

# Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan sebagai Variabel *Intervening* pada PT. J&T Express Cabang Surabaya

Dinda Nevityanda<sup>1</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; [dnevyanda@gmail.com](mailto:dnevyanda@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pt. J&t express cabang surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data yaitu dengan menyebarkan kuisioner pada 80 responden yang merupakan karyawan PT. J&T express. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang menggunakan spss (*statistical program for social science*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

**Keywords:** disiplin kerja, motivasi kerja, kesejahteraan karyawan, produktivitas karyawan, kepuasan kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.13>

\*Correspondent: Hasan Ubaidillah

Email: [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)

Received: 18-01-2024

Accepted: 21-02-2024

Published: 29-03-2024



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation, and employee welfare on employee productivity through job satisfaction as an *intervening variable* at PT. J&T EXPRESS Surabaya Branch. This research is a descriptive study using quantitative methods. The data collection technique is by distributing questionnaires to 80 respondents who are employees of PT. J&T Express. The analytical technique used in this research is multiple linear regression using SPSS (Statistical Program of Social Science). This results of this study indicate that work discipline affects employee productivity, work motivation affects employee productivity, employee welfare affects employee productivity, work discipline does not affect work goals, work motivation affects work goals, employee welfare affects productivity employee.

**Keywords:** work discipline, work motivation, employee welfare, employee productivity, job satisfaction

## Pendahuluan

Seiring perkembangan jaman serta teknologi yang sangat pesat, membawa dampak yang cukup besar di berbagai bidang, salah satunya ialah bidang ekonomi (Sultanuzzaman et al., 2019; Heyes et al., 2018; Li & Solaymani, 2021). Serta usaha *e-Commerce* salah satu usaha yang sedang berkembang ketika ini. Usaha *e-commerce* bisa menyampaikan kemudahan penjualan melalui internet, sehingga kedua belah pihak yaitu penjual serta pembeli tidak membutuhkan pertemuan pada melakukan transaksi. Hal ini tentunya sesuai menggunakan adanya perubahan gaya hidup warga Indonesia dalam memanfaatkan aneka macam inovasi di bidang teknologi komunikasi yang semakin efisien, cepat serta praktis, sehingga *e-commerce* adalah salah satu cara lain yang sempurna dalam melakukan transaksi-transaksi seperti menjual maupun membeli barang (Lestari, 2019; Ariansyah et al., 2021; Sensuse et al., 2020).

Menggunakan perkembangan pasar *e-commerce* pada Indonesia, membuka peluang bagi usaha logistik di Indonesia, yang memiliki potensi besar buat menopang pertumbuhan perekonomian Indonesia (Sanny et al., 2022; Sumarliah et al., 2021). Hal ini terjadi sebab usaha online mempertinggi kebutuhan warga akan jasa pengiriman menjadi mediator proses transaksi jual serta beli antara *seller* (penjual) dengan *buyer* (pembeli). Dengan kondisi serta keberadaan tempat yang tidak sama serta jauh antara pembeli serta penjual tadi, membentuk proses ini memerlukan peran asal industri jasa pengiriman barang buat menghantarkan barang asal penjual pada pembeli tanpa harus melalui tatap muka secara pribadi antara kedua belah pihak.

Dengan semakin banyaknya perusahaan ekspedisi yang diakibatkan adanya kemunculan *e-commerce* maka suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya membutuhkan karyawan yang disiplin. Mendisiplinkan karyawan dalam bekerja merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Rivai, 2014a).

Bukan hanya disiplin, suatu perusahaan juga perlu memberikan motivasi pada karyawan. Memotivasi karyawan pun juga diperlukan agar karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya (Graves & Sarkis, 2018). Para manajer berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawan supaya mereka memberikan seluruh kemampuan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan. Motivasi itu penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Motivasi kerja dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan lebih maksimal dan hasil yang diproduksi mampu bersaing dengan perusahaan industri bulu mata yang lainnya. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan atau pekerja suatu perusahaan tidak dapat beroperasi secara maksimal (Hasibuan, 2016).

