

The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction Through Work Engagement on Employee Performance Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000

Rhegita Arrum Syafitri^{1*}, Endang Iryanti²

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur^{1,2}

rhegitasafitri@gmail.com¹, endang.ma@upnjatim.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to evaluate whether work discipline and job satisfaction affect employee performance through work engagement as an intervening variable. The sample of this study consisted of 60,000 permanent employees of the Surabaya Main Branch Post Office, totaling 99 people, using a saturated sampling methodology. The distribution of questionnaires to personnel at the Surabaya Main Branch Post Office 60000 resulted in data and information for this research. By using the reliability test, validity test, and hypothesis testing, the Partial Least Square (PLS) approach is used in the analysis of this study. According to the findings of this study, work discipline affects employee performance through job involvement. Work Engagement has an effect on Employee Performance as a result of Job Satisfaction.

Keywords : *Work Discipline, Job Satisfaction, Work Engagement, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui work engagement sebagai variabel intervening. Sampel penelitian ini terdiri dari 60.000 pegawai tetap Kantor Pos Cabang Utama Surabaya yang berjumlah 99 orang, dengan menggunakan metodologi sampling jenuh. Penyebaran kuesioner kepada personel di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 menghasilkan data dan informasi untuk penelitian ini. Dengan menggunakan uji reliabilitas, uji validitas, dan uji hipotesis, pendekatan Partial Least Square (PLS) digunakan dalam analisis penelitian ini. Menurut temuan penelitian ini, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Work Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai hasil dari Kepuasan Kerja.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, *Work Engagement*, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Ekspansi e-commerce dan industri kreatif memberikan peluang bagi perusahaan logistik untuk berpartisipasi dalam proses pengiriman. Kesempatan besar ini mendorong pemain usaha jasa pengiriman baru untuk memasuki bisnis ini. Akibatnya beberapa perusahaan jasa kurir mengalami kesulitan berkembang, bagi perusahaan baru maupun perusahaan lama.

Dalam dunia yang semakin kompetitif, manajemen perusahaan harus didorong untuk meningkatkan kemampuannya melalui mempekerjakan tenaga kerja manusia. Agar perusahaan dapat melakukan pengembangan, sumber daya manusia harus dikelola secara efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017), Prestasi kerja mengacu pada seberapa baik dan seberapa banyak seorang karyawan bekerja untuk menyelesaikan tugasnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal; salah satunya adalah mendorong disiplin kerja yang sangat baik dengan memberi pekerja dorongan yang mereka butuhkan untuk merasa terpenuhi dan berinvestasi dalam pekerjaan mereka. Menurut Mangkunegara (2013) disiplin di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai metode yang digunakan oleh atasan untuk memastikan karyawan mematuhi kebijakan dan prosedur.

Disiplin yang baik adalah cerminan dari bagaimana perasaan karyawan tentang kepemilikan atas pekerjaan mereka. Kebahagiaan pekerja atau rasa kepuasan kerja juga berdampak pada kinerja karyawan. Menurut (Riggio, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang tentang bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Menurut (Sulastri, 2012) Rasa kebanggaan, puas, dan kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diolah agar mendapat rasa kepuasan kerja pada lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Sebab, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang positif akan membuat keterikatan antara karyawan dengan pekerjaannya sehingga akan membentuk kinerja karyawan yang baik dalam bekerja.

Menurut (Nerisa, 2015) mendefinisikan keterikatan kerja (*work engagement*) adalah karyawan yang terlibat dalam pekerjaan mereka menunjukkan ciri-ciri seperti minat, konsentrasi, dan komitmen. Seorang pekerja yang berdedikasi selalu melakukan yang terbaik untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Perusahaan mendapat manfaat besar dari karyawan yang berkomitmen pada mereka.

Penulis mengambil objek untuk melakukan penelitian pada skripsi ini yaitu di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 yang mana dengan nama perusahaan PT Pos Indonesia. Hambatan yang sedang dihadapi oleh Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 yaitu kinerja dari para karyawan yang menurun sedangkan persaingan usaha di sektor jasa pengiriman sangat tinggi sehingga mengakibatkan Kantor Pos kalah bersaing dengan kompetitor. Turunnya kinerja karyawan mengakibatkan produk yang terjual dalam 3 tahun terakhir pada Kantor pos Cabang Utama Surabaya 60000 menjadi fluktuatif. Fenomena tersebut dibuktikan dengan data produk terjual.

