

Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Prima Nusantara di Bekasi

Kamsidik^{1*}, Prasetyo Kurniawan², Guruh Dwi Pratama³, Suwanto⁴

¹⁻⁴Program Studi Manajemen Program Sarjana, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: dosen02064@unpam.ac.id; dosen02261@unpam.ac.id; dosen02560@unpam.ac.id; dosen01813@unpam.ac.id

*Penulis Korespondensi: @unpam.ac.id

Abstract. This study aims to examine the relationship between job satisfaction, organizational climate, and work discipline at PT Prima Nusantara in Bekasi, with the ultimate goal of influencing employee performance. Using an explanatory research technique, this study utilized a sample of 98 respondents. Data analysis makes use of statistical methods such as hypothesis testing, determination analysis, and regression testing. Hypothesis testing revealed a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that work discipline significantly affects job satisfaction by 37.5%. By 42.2%, with a significance value of $0.000 < 0.05$, the organizational environment significantly affects work satisfaction, as revealed by hypothesis testing. Hypothesis testing reveals a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that work discipline and organizational climate jointly impact job satisfaction by 50.9%. The results of the hypothesis testing show that employee performance is significantly impacted by job satisfaction (32.7%), with a significance level of $0.000 < 0.05$

Keywords: Employee Performance; Job Satisfaction; Organizational Climate; PT Prima Nusantara; Work Discipline.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja, iklim organisasi, dan disiplin kerja di PT Prima Nusantara, Bekasi, dengan tujuan akhir memengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan teknik penelitian eksplanatori, penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 98 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik seperti uji hipotesis, analisis determinasi, dan uji regresi. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 37,5%. Uji hipotesis juga mengungkapkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 42,2%, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menandakan bahwa disiplin kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja sebesar 50,9%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja (sebesar 32,7%), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Iklim Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; PT Prima Nusantara.

1. LATAR BELAKANG

Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dan mempertahankan kegiatan operasional komersialnya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) sebagai komponen strategis. Selain menjalankan tanggung jawab operasional, karyawan memegang peran krusial dalam menentukan efisiensi dan kinerja organisasi di tengah iklim bisnis yang semakin kompetitif. Menurut Ichdan (2024), sejumlah faktor manajemen sumber daya manusia seperti motivasi, disiplin kerja, pelatihan, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pekerja di sektor manufaktur. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola SDM mereka dengan baik guna memastikan karyawan memberikan hasil kerja terbaik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Di sektor manufaktur, yang sangat bergantung pada prosedur kerja terstruktur dan fokus pada pencapaian target output, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting. Untuk memastikan prosedur produksi mematuhi standar perusahaan, industri manufaktur membutuhkan tenaga kerja yang mampu bekerja dengan disiplin, konsistensi, akurasi, dan produktivitas tinggi. Ichdan (2024) menemukan bahwa peningkatan kinerja dan produktivitas di sektor industri Jawa Barat sangat bergantung pada disiplin kerja. Temuan ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kemampuan organisasi dalam mempertahankan produktivitas dengan kebiasaan kerja para karyawannya.

Karakteristik tersebut juga ditemukan pada industri manufaktur sepatu yang merupakan salah satu industri padat karya dan memiliki ketergantungan tinggi terhadap tenaga kerja pada berbagai tahapan produksinya. Penelitian Gucella dan Maryam (2026) pada karyawan produksi perusahaan manufaktur sepatu di Cirebon menunjukkan bahwa aspek psikologis karyawan, khususnya kepuasan kerja, menjadi faktor penting dalam pengelolaan tenaga kerja pada industri tersebut. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pengelolaan SDM dalam industri sepatu tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga dengan kondisi psikologis dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya.

PT Prima Nusantara merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri sepatu dan berpusat di Bekasi dengan cakupan pasar domestik maupun ekspor. Dalam upaya mencapai visi dan misi perusahaan, PT Prima Nusantara membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi, tanggung jawab, kedisiplinan, serta konsistensi dalam menjaga kualitas pekerjaan dan pencapaian target produksi. Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan, pencapaian target produksi menunjukkan kecenderungan mengalami penurunan dalam beberapa periode. Kondisi tersebut menjadi indikasi adanya permasalahan kinerja yang perlu mendapat perhatian karena ketidakmampuan memenuhi target produksi secara konsisten dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan manusia; hal ini bukanlah peristiwa yang berdiri sendiri. Kinerja karyawan PT Prima Nusantara disebut-sebut dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti disiplin kerja. Tingkat kemampuan karyawan dalam menjaga kedisiplinan saat bekerja mencerminkan sejauh mana mereka mematuhi peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Keterlambatan, ketidakhadiran, atau ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja dapat menghambat kelancaran proses produksi serta pencapaian tujuan dalam sistem produksi yang terintegrasi.

