JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 6 No 2 Oktober 2026 pp 13-19
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aditya Tirta Mandiri

Claudia Letyzia Diaz Tarigan [1]
[1] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Catur Insan Cendekia, Cirebon, Jawa Barat, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received 28 Agustus 2026
Received in revised form 31 Agustus 2026
Accepted 11 September 2026
Available online 1 Oktober 2026

Keywords:
Work Discipline;
Job Satisfaction;
Employee Performance;
AMDK;
Multiple Regression

* *korespondensi : cldtarigan@gmail.com*
DOI : https://doi.org/10.51903/nvr6vv08

ABSTRACT

This study examines the effects of work discipline and job satisfaction on employee performance at CV. Aditya Tirta Mandiri, a bottled drinking water (AMDK) company in Cirebon, West Java. The study uses a quantitative explanatory design and a survey approach. The population consists of 100 permanent employees, and a saturated sampling technique is applied so that all employees become respondents. Data are collected through a structured Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. Because the diagnostic test indicates heteroscedasticity, robust HC3 standard errors are used for inference. The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance ($B = 0.356$; $t = 3.657$; $p < 0.001$), while job satisfaction also has a positive and significant effect ($B = 0.538$; $t = 6.223$; $p < 0.001$). The available regression coefficients indicate a larger unstandardized coefficient for job satisfaction; standardized beta values were not available in the source output. Simultaneously, the regression model is significant ($F = 476.286$; $p < 0.001$) with $R^2 = 0.908$, indicating that the two predictors explain approximately 90.8% of the variance in employee performance. The findings imply that improving performance should not rely solely on disciplinary control, but should be accompanied by systematic efforts to strengthen employees' job satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aditya Tirta Mandiri, perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Cirebon, Jawa Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan metode survei. Populasi terdiri atas 100 karyawan tetap dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil pengujian diagnostik menunjukkan adanya heteroskedastisitas, sehingga inferensi koefisien menggunakan standard error robust HC3. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (B = 0,356; t = 3,657; p < 0,001). Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (B = 0,538; t = 6,223; p < 0,001), dengan koefisien tidak terstandarisasi yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja; perbandingan beta terstandarisasi tidak dilakukan karena output tersebut tidak tersedia pada sumber data. Secara simultan, model regresi signifikan (F = 476,286; p < 0,001) dengan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

R^2 = 0,908, sehingga sekitar 90,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perlu dilakukan melalui penguatan disiplin yang konsisten sekaligus perbaikan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; AMDK; Regresi Linear Berganda

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu determinan penting bagi keberlangsungan operasional perusahaan karena menunjukkan kemampuan individu menghasilkan pekerjaan sesuai target, standar, dan tanggung jawab yang diberikan. Pada industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), keterkaitan antarproses produksi, administrasi, penyimpanan, dan distribusi membuat kualitas pelaksanaan pekerjaan pada satu bagian dapat memengaruhi bagian lainnya. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting, terutama pada perusahaan yang masih berkembang.

CV. Aditya Tirta Mandiri merupakan perusahaan AMDK dengan merek Viona Water yang berdiri pada 15 Februari 2023 dan berlokasi di Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. Berdasarkan dokumen penelitian, perusahaan memiliki 100 karyawan tetap yang terdiri atas fungsi operasional, administrasi, dan produksi. Kondisi tersebut menjadikan disiplin kerja dan kepuasan kerja relevan untuk dikaji karena keduanya berhubungan dengan keteraturan proses kerja dan sikap karyawan terhadap pekerjaan.

Disiplin kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai kepatuhan terhadap ketentuan organisasi, yang tercermin dalam ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan SOP, tanggung jawab, serta etika kerja. Dalam konteks operasional perusahaan, disiplin yang baik membantu mengurangi keterlambatan, menjaga konsistensi proses, dan memastikan pekerjaan dilakukan sesuai prosedur. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dapat mengganggu aliran pekerjaan antarbagian dan berpotensi menurunkan pencapaian kinerja.

Selain disiplin, kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang penting. Kepuasan mencakup penilaian karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan berkembang, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, serta penghargaan. Ketika karyawan menilai kondisi kerja secara positif, mereka cenderung memiliki sikap yang lebih mendukung terhadap tugas dan organisasi. Karena itu, kepuasan kerja tidak hanya relevan sebagai hasil pengelolaan SDM, tetapi juga sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja.

