIA
Perputaram Tenaga Kerja	2,58	Tinggi
Tingkat Ketidakhadiran Kerja	2,61	Sedang
Tingkat Pekerjaan	4,66	Sangat Sesuai
Ukuran Organisasi Perusahaan	2,92	Cukup Lancar
Total Rata-Rata	$2,58 + 2,61 + 4,66 + 2,92 = 12,77/4 = 3,19$	
Kepuasan Kerja	Cukup Puas	

Berdasarkan tabel 6, setelah melakukan perhitungan sub variabel ukuran tingkat pekerjaan dianggap sebagai sub variabel tertinggi yang memiliki total rata-rata sebesar 4,66

sedangkan sub variabel perputaran tenaga kerja dianggap sebagai sub variabel terendah yang memiliki total rata-rata sebesar 2,58. Secara keseluruhan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3,19 termasuk kedalam kriteria cukup puas. Kepuasan kerja PT. XYZ perlu diperhatikan untuk meminimalkan terjadinya *turnover*, kecenderungan tenaga kerja mangkir, komunikasi vertikal, serta partisipasi terhadap organisasi.

Table 7.
Hasil Uji Parsial Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	4,489	0.2027	0,001	0,05	Berpengaruh
X2	5,203	0.2027	0,001	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan hasil menunjukan nilai signifikansi sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0.05, serta t_{hitung} sebesar 4.489, yang lebih besar dari t_{tabel} 0.2027. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Pembinaan Disiplin berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sementara itu variabel Motivasi kerja menunjukan hasil yang serupa, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, serta t_{hitung} sebesar 5.203, yang lebih besar dari t_{tabel} 0.2027. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Table 8.
Hasil Uji Simultan Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	183.471	3.14	0.001	0.05	Berpengaruh

Hasil perhitungan statistic melalui uji F menunjukan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 183.471, yang lebih besar dari 3.14 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0.001, yang lebih kecil dari 0,05. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang mengindikasikan bahwa pembinaan disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Bahwa pelaksanaan pembinaan disiplin menunjukkan rata-rata sebesar 2,741 yang termasuk dalam kriteria sedang, dengan subvariabel tertinggi pada aspek penciptaan peraturan dan tata tertib, serta terendah pada pembinaan melalui pelatihan disiplin yang berkelanjutan. Motivasi kerja memperoleh rata-rata sebesar 3,003 yang tergolong cukup baik, dengan tanggung jawab sebagai subvariabel tertinggi dan pengembangan potensi individu sebagai yang terendah. Kepuasan kerja menunjukkan rata-rata sebesar 3,19 atau cukup puas, dengan tingkat pekerjaan sebagai aspek tertinggi dan perputaran tenaga kerja sebagai aspek terendah. Secara keseluruhan, pembinaan disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan checker PT. XYZ, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 85,1%.

DAFTAR PUSTAKA

Enny, & Andi. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Mitra Wacana

Media.

Erliana, M., Sari, D., & Lestari, A. (2023). Analisis Tingkat Turnover Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 155–164.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

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

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.