Berdasarkan studi empiris (Pane dkk., 2023), kepuasan kerja dan kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja memengaruhi kepuasan kerja maupun kinerja; namun, menurut Purnomo dan Hasanah (2023), kepuasan kerja berperan

sebagai variabel perantara. Sebagaimana dikemukakan oleh Ichdan (2024), disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja karyawan industri. Berdasarkan temuan-temuan ini, perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai potensi maksimalnya ketika para pekerjanya memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Iklim organisasi, bersama dengan disiplin kerja, dianggap sebagai faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Elemen-elemen iklim organisasi mencakup persepsi karyawan terhadap kebijakan manajemen, lingkungan kerja, teknik komunikasi, hubungan kerja, dan dukungan organisasi. Iklim organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan yang membantu karyawan menjalankan tugas mereka dengan baik serta merasa senang saat berangkat kerja setiap harinya.

Fadilah dkk. (2021) menyatakan bahwa dalam kaitannya dengan hubungan antara lingkungan organisasi dan kinerja, kepuasan kerja berperan sebagai variabel pemediasi. Hasil-hasil seperti ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka menjadi lebih berkomitmen terhadap keberhasilan perusahaan. Iklim organisasi merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena faktor ini memengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Perspektif kepuasan kerja juga dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana disiplin kerja dan lingkungan organisasi berkaitan dengan kinerja. Kepuasan kerja mencerminkan penilaian dan sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja sesuai harapan cenderung memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Di sektor manufaktur, yang ditandai dengan pekerjaan berbasis target dan tuntutan produksi, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat berperan penting dalam mempertahankan karyawan (retensi tenaga kerja).

Berbagai temuan studi juga menunjukkan betapa pentingnya peran kepuasan kerja dalam menentukan kinerja. Menurut Pane dkk. (2023), Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan kinerja, di mana kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara disiplin kerja dan kinerja. Senada dengan hal tersebut, Purnomo dan Hasanah (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Persepsi dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaan mereka, serta kepatuhan mereka terhadap peraturan tempat kerja, merupakan faktor krusial dalam menentukan peningkatan kinerja; hal ini ditunjukkan oleh Putra dkk. (2025) yang menemukan bahwa kepuasan kerja menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja.

Dampak disiplin kerja dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan diteliti oleh Paramitha dkk. (2024) dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Menurut penelitian mereka, kepuasan kerja merupakan penentu utama dalam hubungan antara

karakteristik perilaku, kondisi organisasi, dan kinerja. Karena kepuasan kerja menjelaskan proses mental yang menghubungkan budaya organisasi dan disiplin kerja dengan hasil kinerja, variabel ini harus dipandang sebagai variabel antara (*intervening*).

Namun, studi yang mengkaji peran kepuasan kerja sebagai mediator menunjukkan hasil yang beragam, khususnya terkait hubungan antara kinerja dan lingkungan organisasi. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan menurut Paramitha dkk. (2024), yang sejalan dengan temuan Fadilah dkk. (2021). Di sisi lain, menurut Julindrastuti dan Karyadi (2026), kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara suasana organisasi dan kinerja karyawan, meskipun kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Temuan yang bertentangan ini menunjukkan adanya kesenjangan empiris terkait proses bagaimana kepuasan kerja dan suasana organisasi memengaruhi kinerja.

Selain hasil yang kontradiktif tersebut, terdapat pula kesenjangan kontekstual. Penelitian oleh Fadilah dkk. (2021), Pane dkk. (2023), Paramitha dkk. (2024), dan Julindrastuti dan Karyadi (2026) masing-masing dilakukan pada tenaga administrasi di perguruan tinggi, instansi pemerintah, industri perhotelan, dan industri konstruksi. Industri-industri tersebut memiliki lingkungan kerja yang berbeda dibandingkan dengan sektor manufaktur sepatu yang padat karya, yang dicirikan oleh proses produksi yang saling terkait, persyaratan kualitas khusus, dan tekanan untuk memenuhi target keluaran (**output**). Menurut Gucella dan Maryam (2026), penelitian lebih lanjut mengenai aspek psikologis pekerja di sektor manufaktur sepatu masih diperlukan.