Berdasarkan data yang bersumber dari perusahaan menunjukkan fenomena yang terjadi pada tahun 2019 hingga tahun 2021. Dari data tersebut terbukti pada tahun 2019 total produk yang terjual tidak tercapai target produk terjual per tahun. Produk yang terjual hanya mencapai sebesar 89,1% dari target yang ditentukan. Sedangkan, pada tahun 2020 adanya penurunan target produk terjual dan total produk yang telah terjual melebihi target yang telah ditentukan. Pada tahun 2020 produk yang terjual meningkat sehingga mencapai 153,06% dari target yang ditentukan. Sedangkan pada tahun 2021 adanya peningkatan pada target produk terjual, akan tetapi produk yang telah terjual tidak mampu mencapai target dan presentase ketercapaiannya paling rendah dari dua tahun sebelumnya. Pada tahun 2021 produk yang terjual hanya mencapai sebesar 61,3% dari target yang ditentukan.

Ketercapaian target yang fluktuatif tersebut diartikan bahwa karyawan belum mampu memenuhi semua tugas yang ditugaskan kepada karyawan dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 kurang maksimal. Penulis mengindikasikan turunnya kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Surabaya 60000 disebabkan oleh kurangnya *work engagement* pada karyawan. Karyawan yang kurang memiliki *engagement* mengakibatkan kurangnya keterlibatan penuh dalam pekerjaan dan kurang memiliki semangat bekerja. Apabila karyawan memiliki semangat bekerja yang kurang baik dan kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan maka akan mengakibatkan karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja yang rendah, tingkat kedisiplinan juga berdampak pada *work engagement* karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Kurangnya kedisiplinan karyawan tentang kesesuaian waktu jam kerja juga berdampak pada hasil kinerja, seperti adanya karyawan yang datang terlambat tidak sesuai dengan waktu mulai jam kerja, atau pulang terlebih dahulu sebelum waktu pulang. Akibatnya, tugas tidak diselesaikan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, dan akibatnya kinerja karyawan menurun. Kurangnya disiplin kerja pada karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 dibuktikan pada data absensi karyawan.

Berdasarkan data absensi yang berasal dari perusahaan dapat diketahui bahwa jumlah karyawan dengan absensi hadir tidak penuh pada setiap tahun mengalami fluktuatif. Dalam hal ini yang dimaksud hadir tidak penuh yaitu karyawan yang datang terlambat atau pulang bekerja sebelum waktu pulang, sehingga karyawan melakukan pekerjaan kurang dari jam kerja yang ditentukan. Pada data absensi karyawan pada tahun 2019 tertera ada 10% dari jumlah karyawan yang absensinya hadir tidak penuh. Dan pada tahun 2020 ada kenaikan dari tahun sebelumnya menjadi 12,2% dari jumlah karyawan yang absensinya hadir tidak penuh, sehingga tahun 2020 tingkat presentase yang paling tinggi dari 3 tahun terakhir. Sedangkan pada tahun 2021 ada penurunan dari tahun sebelumnya, dimana presentase karyawan sebesar 6,1%, pada tahun tingkat presentase yang paling rendah dari 3 tahun terakhir.

Maka, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan tersebut masih kurang optimal. Dari data tersebut peneliti mengindikasikan bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan menyebabkan tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan karena kurangnya keterlibatan karyawan dengan perusahaan.

Dengan konteks ini, penulis bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dicapai melalui *employee engagement* berpengaruh terhadap produktivitas pekerja di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000, yang dituangkan dalam judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja melalui *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000".

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Karyawan yang melanggar aturan di tempat kerja adalah masalah nyata. Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) adalah kesadaran diri karyawan yang mengetahui dan mengikuti segala peraturan dan perundang-undangan yang ditetapkan oleh perusahaan dan masyarakat. Disiplin kerja seseorang dapat didefinisikan sebagai kesadaran akan tindakan seseorang yang mengarah pada inisiatif yang lebih besar dalam mematuhi semua standar tempat kerja dan norma sosial yang berlaku. Sikap dan perilaku positif di tempat kerja ditentukan oleh inisiatif, keinginan untuk mengikuti prosedur, dan tekad untuk berhasil. Upaya karyawan akan membuahkan hasil untuk bisnis jika mereka menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2017) terdapat indikator disiplin kerja pada penelitian ini yaitu sebagai berikut : "1) Sikap; 2) Norma; 3) Tanggung Jawab"

Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan mengungkapkan bagaimana perasaannya tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja, seperti yang didefinisikan oleh Sutrisno (2017), mengacu pada bagaimana perasaan seseorang dalam melihat pekerjaan mereka dan bagaimana mereka melakukannya. Mila Badriyah (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap atau sentimen karyawan terhadap bagian pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang konsisten dengan penilaian mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan adalah fungsi dari tingkat kenikmatan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka. Menurut Edy Sutrisno (2014) terdapat indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut : "1) Gaji; 2) Rekan kerja; 3) Pekerjaan yang dilakukan"

Work Engagement

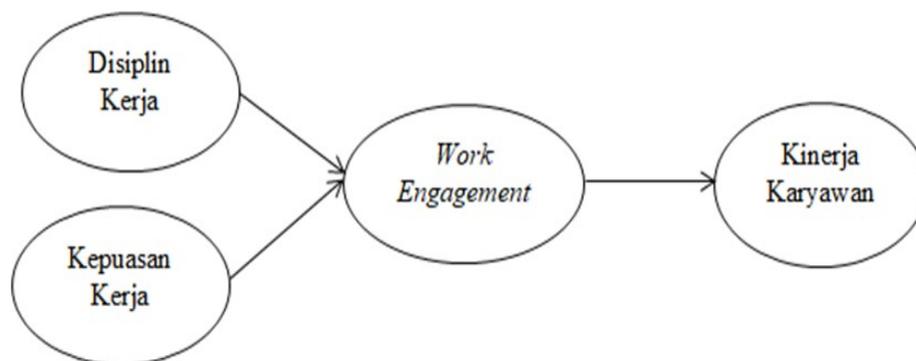
Karyawan yang terlibat adalah mereka yang memperoleh tujuan dan kepuasan dari pekerjaan mereka. Menurut Schaufeli dan Salanova (2011) *work engagement* merupakan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya. Sama seperti pendapat dari Takawira, et.al., (2014) *work engagement* merupakan keterikatan antara karyawan dan pekerjaannya yang

secara emosional diinvestasikan dalam pekerjaan mereka guna mendapatkan hasil yang lebih baik. Dengan demikian, *work engagement* adalah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang dicirikan oleh energi tinggi saat bekerja, rasa antusias, rasa bangga terhadap pekerjaannya, dan fokus untuk menikmati pekerjaannya. Menurut Schaufeli dan Bakker dalam Imperatori, (2017) terdapat indikator *work engagement* yaitu sebagai berikut : 1) Vigor (Semangat Kerja); 2) Dedication (Dedikasi); 3) Absorption (Fokus)

Kinerja Karyawan

Keberhasilan organisasi secara langsung terkait dengan upaya karyawannya, sangat penting bahwa setiap orang berkontribusi secara efektif. Kinerja seorang pekerja diukur dari seberapa baik mereka berkontribusi pada tujuan organisasi dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama tim, seperti yang didefinisikan oleh Sutrisno (2016). Kinerja karyawan, dengan demikian, adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya sesuai dengan standar yang berlaku untuk setiap perusahaan. Hasil kerja yang diperoleh individu sebenarnya mencerminkan seberapa sukses individu tersebut melakukan pekerjaan mereka untuk membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Robbins (2016) terdapat indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut : “1) Kualitas hasil kerja; 2) Ketepatan waktu mengerjakan pekerjaan; 3) Efektivitas”

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

- H1 Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*
- H2 Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement*
- H3 Diduga *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H4 Diduga *work engagement* merupakan variabel intervening antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- H5 Diduga *work engagement* merupakan variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian kuantitatif, data dianalisis dengan software Partial Least Square (PLS). Untuk mengumpulkan informasi pada penelitian ini, kuesioner dicetak dan diberikan kepada pekerja secara pribadi. Pengambilan sampel non-probabilitas digunakan untuk penelitian ini, yang mana artinya tidak semua individu dari populasi ditawarkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan sampel (Sugiyono, 2017). Penentuan sampel berdasarkan jumlah populasi karyawan yang berjumlah 180 orang. Dalam penelitian ini digunakan perhitungan sampel menurut Rumus Slovin (Sugiyono, 2011).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{180}{1 + 180 \times 0,1^2} = 99,44$$

Sehingga hasil jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu minimal 99,44 atau sama dengan 99 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Terdapat beberapa syarat yang ditentukan dalam penelitian pada karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. Hasil kriteria dengan persentase tertinggi diketahui: karyawan yang berusia 27–35 tahun merupakan 54,5% dari kategori karyawan sangat produktif. Karyawan dengan pendidikan minimal Diploma 3 di antara responden berjumlah 52,5%, karyawan berjenis kelamin laki-laki di antara responden berjumlah 53,5%, dan sebanyak 57,6% adalah pekerja dengan masa kerja 5-10 tahun atau kurang.