Observasi awal dalam skripsi menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi perhatian pada ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap aturan kerja, konsistensi menjalankan prosedur, beban kerja, penghargaan, fasilitas, dan hubungan kerja. Namun, skripsi juga mencatat bahwa rekapitulasi disiplin dan pengukuran kepuasan kerja perusahaan belum terdokumentasi secara lengkap. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan data kuesioner sebagai dasar utama untuk menguji hubungan antarvariabel secara kuantitatif.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja telah banyak dikaji, tetapi hasil dan konteks penelitian berbeda-beda. Penelitian pada kantor kecamatan di Kota Tangerang menemukan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja pegawai, sedangkan penelitian pada PT Nusatrans Anugerah Makmur juga menguji kedua variabel tersebut secara simultan. Studi pada PT Angkasa Pura 1 Bandara El Tari Kupang memperlihatkan relevansi kedua variabel dalam konteks organisasi yang berbeda. Penelitian lain pada perusahaan manufaktur juga menunjukkan bahwa disiplin dan kepuasan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam menjelaskan kinerja [1]–[4].

Kesenjangan penelitian yang menjadi dasar studi ini terletak pada konteks organisasi: CV. Aditya Tirta Mandiri merupakan perusahaan lokal berskala UKM pada industri AMDK di Cirebon. Karakteristik proses kerja, ukuran organisasi, dan pola koordinasi antarbagian dapat menghasilkan dinamika yang berbeda dari

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

organisasi pemerintah, perusahaan jasa, maupun korporasi besar. Dengan demikian, pengujian kembali hubungan kedua variabel pada konteks tersebut memiliki nilai empiris.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan: (1) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aditya Tirta Mandiri. Hipotesis yang diajukan adalah H1: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; H2: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan H3: disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku kepatuhan terhadap aturan, norma, dan prosedur organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin tidak semata-mata berkaitan dengan pemberian sanksi, tetapi juga pembentukan kebiasaan kerja yang teratur dan kesadaran untuk memenuhi ketentuan organisasi [5], [6]. Pada penelitian ini, disiplin dioperasionalkan melalui tujuh butir pernyataan yang merepresentasikan ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan aturan, kepatuhan SOP, tanggung jawab, dan etika kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan evaluasi positif atau negatif individu terhadap pekerjaan dan kondisi yang menyertainya. Konsep ini mencakup pekerjaan itu sendiri, kompensasi, peluang pengembangan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, serta penghargaan. Literatur perilaku organisasi menjelaskan bahwa kepuasan dapat membentuk sikap dan respons karyawan terhadap pekerjaannya [7], [8]. Penelitian ini mengukur kepuasan melalui delapan butir yang mewakili pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, supervisi, lingkungan kerja, dan penghargaan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian hasil kerja dari sisi kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini, kinerja diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian, efektivitas, kemandirian, tanggung jawab terhadap hasil, dan komitmen kerja. Pemisahan indikator ketepatan waktu dilakukan secara konseptual: pada disiplin, ketepatan waktu merujuk pada kepatuhan terhadap jadwal kehadiran; pada kinerja, ketepatan waktu merujuk pada kemampuan menyelesaikan output sesuai batas waktu. Dengan demikian, kedua konstruk tidak dimaksudkan mengukur aspek yang sama.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karena kepatuhan terhadap jadwal dan prosedur mengurangi ketidakpastian dalam proses kerja. Pada perusahaan dengan aktivitas yang saling bergantung, karyawan yang hadir tepat waktu dan menjalankan SOP membantu menjaga kesinambungan pekerjaan. Temuan penelitian sebelumnya juga menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja [1], [3], [9]. Atas dasar itu, H1 diajukan.

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karena kondisi kerja yang dinilai adil dan mendukung dapat memperkuat sikap positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa dihargai, memperoleh dukungan, dan menilai pekerjaan sesuai harapan lebih mungkin menunjukkan keterlibatan yang baik dalam menyelesaikan tugas. Bukti empiris pada berbagai konteks organisasi juga mendukung hubungan tersebut [1], [2], [4]. Atas dasar itu, H2 diajukan.