Perusahaan selain membutuhkan disiplin serta menyampaikan motivasi, jua perlu menyampaikan kesejahteraan bagi karyawan. Kesejahteraan ialah salah satu upaya pada mempertinggi semangat bekerja. Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat ialah syarat terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, serta sosial rakyat negara supaya bisa hidup layak serta bisa mengembangkan diri, sehingga bisa melaksanakan fungsi sosialnya (RI 2009). Kesejahteraan pegawai yang diberikan sangat berarti serta berguna untuk memenuhi kebutuhan fisik serta mental pegawai beserta keluarganya, kepuasan kerja, dedikasi, disiplin, serta perilaku loyal pegawai terhadap perusahaan. Kesejahteraan Pegawai artinya balas pelengkap (material serta non material) yang diberikan sesuai kebijaksanaan (Subardjono, 2017). Tingkat kesejahteraan yang adil serta layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Tujuan buat mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik serta mental pegawai agar prestasi kerja semakin tinggi.

Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh disiplin kerja dan motivasi kerja serta kesejahteraan dari karyawan tersebut dalam menanggapi atau melakukan pekerjaan tersebut. Salah satu seni manajemen yang bisa diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan persahaan artinya dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan perusahaan. Sebab pentingnya produktivitas yang tinggi pada proses pengembangan organisasi. Produktivitas ialah seberapa besar hasil akhir yang diperoleh pada proses produksi dengan waktu yang diperlukan untuk membuat produk dari seseorang karyawan. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan), yaitu dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya (Hasibuan, 2016).

Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015). Karyawan yang memiliki kinerja bagus berkaitan dengan masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja biasanya berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seorang karyawan mendambakan sesuatu, maka ia memiliki suatu harapan, dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas. Dalam hal ini karyawan yang mendampakan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

## Metode

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. J&T *Express* dengan lokasi pertama di Jl. Bratang Binangun No 21 Surabaya dan lokasi kedua Jl. Ngagel Jaya Selatan No 15 GH Surabaya. Lokasi penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

### 1. Definisi Operasional

Variabel adalah segala sesuatu yang memiliki nilai, devinisi operasional variabel untuk penelitian ini berguna dalam memahami variabel yang akan diamati dalam penelitian, yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk kuisisioner penelitian yang nantinya dapat dianalisis dalam pengujian hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini, adapun definisi operasional penelitian ini adalah:

#### a) Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dari para karyawan dalam memenuhi peraturan yang telah diterapkan oleh organisasi atau perusahaan. Variabel disiplin kerja ini secara operasional diukur dengan 5 (lima) indikator yang diambil dari teori (Rivai, 2014), yaitu:

- 1) Frekuensi Kehadiran Karyawan yakni Karyawan tidak pernah bolos kerja, kecuali ada alasan yang penting seperti sakit, terkena musibah dan lain sebagainya
- 2) Ketaatan pada Peraturan Kerja yakni Kayawaan taat dengan mematuhi peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dari perusahaan, seperti memotong gaji apabila terlambat dan keharusan menggunakan seragam kerja.
- 3) Ketaatan pada Standar Kerja yakni Karyawan taat dengan mematuhi standar kerja yang berlaku diperusahaan. Seperti disiplin mematuhi standart pencapaian target
- 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi yakni Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi dalam menjalankan tugas

#### b) Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dengan tujuan mendapatkan kepuasan yang dicarinya. Indikator motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hierarki kebutuhan (Hasibuan, 2016). Terdapat 5 (lima) indikator motivasi, yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuha Peghargaan
- 5) Aktualisasi Diri

#### c) Kesejahteraan Karyawan (X3)

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (*material* dan *no material*) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2016). terdapat delapan indikator kesejahteraan karyawan, yaitu (Bockerman & Ilmakunnas, 2012):

- 1) Kecelakaan Kerja

- 2) Resiko
- 3) Intensitas Kerja

d) Produktivitas Karyawan (Y)

Indikator produktivitas kerja, yaitu (Sutrisno, 2014):

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Membangun diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

e) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya baik perasaan senang atau tidak senang, dan evaluasi bagaimana karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan sekaligus upah yang diberikan. Menurut Gilmer indikator dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2009):

