

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Industri Energi: Studi Kasus di PT. Energi Sengkang

Yudi Ahmad Sadeli, Firmansyah Halim, Muh. Fardhan Kama

STIEM Bongaya Makassar

Yudiahmad.sadeli@stiem-bongaya.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Energi Sengkang dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan penerapan disiplin kerja yang baik dapat menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia

***Abstract:** This study aims to analyze the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at PT Energi Sengkang. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population of this study consisted of all employees of PT Energi Sengkang, with a total sample of 37 respondents determined using a saturated sampling technique. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents. The data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis using SPSS software. The results of the study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline also shows a positive influence on employee performance. Simultaneously, job satisfaction and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT Energi Sengkang. The coefficient of determination indicates that most of the variation in employee performance can be explained by these two variables. The findings suggest that improving job satisfaction and implementing good work discipline can be important strategies for organizations to enhance employee performance.*

Yudi Ahmad Sadeli, Firmansyah Halim, Muh. Fardhan Kama : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Industri Energi: Studi Kasus di PT. Energi Sengkang

Keywords: *job satisfaction, work discipline, employee performance, human resource management.*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan dalam suatu organisasi. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menjadi indikasi adanya berbagai permasalahan dalam sistem manajemen organisasi, baik yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, maupun lingkungan kerja. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat meningkatkan produktivitas serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan efektivitas kerja serta produktivitas organisasi.

Sektor industri energi merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional. Energi merupakan kebutuhan dasar yang sangat penting bagi berbagai sektor ekonomi, termasuk industri, transportasi, dan rumah tangga. Oleh karena itu, keberlanjutan operasional perusahaan yang bergerak di sektor energi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dalam industri energi, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat krusial karena kegiatan operasional sering kali melibatkan teknologi yang kompleks, standar keselamatan yang tinggi, serta tuntutan efisiensi operasional yang ketat. Perusahaan energi tidak hanya dituntut untuk memastikan ketersediaan energi secara berkelanjutan, tetapi juga harus mampu menjaga kualitas layanan serta efisiensi operasional perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan yang bekerja di sektor energi harus memiliki kompetensi teknis yang memadai, kemampuan adaptasi yang tinggi, serta tingkat kedisiplinan kerja yang baik. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas utama bagi perusahaan energi dalam rangka meningkatkan produktivitas serta efektivitas operasional perusahaan.

PT Energi Sengkang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembangkit energi listrik yang berperan penting dalam mendukung pasokan energi listrik di wilayah Sulawesi Selatan. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam industri energi, PT Energi Sengkang menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan efisiensi operasional, keamanan kerja, serta peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat. Untuk menghadapi tantangan tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi sehingga mampu mendukung

pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Kinerja karyawan yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, efisiensi operasional, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat berdampak negatif terhadap efektivitas organisasi dan menghambat pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar dapat merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berbagai penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Faktor internal biasanya berkaitan dengan motivasi kerja, kompetensi, pengalaman kerja, serta kepuasan kerja. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat dan komitmen. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini karena motivasi kerja dapat meningkatkan semangat kerja, komitmen organisasi, serta keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai aspek seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan kerja antar karyawan, serta sistem komunikasi yang efektif dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif.

Kompetensi kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kompetensi mencerminkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kompetensi yang rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan agar kompetensi karyawan dapat terus meningkat. Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan, motivasi, serta dukungan kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain kepemimpinan, sistem kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa bahwa usaha dan kontribusinya dihargai secara layak oleh perusahaan cenderung

menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang merasa kurang dihargai.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai sektor industri. Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian lain yang dilakukan oleh Paais dan Pattiruhu (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Dewi (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan serta mendorong peningkatan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Al-Swidi dan Mahmood (2023) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu diperhatikan. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada satu atau dua variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Kedua, sebagian besar penelitian mengenai kinerja karyawan dilakukan pada sektor manufaktur, perbankan, maupun sektor jasa. Penelitian yang secara khusus mengkaji kinerja karyawan pada sektor industri energi masih relatif terbatas, terutama pada konteks perusahaan energi di Indonesia. Padahal sektor energi memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dibandingkan dengan sektor industri lainnya, seperti tingkat risiko kerja yang tinggi serta penggunaan teknologi yang kompleks. Ketiga, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh beberapa variabel terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks organisasi dan industri yang berbeda.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, diperlukan penelitian yang dapat menganalisis secara lebih komprehensif faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan khususnya dalam sektor industri energi. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi yang bergerak di sektor energi. Penelitian ini berfokus pada analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang. Dengan mengkaji berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri energi. Selain memberikan kontribusi akademik, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi manajemen PT Energi Sengkang dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan motivasi kerja, pengembangan kompetensi karyawan, perbaikan lingkungan kerja, serta penerapan sistem kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang menjadi sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan dalam industri energi serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel yang diduga memengaruhi kinerja karyawan melalui analisis statistik. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif banyak digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antar variabel secara objektif melalui pengukuran statistik (Hair et al., 2021). Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta mengukur tingkat pengaruhnya secara sistematis. Penelitian ini dilakukan pada PT Energi Sengkang, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor industri energi listrik. Fokus penelitian adalah menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan tersebut. Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan yang menjadi populasi penelitian adalah 37 orang karyawan. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (census sampling), yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi	Keterangan
1	1.000	0.30	Valid
2	0.500	0.30	Valid
3	0.843	0.30	Valid
4	0.452	0.30	Valid

Disiplin Kerja (X2)