Secara simultan, disiplin dan kepuasan kerja dapat saling melengkapi. Disiplin menyediakan struktur perilaku kerja, sedangkan kepuasan memberikan kondisi psikologis yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kombinasi keduanya diperkirakan lebih mampu menjelaskan variasi kinerja dibandingkan hanya mengandalkan satu faktor. Atas dasar itu, H3 diajukan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan metode survei. Objek penelitian adalah karyawan tetap CV. Aditya Tirta Mandiri di Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan tetap. Karena seluruh populasi masih memungkinkan dijangkau,

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

digunakan sampling jenuh sehingga seluruh 100 karyawan menjadi responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima tingkat dan didukung observasi lapangan. Desain tersebut sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Instrumen terdiri atas tujuh item disiplin kerja (X1), delapan item kepuasan kerja (X2), dan tujuh item kinerja karyawan (Y). Uji validitas menggunakan corrected item-total correlation dengan batas $r > 0,196$ untuk $n = 100$ pada taraf 5%, sedangkan reliabilitas dinilai menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria minimal 0,70. Analisis dilakukan melalui statistik deskriptif, uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan regresi linear berganda.

Model empiris dirumuskan sebagai $Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \varepsilon$. Pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi 5%. Pemeriksaan diagnostik pada data final menunjukkan residual tidak menolak asumsi normalitas (Shapiro-Wilk $p = 0,062$), dan nilai VIF masing-masing prediktor sebesar 9,615, masih di bawah batas 10 tetapi menunjukkan korelasi antarprediktor yang relatif tinggi. Uji Glejser menunjukkan heteroskedastisitas. Oleh sebab itu, koefisien regresi tetap digunakan untuk interpretasi arah dan besaran pengaruh, tetapi pengujian signifikansi koefisien menggunakan standard error robust HC3. Pendekatan ini dimaksudkan agar kesimpulan inferensial lebih berhati-hati ketika varians residual tidak konstan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	51	51.0%
Perempuan	49	49.0%
Total	100	100%

Komposisi responden relatif seimbang, yaitu 51% laki-laki dan 49% perempuan. Komposisi ini menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak didominasi secara ekstrem oleh salah satu kelompok gender, meskipun karakteristik tersebut tidak digunakan sebagai variabel penjelas dalam model.

4.2 Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	Mean item	Interpretasi umum
Disiplin kerja (X1)	3.57	Cenderung tinggi
Kepuasan kerja (X2)	3.64	Cenderung tinggi
Kinerja karyawan (Y)	3.56	Cenderung tinggi

Rata-rata skor item menunjukkan bahwa ketiga konstruk berada pada kecenderungan positif. Rata-rata indikator disiplin kerja sebesar 3,57, kepuasan kerja 3,64, dan kinerja karyawan 3,56. Pada disiplin, indikator dengan rerata tertinggi adalah X1.3 (3,62), sedangkan pada kepuasan kerja indikator X2.7 (3,75) menjadi yang tertinggi. Pada kinerja, X1.3 (ketepatan waktu penyelesaian) memiliki rerata 3,68. Temuan deskriptif tersebut memberikan gambaran bahwa responden secara umum menilai kondisi ketiga variabel cukup baik, tetapi masih terdapat ruang untuk peningkatan.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Ringkasan uji validitas instrumen

Variabel	Jumlah item	Rentang r hitung	Status
Disiplin kerja	7	0.741–0.863	Semua valid
Kepuasan kerja	8	0.753–0.864	Semua valid
Kinerja karyawan	7	0.737–0.845	Semua valid

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Tabel 4. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0.942	Reliabel
Kepuasan kerja	0.949	Reliabel
Kinerja karyawan	0.941	Reliabel

Seluruh item memiliki corrected item-total correlation di atas batas minimum sehingga tidak ada item yang perlu dihapus. Nilai Cronbach's Alpha juga tinggi, masing-masing 0,942 untuk disiplin kerja, 0,949 untuk kepuasan kerja, dan 0,941 untuk kinerja. Dengan demikian, instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan dalam analisis lanjutan.

4.4 Uji Asumsi Model

Tabel 5. Ringkasan pengujian diagnostik

Pengujian	Hasil	Keputusan
Normalitas residual	Shapiro-Wilk p = 0.062	Tidak menolak normalitas
VIF X1	9.615	Di bawah 10
VIF X2	9.615	Di bawah 10
Glejser X1	p = 0.001	Heteroskedastisitas
Glejser X2	p = 0.005	Heteroskedastisitas

Hasil diagnostik menunjukkan residual tidak bermasalah dari sisi normalitas, sedangkan VIF sebesar 9,615 menunjukkan multikolinearitas belum melewati batas 10 tetapi cukup tinggi. Kondisi ini perlu dicatat karena disiplin dan kepuasan kerja secara konseptual memang dapat berkaitan. Uji Glejser menghasilkan p < 0,05 untuk kedua prediktor sehingga terdapat indikasi heteroskedastisitas. Karena itu, inferensi pada koefisien regresi menggunakan standard error robust HC3. Langkah ini tidak mengubah koefisien OLS, tetapi membuat pengujian signifikansi lebih tahan terhadap ketidaksamaan varians residual.