Mengingat kondisi tersebut, kombinasi faktor disiplin kerja, lingkungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan bukanlah satu-satunya aspek inovatif dari studi ini; penelitian sebelumnya telah mengkaji korelasi antarvariabel tersebut. Sebaliknya, orisinalitas studi ini terletak pada penerapan pendekatan tersebut di sektor manufaktur sepatu, tepatnya di PT Prima Nusantara di Bekasi, sebuah lingkungan yang ditandai dengan aktivitas padat karya dan penekanan tinggi pada pencapaian target keluaran. Penelitian ini mengkaji kembali fungsi kepuasan kerja sebagai variabel antara (**intervening variable**) guna menjembatani kontradiksi dalam studi-studi terdahulu mengenai perannya dalam memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini bertujuan memperkaya bukti empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara disiplin kerja, lingkungan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di sektor manufaktur padat karya. Pada akhirnya, jajaran manajemen puncak PT Prima Nusantara sebaiknya memanfaatkan kesimpulan penelitian ini

untuk merancang inisiatif baru yang bertujuan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas di lingkungan perusahaan, serta peningkatan kepuasan kerja. Pada akhirnya, langkah-langkah tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai target produksinya secara lebih andal dan produktif.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), Disiplin di tempat kerja digambarkan sebagai tindakan mematuhi semua prosedur dan kebijakan yang relevan, serta memiliki sikap yang selaras dengan standar perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mencakup kepatuhan terhadap standar waktu yang telah ditetapkan, norma organisasi, pedoman perilaku di tempat kerja, serta ketentuan hukum lain yang berlaku.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai pandangan bersama dari para anggotanya (individu maupun kelompok) serta pihak luar mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan mekanisme internal bisnis (Wirawan, 2017). Kinerja secara keseluruhan ditentukan oleh pandangan-pandangan tersebut, yang pada gilirannya memengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja para anggotanya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Hariandja (2019) sebagai tingkat terpenuhinya kebutuhan, keinginan, dan harapan seseorang melalui pekerjaannya, serta penilaian individu tersebut terhadap pekerjaan dan kondisi kerjanya secara umum.

Kinerja Karyawan

Kinerja digambarkan oleh Mangkunegara (2017) sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan secara tepat waktu, dengan rasa tanggung jawab, serta sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif untuk mengkaji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Populasi penelitian terdiri dari 98 responden dari PT Prima Nusantara di Bekasi. Sampel penelitian diambil dari keseluruhan populasi menggunakan pendekatan sensus yang dikenal sebagai *sampling* jenuh (*saturation sampling*). Analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis, pengujian asumsi klasik, dan pengujian instrumen merupakan beberapa prosedur analisis data yang digunakan. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600 dan valid jika

nilai signifikansi *2-tailed* kurang dari 0,05; kedua penilaian tersebut merupakan bagian dari prosedur pengujian instrumen. Untuk menguji multikolinieritas, digunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), sedangkan uji Kolmogorov-Smirnov untuk normalitas dan uji Glejser untuk heteroskedastisitas merupakan bagian dari pengujian asumsi klasik. Selain itu, analisis regresi linear digunakan untuk mengukur pengaruh antarvariabel; uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antarvariabel penelitian; serta koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,622	0,600	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0,630	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,615	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,612	0,600	Reliabel

Hasil pengujian berikut menunjukkan nilai alpha Cronbach untuk variabel-variabel berikut: Disiplin Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (Z). Oleh karena itu, kita dapat mempercayai faktor-faktor ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Berikut adalah hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk normalitas:

Tabel 2. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Statistic	df	Sig.	Shapiro-Wilk Statistic	df
Kepuasan Kerja (Y)	0,073	98	0,200	0,975	98

Hasil sebesar 0,200 diperoleh dari pengujian yang tercantum dalam tabel di atas; nilai ini lebih tinggi daripada nilai kritis $\alpha = 0,050$, yang berarti $0,200 > 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa distribusi normal merupakan asumsi yang wajar untuk digunakan saat menguji persamaan ini.