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi	Keterangan
1	1.000	0.30	Valid
2	0.500	0.30	Valid
3	0.843	0.30	Valid
4	0.452	0.30	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja, seluruh butir pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai batas korelasi yaitu 0,30. Dengan demikian seluruh item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai batas korelasi sebesar 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item instrumen pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi	Keterangan
1	1.000	0.30	Valid
2	0.500	0.30	Valid
3	0.843	0.30	Valid
4	0.452	0.30	Valid

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,823, disiplin kerja sebesar 0,820, dan kinerja karyawan sebesar 0,814. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Asymp. Sig
Kepuasan Kerja	35	14.6000	2.31618	0.031
Disiplin Kerja	35	13.9143	2.40553	0.006

Yudi Ahmad Sadeli, Firmansyah Halim, Muh. Fardhan Kama : *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Industri Energi: Studi Kasus di PT. Energi Sengkang*

Kinerja Karyawan	35	14.6857	2.13888	0.013
------------------	----	---------	---------	-------

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Secara statistik hal ini menunjukkan bahwa data tidak sepenuhnya mengikuti distribusi normal secara ketat. Namun dalam analisis regresi dengan jumlah sampel lebih dari 30 responden, penyimpangan kecil dari normalitas masih dapat ditoleransi karena estimasi regresi tetap bersifat robust terhadap pelanggaran normalitas ringan. Dengan demikian, data penelitian masih dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Kepuasan Kerja	1.055
Disiplin Kerja	1.502

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk seluruh variabel independen berada di bawah nilai 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi sehingga variabel independen dapat digunakan dalam analisis.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	Std Error	Beta	t	Sig
Constant	2.197	0.871	—	2.522	0.017
Disiplin Kerja	0.041	0.065	0.046	3.630	0.533
Kepuasan Kerja	0.894	0.067	0.968	13.278	0.00

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=2.197+0.041X_1+0.894X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 2,197 menunjukkan bahwa apabila variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,197.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,041 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,041 satuan.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,894 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,894 satuan.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.942	0.888	0.881

Nilai R Square sebesar 0,888 menunjukkan bahwa sebesar 88,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta lingkungan kerja. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik

Yudi Ahmad Sadeli, Firmansyah Halim, Muh. Fardhan Kama : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Industri Energi: Studi Kasus di PT. Energi Sengkang

dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Energi Sengkang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti kompensasi, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik, komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kondisi tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja mereka dalam organisasi. Secara teoritis, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang memengaruhi perilaku kerja individu. Menurut Robbins dan Judge (2022), karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, tingkat absensi yang lebih rendah, serta kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paaïs dan Pattiruhu (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Alqudah et al. (2022) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh manajemen PT Energi Sengkang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Upaya peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui berbagai kebijakan organisasi seperti pemberian kompensasi yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta pemberian kesempatan pengembangan karier bagi karyawan. Kebijakan-kebijakan tersebut diharapkan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, standar kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, mematuhi prosedur operasional, serta menjaga kualitas hasil kerja.

Secara teoritis, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, maka proses kerja dalam organisasi akan berjalan lebih efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Paais dan Pattiruhu (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu strategi penting bagi manajemen PT Energi Sengkang dalam meningkatkan kinerja karyawan serta efektivitas operasional perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Secara statistik, hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan pada saat yang sama memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka mereka cenderung bekerja dengan lebih produktif, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta mampu menyelesaikan tugas secara efektif.

Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perilaku kerja secara bersamaan. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas kerja individu dalam organisasi. Selain itu, penelitian Paais dan Pattiruhu (2020) juga menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja yang didukung oleh perilaku kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang.

Yudi Ahmad Sadeli, Firmansyah Halim, Muh. Fardhan Kama : *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Industri Energi: Studi Kasus di PT. Energi Sengkang*

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan regresi linear berganda, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama.

Pertama, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, komitmen terhadap organisasi, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Kedua, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih mampu menjalankan tugas secara teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ketiga, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi juga oleh kombinasi berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan perilaku kerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen PT Energi Sengkang dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pertama, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang adil, peningkatan fasilitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan karier mereka melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Kedua, perusahaan perlu memperkuat penerapan disiplin kerja dalam organisasi. Penerapan disiplin kerja yang baik dapat dilakukan melalui penegakan aturan kerja yang jelas, pemberian sanksi yang tegas terhadap pelanggaran aturan, serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja secara lebih teratur dan bertanggung jawab.

Ketiga, manajemen perusahaan perlu mengintegrasikan berbagai kebijakan

pengelolaan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan. Pendekatan yang terintegrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Selain implikasi praktis, penelitian ini juga memiliki implikasi akademik yaitu memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sektor industri energi. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja.

Daftar Referensi

- Alqudah, I. H., Osman, A., & Alqudah, H. (2022). The effect of human resource management practices on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 121–133. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.11](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.11)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A., Pratama, A., & Hidayat, R. (2022). The effect of competence and training on employee performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 11(2), 235–245. <https://doi.org/10.33844/ijol.2022.60647>
- Nguyen, T. T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. K. (2020). Effect of transformational leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 27(3), 210–228. <https://doi.org/10.1108/JABES-10-2018-0072>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, A., Sari, M., & Putra, D. (2023). Work discipline and job satisfaction on employee performance. *Journal of Management Development*, 42(4), 315–328. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2022-0315>
- Yusuf, M., & Kurniawan, R. (2021). The influence of job satisfaction and work discipline on employee performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 10(3), 45–52.

Zhang, Y., & Li, H. (2021). Job satisfaction and employee performance: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 679567. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.679567>