- 1) Kesempatan untuk maju
- 2) Keamanan kerja
- 3) Gaji
- 4) Perusahaan dan Manajemen
- 5) Pengawasan
- 6) Faktor Intrinsik dari pekerjaan
- 7) Kondisi kerja
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan

## 2. Identifikasi dan Indikator Variabel

Identifikasi variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk memenuhi lebih banyak tentang variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Dan dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu:

### a. Variabel *Independent*

Variabel independen atau juga disebut variabel *exogeneous*. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel independen yaitu disiplin kerja sebagai X1, motivasi kerja sebagai X2, dan kesejahteraan karyawan sebagai X3.

### b. Variabel *Dependent*

Variabel dependen atau juga disebut dengan variabel *endogenous*. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan variabel dependen produktivitas karyawan sebagai Y.

### c. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, tetapi tidak dapat amati atau diukur (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini variabel *intervening* yang digunakan adalah variabel kepuasan kerja sebagai Z.

Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan pada PT. J&T Express cabang Surabaya sebanyak 80 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *non probability sampling*, Oleh karena itu jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 80 sudah termasuk pimpinan pada PT. J&T Express cabang Surabaya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok maupun hasil observasi dari suatu obyek. Dalam penelitian ini data primer digunakan atau diperoleh dari kuesioner yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, kesejahteraan karyawan, produktivitas karyawan dan kepuasan kerja pada PT. J&T Express cabang Surabaya. Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung berupa dokumen-dokumen dari perusahaan dan buku-buku literatur yang ada diperusahaan tersebut baik dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono, 2016a). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik kuesioner dalam mengumpulkan data dengan tingkat interval, karena data yang diperoleh dari penelitian akan menjadi hasil bagi peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016a). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas kepada 80 responden. Hal ini dilakukan agar dapat diukur valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang menjadi sumber untuk data penelitian. Menguji masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variable penelitian memuat 20 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen, antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter-item total correlation*. Ketentuan validitas instrument sah apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis (0,30) atau bila korelasi tiap variable positif dan besarnya 0,3 ke atas maka variable tersebut merupakan *construct* yang kuat. Hasil uji validitas tiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Uji Validitas**

| Variabel      | Item-Total Statistics      |                                | Corrected              | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------|----------------------------|--------------------------------|------------------------|----------------------------------|
|               | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Item-Total Correlation |                                  |
| DisplinKerja  | 88.3875                    | 67.152                         | .695                   | .928                             |
| MotivasiKerja | 84.2875                    | 68.385                         | .880                   | .893                             |
| Kesejahteraan | 91.8500                    | 82.104                         | .703                   | .932                             |
| Produktivitas | 80.1375                    | 61.994                         | .905                   | .883                             |
| KepuasanKerja | 72.1875                    | 54.028                         | .939                   | .879                             |

Dari hasil tabel 3.1 diperoleh bahwa pernyataan untuk variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kesejahteraan dan produktivitas yang digunakan untuk mengukur variable kepuasan kerja adalah valid karena nilai *corrected item-Total correlation* lebih besar dibanding 0,3.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran yang dapat dipercaya, Realibilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut. Dilakukan uji realibitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan pola *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang *reliable*
- Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak *reliable*
- Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup *reliable*
- Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti *reliable*
- Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat *reliabel*.
- Realibilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > 0,60.

**Tabel 3.2 Uji Reliabilitas**

| <i>Reliability Statistics</i> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's                    |            |
| Alpha                         | N of Items |
| .923                          | 5          |

## A. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menggambarkan variasi variabel independen. Nilai  $R^2$  yang kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda maka masing-masing variabel independen secara parsial dan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yang dinyatakan dengan  $R^2$  untuk menyatakan uji derajat determinasi atau seberapa besar pengaruh variable Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini:

**Tabel 3.3 Uji Determinasi**

| <i>Model Summary<sup>b</sup></i> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                | .983 <sup>a</sup> | .967     | .965              | .45215                     |

Berdasarkan pada tabel 3.3 hasil uji koefisien determinasi ( $R$ ) diatas menunjukkan nilai ( $R$ ) sebesar 0.965. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen Produktivitas, Displin Kerja, Kesejahteraan, dan Motivasi Kerja sebesar 96.5%, sedangkan sebesar 3.5 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar dari penelitian ini.