4.5 Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil regresi linear berganda dengan standard error robust HC3

Variabel	B	SE robust	t	p-value
Konstanta	0.342	0.795	0.431	0.668
Disiplin kerja (X1)	0.356	0.097	3.657	<0,001
Kepuasan kerja (X2)	0.538	0.086	6.223	<0,001

Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 0.342 + 0.356X1 + 0.538X2. Koefisien disiplin kerja sebesar 0.356 menunjukkan arah positif; dengan variabel lain konstan, kenaikan satu unit skor disiplin diikuti kenaikan skor kinerja sekitar 0.356 unit. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0.538 juga positif, dan besarnya lebih tinggi daripada koefisien disiplin kerja. Namun, perbedaan skala dan korelasi antarprediktor perlu dipertimbangkan sehingga dominansi sebaiknya tidak disimpulkan hanya dari koefisien B.

Tabel 7. Ringkasan pengujian hipotesis

Hipotesis	Statistik	Hasil
H1: X1 → Y	t = 3,657; p < 0,001	Diterima
H2: X2 → Y	t = 6,223; p < 0,001	Diterima
H3: X1 dan X2 → Y	F = 476,286; p < 0,001	Diterima

4.6 Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien determinasi model

R	R^2	Adjusted R^2
0.953	0.908	0.906

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Nilai R^2 sebesar 0.908 atau sekitar 90.8% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam sampel penelitian mencapai sekitar 90.8%. Sisanya sekitar 9.2% berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai tersebut menunjukkan daya jelas model yang tinggi, tetapi tidak berarti bahwa dua variabel tersebut merupakan satu-satunya penyebab kinerja karena desain penelitian bersifat potong lintang dan menggunakan data persepsi.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian mendukung H1: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keteraturan perilaku kerja tetap memiliki peran dalam konteks CV. Aditya Tirta Mandiri. Koefisien positif mengindikasikan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap jadwal, aturan, dan prosedur diikuti oleh kecenderungan peningkatan hasil kerja.

Secara operasional, hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik proses kerja AMDK yang melibatkan aktivitas berurutan dan saling bergantung. Ketepatan hadir, kepatuhan SOP, dan tanggung jawab terhadap kewajiban membantu memastikan pekerjaan tidak tertunda pada satu titik yang kemudian menghambat bagian lain. Dengan demikian, disiplin berfungsi sebagai mekanisme yang menciptakan keteraturan proses, bukan sekadar alat kontrol perilaku.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menemukan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pada berbagai konteks organisasi [1], [3], [9]. Kontribusi penelitian ini terletak pada penerapan hubungan tersebut pada perusahaan AMDK lokal dengan 100 karyawan, sehingga memperluas bukti empiris di luar konteks perusahaan besar atau organisasi publik.

4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian juga mendukung H2. Kepuasan kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,538 dan t robust sebesar 6,223 dengan $p < 0,001$. Artinya, semakin positif penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, semakin tinggi kinerja yang cenderung ditunjukkan.

Secara substantif, temuan ini dapat dipahami dari beberapa aspek kepuasan yang diukur. Rerata indikator lingkungan kerja dan penghargaan relatif tinggi, sedangkan aspek kompensasi memiliki rerata yang lebih rendah dibandingkan beberapa indikator lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh imbalan finansial, tetapi juga oleh kenyamanan lingkungan, hubungan kerja, peluang berkembang, dan pengakuan atas kontribusi.

Temuan ini konsisten dengan studi yang melaporkan keterkaitan kepuasan kerja dengan kinerja [1], [2], [4]. Dibandingkan disiplin kerja, kepuasan kerja menunjukkan koefisien dan statistik t yang lebih besar dalam model penelitian. Temuan ini memberikan implikasi bahwa kebijakan peningkatan kinerja pada CV. Aditya Tirta Mandiri perlu memperhatikan pengalaman kerja karyawan secara lebih menyeluruh, bukan hanya kepatuhan terhadap aturan.