Uji Multikolinieritas 1) Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance diperiksa untuk menguji adanya multikolinieritas. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.799	2.951	—	—	—
	Disiplin Kerja (X1)	0.329	0.080	0.358	0.675	1.481
	Iklim Organisasi (X2)	0.438	0.086	0.445	0.675	1.481

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 1,481 (< 10) dan nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen adalah 0,675 ($< 1,0$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas 2) Uji Glejser digunakan untuk melakukan pengujian tersebut. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.510	1.689	—	2.079	0.040
	Disiplin Kerja (X1)	-0.158	0.046	-0.405	-3.441	0.061
	Iklim Organisasi (X2)	0.115	0.049	0.275	2.337	0.072

Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar dari 0,050. Data ini tidak menunjukkan adanya tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi

Analisis Deskriptif

Menentukan nilai minimum dan maksimum untuk setiap variabel, serta simpangan bakunya, merupakan tujuan utama penelitian ini. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 5. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	98	30	46	37.89	3.755
Iklim Organisasi (X2)	98	31	46	38.11	3.502
Kepuasan Kerja (Y)	98	32	46	38.96	3.446
Kinerja Karyawan (Z)	98	31	50	39.15	3.665
Valid N (listwise)	98	—	—	—	—

Hasil untuk variabel disiplin kerja dalam analisis statistik deskriptif berkisar antara 30 hingga 46, dengan skor rata-rata 3,789 dan simpangan baku 3,755. Skor berkisar antara 31 hingga 46 tercatat untuk variabel iklim organisasi, dengan skor rata-rata 3,811 dan simpangan baku 3,502. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja memiliki rentang 32–46, dengan skor rata-rata 3,896 dan simpangan baku 3,446. Kesimpulannya, variabel kinerja karyawan menghasilkan skor penilaian 3,915 dan standar deviasi 3,665, dengan skor minimum 31 dan skor maksimum 50. Temuan ini menunjukkan bahwa, menurut pandangan responden, semua variabel penelitian dinilai cukup baik, dengan variabilitas data berada dalam rentang sebaran yang dapat diterima.

Analisis Kuantitatif.

Mengetahui bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen merupakan tujuan utama penelitian ini. Hasil pengujian dapat Anda lihat di bawah ini:

Analisis Regresi

Tujuan uji regresi ini adalah untuk mengetahui bagaimana perubahan pada faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen. Berikut adalah hasil pengujiannya:

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	98	30	46	37.89	3.755
Iklim Organisasi (X2)	98	31	46	38.11	3.502
Kepuasan Kerja (Y)	98	32	46	38.96	3.446
Kinerja Karyawan (Z)	98	31	50	39.15	3.665
Valid N (listwise)	98	—	—	—	—

Persamaan regresi $Y = 9,799 + 0,329X1 + 0,438X2$ diperoleh dari data uji pada tabel sebelumnya. Berikut adalah penjelasan mengenai persamaan tersebut: 1) Konstanta sebesar 9,799 menunjukkan adanya nilai dasar kepuasan kerja sebesar 9,799 poin apabila faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja tidak ada. 2) Dengan nilai positif sebesar 0,329 untuk koefisien regresi disiplin kerja, terlihat adanya hubungan sebesar 0,329 poin antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. 3) Ketiga, peningkatan sebesar 0,438 poin pada iklim organisasi berkaitan dengan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,438 poin, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi untuk iklim organisasi yang bernilai 0,438.

Tabel 7: Temuan dari Studi Regresi Linear Sederhana mengenai Kinerja dan Kepuasan Kerja

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.456	3.482	—	4.439	0.000
1	Disiplin Kerja (X1)	0.608	0.089	0.572	6.832	0.000

Berdasarkan data uji pada tabel sebelumnya, persamaan regresinya adalah $Z = 15,456 + 0,608Y$. Berikut adalah cara memahami persamaan tersebut: 1) Ketika pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, kinerja mereka turun ke angka konstan sebesar 15,456 poin. 2) Kepuasan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,608, yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,608 poin.

Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Berikut adalah hasil pengujian tersebut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.612 ^a	0.375	0.368	2.739

Dengan koefisien determinasi sebesar 0,375, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 37,5% terhadap kepuasan kerja

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.650 ^a	0.422	0.416	2.633

Berdasarkan hasil pengujian, iklim organisasi berkontribusi sebesar 42,2% terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien determinasi sebesar 0,422.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.713 ^a	0.509	0.498	2.441

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor lain menyumbang 49,1% dari varians kepuasan kerja, sedangkan lingkungan organisasi dan disiplin kerja menyumbang 50,9%. Hal ini didasarkan pada koefisien determinasi sebesar 0,509

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.572 ^a	0.327	0.320	3.022

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak sebesar 32,7% terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 0,327.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.670	2.819	–	6.268	.000
1	Disiplin Kerja (X1)	.562	.074	.612	7.588	.000

Nilai t estimasi lebih besar daripada nilai t-tabel ($7,588 > 1,985$), yang mendukung hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.599	2.922	–	4.996	0.000
1	Iklim Organisasi (X2)	0.639	0.076	0.650	8.372	0.000

Nilai t hitung yang diperoleh ($8,372 > 1,985$) lebih besar dari nilai t tabel, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.456	3.482	–	4.439	0.000
1	Kepuasan Kerja (Y)	0.608	0.089	0.572	6.832	0.000

Hasil pengujian yang disajikan dalam tabel di atas mendukung hipotesis bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($6,832 > 1,985$), sehingga hipotesis tersebut diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil Pengujian Hipotesis Simultan Iklim Tempat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja ditunjukkan pada Tabel 15.