Discriminant Validity, Composite Reliability, dan R-Square

Tabel 1. Discriminant Validity, Composite Reliability, dan R-Square

| Variabel | AVE | Composite Reliability | R-Square |
|----------------------|----------|-----------------------|----------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,824503 | 0,933745 | |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0,750218 | 0,899842 | |
| Work Engagement (Z) | 0,745304 | 0,897606 | 0,661983 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,794120 | 0,920442 | 0,622042 |

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan data pada tabel 1 terlihat jelas bahwa nilai AVE untuk setiap konstruk kurang dari 0,5 apabila keempat faktor tersebut dipertimbangkan secara bersama-sama. Selanjutnya diketahui bahwa keempat variabel menunjukkan nilai Composite Reliability < 0,70, yang menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Nilai R² = 0,661983 untuk variabel *Work Engagement* dan 0,622042 untuk variabel Kinerja Karyawan. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa keterikatan antara “Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel bebas Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja melalui variabel intervening *Work Engagement* menunjukkan nilai varian sebesar 66,1%”. Sedangkan sebesar 33,9% model mampu dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Pengaruh Langsung

| | Path Koefisien | Sample Mean | Standart Deviation | T Statistics | P Values |
|---|----------------|-------------|--------------------|--------------|----------|
| DISIPLIN KERJA (X1)->WORK ENGAGEMENT(Z) | 0,184920 | 0,186306 | 0,084881 | 2,178579 | 0,031 |
| KEPUASAN KERJA(X2) ->WORK ENGAGEMENT(Z) | 0,694355 | 0,694140 | 0,075591 | 9,185689 | 0,000 |
| WORK ENGAGEMENT(Z) -> KINERJA KARYAWAN(Y) | 0,788696 | 0,787939 | 0,27440 | 28,742294 | 0,000 |

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa pada hipotesis: **H1:** Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement* dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,184920, dan nilai *T-statistic* sebesar 2,178579 > 1,96 (nilai T-tabel dari Z α = 0,05) atau P-Value 0,032 lebih kecil dari nilai Z α = 0,05 (5%) maka **Signifikan (positif)**, **H2:** Diduga

kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *work engagement* dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,694355, dan nilai T-statistic 9,185689 > 1,96 (nilai T-tabel dari $Z\alpha = 0,05$), atau P-Value 0,000 lebih kecil dari nilai $Z\alpha = 0,05$ (5%) maka **Signifikan (positif)**, **H3**: Diduga *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,788696, dan nilai T-statistic sebesar 28,742294 > 1,96 (nilai T-tabel dari $Z\alpha = 0,05$), atau P-Value 0,000 lebih kecil dari pada nilai $Z\alpha = 0,05$ (5%) maka **Signifikan (positif)**.”

Tabel 3. Pengaruh Tidak Langsung

| | Path Koefisien | Sample Mean | Standart Deviation | T Statistics | P Values |
|---|-------------------|----------------|-----------------------|--------------|-------------|
| DISIPLIN KERJA (X1) -> WORK ENGAGEMENT(Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y) | 0,208767 | 0,276461 | 0,058764 | 3,147653 | 0,002 |
| KEPUASAN KERJA(X2) -> WORK ENGAGEMENT (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y) | 0,675476 | 0,674355 | 0,075331 | 9,765398 | 0,000 |

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pada hipotesis: **H4**: Diduga *work engagement* merupakan variabel intervening antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,208767, dan nilai *T-statistic* 3,147653 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau *P-values* sebesar 0,002 lebih dari pada nilai $Z\alpha = 0,05$ (5%) maka **Signifikan (positif)**, **H5**: Diduga *work engagement* merupakan variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,675476, dan nilai *T-statistic* 9,765398 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau *P-values* sebesar 0,000 lebih kecil dari pada nilai $Z\alpha = 0,05$ (5%) maka **Signifikan (positif)**.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh besar terhadap Keterikatan Kerja dengan koefisien path sebesar 0,184920 dan p-value sebesar 0,032 yang lebih kecil dari nilai α 0,05 (5%) yang menunjukkan adanya hubungan mempengaruhi langsung. Sehingga dapat diterima mengenai hipotesis tentang hubungan antara Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja.