### 2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel maka  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Sedangkan jika  $F$  hitung  $\geq$   $F$  tabel maka  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji  $F$ -test yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini:

**Tabel 3.4 F (Simultan)**

| <i>ANOVA<sup>b</sup></i> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model                    |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                        | Regression | 446.217        | 4  | 111.554     | 545.664 | .000 <sup>a</sup> |
|                          | Residual   | 15.333         | 75 | .204        |         |                   |
|                          | Total      | 461.550        | 79 |             |         |                   |

Berdasarkan tabel 3.4, diketahui bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 545.664 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini memiliki arti bahwa Produktivitas, Displin Kerja,



Kesejahteraan, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $545.664 > 2,786$ ) dan nilai signifikansi  $< 5\%$ . Maka dapat dikatakan Produktivitas, Displin Kerja, Kesejahteraan, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

### 3. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Sedangkan jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji ttest yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini:

**Tabel 3.5 Uji t (Produktivitas Kerja) Coefficients<sup>a</sup>**

| Model         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|               | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)  | -1.117                      | .572       |                           | -1.952 | .055 |
| DisplinKerja  | .208                        | .031       | .218                      | 6.792  | .000 |
| MotivasiKerja | -.570                       | .060       | -.481                     | -9.560 | .000 |
| Kesejahteraan | .052                        | .057       | .031                      | .924   | .359 |
| KepuasanKerja | 1.018                       | .043       | 1.217                     | 23.762 | .000 |

a. *Dependent Variable: Produktivitas*

Berdasarkan tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa:

- Displin Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa displi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- Motivasi mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0.035 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- Kesejahteraan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0.359 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

**Tabel 3.6 Uji t (Kepuasan Kerja) Coefficients<sup>a</sup>**

| Model         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)  | 5.647                       | 1.389      |                           | 4.066 | .000 |
| DisplinKerja  | .122                        | .081       | .106                      | 1.500 | .138 |
| MotivasiKerja | .849                        | .126       | .600                      | 6.711 | .000 |
| Kesejahteraan | .611                        | .135       | .301                      | 4.520 | .000 |

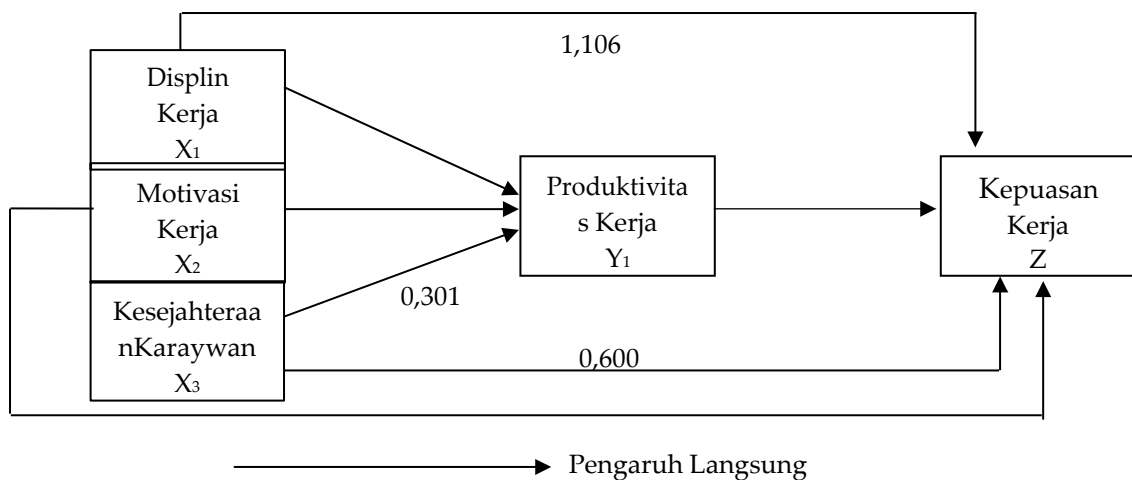
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3.6 diatas menunjukkan bahwa:

- a. Displin Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0.138 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa displin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b. Motivasi mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- c. kesejahteraan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**4. Path Analysis (Analisis Jalur)**

Untuk menguji pengaruh variabel intervening / mediasi digunakan metode analisis jalur path analysis. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel model causal yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016: 249). Berdasarkan Tabel 3.5 dan 3.6 hasil analisis jalur, maka dapat dibentuk gambar analisis jalur untuk melihat pengaruh langsung dan tak langsung antar variabel sebagai berikut:



**Gambar 3.1 (Analisis Jalur Pengaruh Langsung)**

**a. Pengaruh Langsung (*Directt Effect* atau *DE*)**

1. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
 $X_1 \rightarrow Y = 0.218$
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
 $X_2 \rightarrow Y = 0.481$
3. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja  
 $X_3 \rightarrow Y = 0.031$
4. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
 $X_1 \rightarrow Z = 0.106$
5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
 $X_2 \rightarrow Z = 0.600$
6. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja  
 $X_3 \rightarrow Z = 0.301$
7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja  
 $Y \rightarrow Z = 1.217$

**b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)**

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja  
 $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0.218 \times 1.217) = 0.265$
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja  
 $X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0.481 \times 1.217) = 0.585$
3. Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktifitas karyawan melalui kepuasan kerja  
 $X_3 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0.031 \times 1.217) = 0.037$

Secara ringkas untuk analisis jalur hubungan variabel dependen dengan variabel independen akan ditampilkan dalam Tabel 3.7 di bawah ini:

**Tabel 3.7 Hasil Analisis Jalur**

| No | Hipotesis  | Simbol                            | Nilai |
|----|--|-----------------------------------|-------|
| 1  | Pengaruh Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja                                    | $X_1 \rightarrow Y$               | 0.218 |
| 2  | Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja   | $X_1 \rightarrow Z$               | 0.106 |
| 3  | Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja         | $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$ | 0.265 |
| 4  | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja                                   | $X_2 \rightarrow Y$               | 0.481 |
| 5  | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  | $X_2 \rightarrow Z =$             | 0.600 |
| 6  | Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja         | $X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$ | 0.585 |
| 7  | Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja                           | $X_3 \rightarrow Y$               | 0.031 |
| 8  | Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja                                | $X_3 \rightarrow Z$               | 0.301 |
| 9  | Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap produktifitas karyawan melalui kepuasan kerja | $X_3 \rightarrow Y \rightarrow Z$ | 0.037 |
| 10 | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja                                   | $Y \rightarrow Z$                 | 1.217 |

Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap produktivitas sebesar 0.218 sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar 0.265. Namun lebih besar pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap produktivitas. Artinya “Pengaruh tidak langsung dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja” Terbukti.

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap produktivitas sebesar 0.481 sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar 0.585. Namun lebih besar pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap produktivitas. Artinya “Pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja” Terbukti.

Pengaruh langsung kesejahteraan terhadap produktivitas sebesar 0.031 sedangkan pengaruh tidak langsung kesejahteraan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar 0.037. Namun lebih besar pengaruh tidak langsung kesejahteraan terhadap

produktivitas. Artinya “Pengaruh tidak langsung dari kesejahteraan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja” Terbukti.

Berdasarkan temuan-temuan di atas, maka dapat dikatakan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Labudo, 2013a).

Hal ini memberikan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja, maka produktivitas akan semakin tinggi serta hal tadi juga membuktikan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas yang maksimal di suatu perusahaan, dalam hal ini adalah pada J&T Ekspres.

#### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Susanto (2020) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### **3. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti kesejahteraan karyawan belum terpenuhi dengan baik, hal tersebut dikarenakan karyawan PT J&T khususnya kurir adanya overtime mengantarkan paket, dan paket tersebut harus selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga, kurir mengalami kendala pada hari libur yang seharusnya dipergunakan untuk keluarga namun harus menyelesaikan pekerjaan.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kustini, et al (2021) dengan hasil penelitian disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hasil tadi mengungkapkan bahwa karyawan J&T Ekspres kurang mempunyai pencerahan terhadap pekerjaannya, kurangnya rasa tanggung jawab dalam menuntaskan tanggung jawab pekerjaan mereka sendiri. Hal tersebut dikarenakan karyawan masih seringkali meminta campur tangan karyawan lain didalam pekerjaannya. Selain itu karyawan merasa kurang puas dengan honor yang mereka terima, karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan kurang sebanding dengan honor yang mereka peroleh. Dengan begitu kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya bisa berkurang, apalagi bila tidak terdapat campur tangan karyawan lain pada pekerjaan mereka.

## 5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Juniari, et al (2015) menghasilkan penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, et al (2020) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil tersebut sesuai dengan observasi yang dilakukan peneliti dilapangan, bahwa karyawan J&T termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan lebih produktif dan setia dengan organisasinya, sedangkan pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan kurang produktif dan cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya.

## 6. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Komang (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## 7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menjelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Susanto, 2020).

## 8. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar 0.218. pengaruh yang signifikan dari pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

## 9. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar 0.585. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi (*intervening*) hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

## 10. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kesejahteraan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebesar 0.037.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan dari kesejahteraan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

## Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
2. Berdasarkan hasil, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja
3. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
4. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
6. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
8. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja
9. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja
10. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kesejahteraan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja

## Daftar Pustaka

- Ariansyah, K., Sirait, E. R. E., Nugroho, B. A., & Suryanegara, M. (2021). Drivers of and barriers to e-commerce adoption in Indonesia: Individuals' perspectives and the implications. *Telecommunications Policy*, 45(8), 102219.
- Bockerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). Job Disamenities, Job Satisfaction, Quit Intentions, and Actual Separations. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48, 73–96.
- Graves, L. M., & Sarkis, J. (2018). The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' proenvironmental behaviors. *Journal of Cleaner Production*, 196, 576–587.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.

- Heyes, G., Sharmina, M., Mendoza, J. M. F., Gallego-Schmid, A., & Azapagic, A. (2018). Developing and implementing circular economy business models in service-oriented technology companies. *Journal of Cleaner Production*, 177, 621–632.
- Labudo, Y. (2013). *Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan*.
- Lestari, D. (2019). Measuring e-commerce adoption behaviour among gen-Z in Jakarta, Indonesia. *Economic Analysis and Policy*, 64, 103–115.
- Li, Y., & Solaymani, S. (2021). Energy consumption, technology innovation and economic growth nexuses in Malaysian. *Energy*, 232, 121040.
- Rivai, V. (2014). *Islamic Human Capital*. Rajawali Pers.
- Sanny, L., Julianto, T. D., Savionus, S., & bin Yus Kelena, B. W. (2022). Purchase intention in the fashion industry on local and international E-commerce in Indonesia. *International Journal of Asian Business and Information Management (IJABIM)*, 13(2), 1–12.
- Sensuse, D. I., Sipahutar, R. J., Jamra, R. K., Suryono, R. R., & others. (2020). Challenges and Recommended Solutions for Change Management in Indonesian E-Commerce. *2020 International Conference on Information Technology Systems and Innovation (ICITSI)*, 250–255.
- Subardjono, H. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKN)*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan 12). Alfabeta.
- Sultanuzzaman, M. R., Fan, H., Mohamued, E. A., Hossain, M. I., & Islam, M. A. (2019). Effects of export and technology on economic growth: Selected emerging Asian economies. *Economic Research-Ekonomiska Istraživanja*, 32(1), 2515–2531.
- Sumarliah, E., Khan, S. Z., & Khan, R. U. (2021). Modest wear e-commerce: Examining online purchase intent in Indonesia. *Research Journal of Textile and Apparel*, 26(1), 90–108.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi Offset.
- Susanto, H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. General Timber Indonesia*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Cetakan 1). Kencana.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Cetakan 1). Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. M. Group, Ed.).