4.7.3 Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

Hasil uji simultan mendukung H3. Model regresi signifikan dengan $F = 476,286$ dan $p < 0,001$. Artinya, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan informasi yang bermakna dalam menjelaskan kinerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kinerja tidak cukup dipahami hanya dari perilaku kepatuhan atau hanya dari kepuasan psikologis.

Secara manajerial, kombinasi kedua faktor menunjukkan kebutuhan pendekatan ganda. Sistem absensi, evaluasi SOP, target kerja, dan pengawasan dapat memperkuat disiplin; pada saat yang sama, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan melalui komunikasi dua arah, penghargaan yang transparan, evaluasi fasilitas, dan kesempatan pengembangan. Pendekatan tersebut lebih sesuai dengan hasil model dibandingkan kebijakan yang hanya menekankan sanksi.

Meski demikian, nilai R^2 yang tinggi harus ditafsirkan secara hati-hati. Data diperoleh pada satu perusahaan dengan desain cross-sectional dan menggunakan kuesioner persepsi. Selain itu, terdapat indikasi

heteroskedastisitas dan VIF yang relatif tinggi. Karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menguji model pada perusahaan lain, menggunakan data longitudinal atau data kinerja objektif, serta mempertimbangkan variabel seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, dan komitmen organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang berhubungan positif dengan kinerja karyawan pada CV. Aditya Tirta Mandiri. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga keteraturan kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan dan SOP, serta tanggung jawab kerja perlu dipertahankan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dan menunjukkan kontribusi yang lebih besar dalam model, sehingga pengelolaan pengalaman kerja karyawan menjadi bagian penting dari strategi peningkatan kinerja. Secara simultan, kedua variabel memberikan daya jelas yang tinggi terhadap kinerja.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan memperkuat monitoring kehadiran dan ketepatan waktu melalui sistem absensi yang terdokumentasi; melakukan evaluasi SOP secara berkala melalui briefing dan pemeriksaan kepatuhan; menerapkan reward yang transparan untuk disiplin, pencapaian target, dan kualitas kerja; melakukan survei kepuasan kerja secara periodik; serta memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan sampel lintas perusahaan dan menambahkan variabel lain agar penjelasan terhadap kinerja tidak terlalu terpusat pada dua prediktor.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Catur Insan Cendekia, pimpinan dan karyawan CV. Aditya Tirta Mandiri, serta pihak-pihak yang mendukung proses pengumpulan dan pengolahan data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

[1] A. Azis, D. Sartika, and R. Y. Sumiaty, “The influence of work discipline and job satisfaction on employee performance at the sub-district office in Tangerang City,” International Journal Multidisciplinary Science, vol. 3, no. 3, 2024, doi: 10.56127/ijml.v3i3.1669.

[2] S. E. Sinta, I. Iswati, S. Aisyah, and A. Fitriyasari, “Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Nusatrans Anugerah Makmur,” Jurnal Riset Manajemen, vol. 2, no. 3, pp. 530–548, 2024, doi: 10.54066/jurma.v2i3.2333.

[3] Y. H. Gultom, T. Timuneno, M. S. Neno, and N. P. Nursiani, “Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang,” GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, vol. 5, no. 1, 2024, doi: 10.35508/glory.v5i1.12957.

[4] B. R. Purnomo and N. Hasanah, “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening,” J-MACC: Journal of Management and Accounting, vol. 6, no. 1, pp. 115–127, 2023, doi: 10.52166/j-macc.v6i1.4160.

[5] M. S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, ed. revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

[6] U. Sekaran and R. Bougie, Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. Chichester: Wiley, 2016.

[7] F. Luthans, Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill, 2015.

[8] S. P. Robbins and T. A. Judge, Organizational Behavior. New York: Pearson, 2019.

[9] A. A. Z. Rahmawati and Trisninawati, “Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening,” Jurnal Keuangan dan Bisnis, vol. 22, no. 1, pp. 124–143, 2024, doi: 10.32524/jkb.v22i1.1011.

[10] N. H. Sihotang and A. Saputra, “Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Volex,” ECo-Buss, vol. 6, no. 3, pp. 1007–1020, 2024, doi: 10.32877/eb.v6i3.756.

[11] H. Syafiana, T. R. N. Bulan, and M. F. Azhmy, “The effect of work discipline on employee performance mediated by employee job satisfaction,” Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen, vol. 8, no. 2, pp. 243–256, 2022, doi: 10.47663/jmbep.v8i2.250.

[12] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.