Menurut temuan Hanggani (2017), Disiplin dalam bekerja secara signifikan terkait dengan seberapa besar keterikatan seseorang dengan pekerjaannya. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian ini. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sikap disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan keterikatan kerja dengan karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Work Engagement

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, telah ditentukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh besar terhadap Keterlibatan Kerja dengan koefisien path 0,694355 dan p-value 0,000, yang lebih kecil dari nilai α 0,05 (5%) yang menunjukkan adanya hubungan mempengaruhi langsung. Sehingga dapat diterima mengenai hipotesis tentang hubungan antara Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja.

Temuan Sri Mugi Rahayu (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja sependapat dengan hasil penelitian ini. Akibatnya, jika pekerja di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 senang dengan pekerjaannya, mereka akan memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaannya dan apresiasi yang lebih besar terhadap misinya.

Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien path sebesar 0,694355 dimana nilai p-value 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 (5%) yang mana mempengaruhi langsung. Sehingga hipotesis mengenai pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Berdasarkan temuan penelitian Asipola Rohana Manalu et al (2021), terdapat hubungan antara *work engagement* dengan kinerja pekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 memiliki *work engagement* maka akan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya yang mana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan fokus dan semangat yang tinggi agar mencapai kinerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement* dengan koefisien path sebesar 0.208767 dan p-value yaitu 0,002 kurang dari α 0,05 (5%). Oleh karena itu, hipotesis mengenai teori hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement* dapat diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat menjaga konsistensi kinerja karyawan. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan rasa terikat antara karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 dengan pekerjaannya yang mana diharapkan dapat memperoleh hasil kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement* dengan koefisien path sebesar 0,675476 dan p-value yang lebih kecil dari α 0,05 (5%)". Oleh karena itu, hipotesis hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement* dapat diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kedisiplinan, mengurangi kerugian pada perusahaan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi keterikatan antara karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000 dengan pekerjaannya yang mana diharapkan dapat memperoleh hasil kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan yaitu dengan disiplin kerja yang baik maka akan menimbulkan *work engagement* pada karyawan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan dengan kepuasan kerja yang positif maka akan menimbulkan *work engagement* pada karyawan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut adapun saran yang dapat dipertimbangkan dan dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yaitu diharapkan manajer masing-masing bagian lebih berperan terhadap kedisiplinan karyawan dengan melakukan pengawasan yang lebih optimal dan menyeluruh dan juga diharapkan manajer masing-masing bagian dapat menerima saran dan keluh kesah dari para karyawan tentang permasalahannya pada pekerjaan dan memberikan dukungan semangat pada karyawan agar tidak merasa malas dan

jenuh ketika bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi setiap bulan agar dapat meninjau bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan dan sikap kedisiplinan karyawan setiap harinya.

Daftar Pustaka

- Badriyah, Mila, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia,
- Bakker, A. B. (2011) *An evidence-based model of work engagement*. Current Directions in Psychological Science
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). *Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement*. International Journal of Human Resource Management
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta : Pranada Media Group
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Imperatori,
- B. (2017). *Engagement and Disengagement at Work: Drivers and Organizational Practices to Sustain Employee Passion and Performance*. Milan : Springer
- Irbayuni, Sulastri, (2012). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja Pada PT. Surya sumber daya energi Surabaya*
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT . Remaja Rosdakarya
- Riggio, Ronald E. (2017) *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. USA : Taylor & Francis/Routledge
- Salanova & Schaufeli W.B. (2011) *Applied Psychology : An Internasional Review*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup
- Takawira, N., Coetzee, M. and Schreuder, D. (2014) *Job Embeddedness, Work Engagement and Turnover Intention of Staff in a Higher Education Institution : An Exploratory Study*. SA Journal of Human Resource Management
- Torang, Dr.Syamsir. (2014) *Organisasi dan Manajemen*. Bandung : Alfabeta