Model	Keterangan	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585.970	2	292.985	49.188	0.000
	Residual	565.866	95	5.956	—	—
	Total	1151.837	97	—	—	—

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel sebelumnya, nilai F yang dihitung ($49,188 > 2,700$) lebih tinggi daripada nilai F-tabel, yaitu 2,700. Hal ini berarti hipotesis keempat, yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, diterima.

5. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terbukti signifikan secara statistik ($r=37,5\%$). Dengan nilai $7,588 > 1,985$, nilai t hasil perhitungan uji hipotesis lebih besar daripada nilai t-tabel. Disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana telah disebutkan sebelumnya.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien determinasi sebesar $42,2\%$). Uji hipotesis menghasilkan nilai t sebesar 8,372, yang lebih tinggi daripada nilai t-tabel sebesar 1,985. Dengan demikian, pernyataan bahwa lingkungan organisasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti benar.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja dan iklim organisasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja ($Y = 9,799 + 0,329X_1 + 0,438X_2$). Faktor-faktor lain berkontribusi terhadap sisa $49,1\%$ sisanya. Nilai F hasil perhitungan uji hipotesis, yaitu 49,188, lebih besar daripada nilai F-tabel sebesar 2,700. Oleh karena itu, terbukti jelas bahwa lingkungan kerja dan disiplin memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi untuk hubungan antara kepuasan karyawan dan kinerja kerja adalah $32,7\%$. Nilai t hasil perhitungan uji hipotesis ($6,832 > 1,985$) lebih besar daripada nilai t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dalam lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 37,5%, di mana nilai t-hitung ($7,588 > 1,985$) melampaui nilai t-tabel. Selain itu, lingkungan organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, menyumbang 42,2% dari total. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel ($8,372 > 1,985$). Menurut hasil uji F (nilai F-hitung $>$ nilai F-tabel: $49,188 > 2,700$), variabel di luar penelitian ini menyumbang 49,1% terhadap varians kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh substansial sebesar 50,9%. Lebih lanjut, 32,7% dari total tersebut berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan; hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel ($6,832 > 1,985$).

Berdasarkan hasil tersebut, organisasi disarankan untuk meningkatkan penerapan disiplin kerja dengan menegakkan aturan secara konsisten dan adil; hal ini akan mendorong peningkatan akuntabilitas dan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan dukungan kepemimpinan, kerja sama antar-karyawan, komunikasi, serta kejelasan mengenai pekerjaan dan tanggung jawab guna menciptakan suasana organisasi yang positif. Perusahaan juga sebaiknya berfokus pada elemen-elemen yang meningkatkan kebahagiaan karyawan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan menjamin perlakuan yang adil. Diharapkan kinerja karyawan akan terus meningkat secara stabil seiring dengan disiplin kerja yang lebih baik, budaya kerja yang menyenangkan, dan peningkatan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- *International Journal of Environmental, Sustainability and Social Science, 5*(4), 928–945.
<https://doi.org/10.38142/ijesss.v5i4.1096>
- *Majalah Ilmiah Bijak, 22*(2). <https://doi.org/10.31334/bijak.v22i2.5785>
- Fadilah, M. F., Armanu, & Irawanto, D. W. (2021). Organizational climate, organizational culture and employee performance: The mediating role of job satisfaction. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen), 7*(3), 136–146.
<https://journal2.um.ac.id/index.php/jpbm/article/view/24608>
- Gucella, A. Q., & Maryam, S. (2026). Dinamika kepuasan dan stres kerja dalam memicu turnover intention karyawan studi pada industri pabrik sepatu di Cirebon. *Journal of Management and Digital Business, 6*(2), 797–810.
<https://doi.org/10.53088/jmdb.v6i2.3011>
- Hariandja, M. T. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Grasindo.
- Ichdan, D. A. (2024). Analysis of employee performance through productivity: The role of kaizen culture, motivation, and work discipline in the manufacturing industry. *Annals of Human Resource Management Research, 4*(1), 13–28. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v4i1.2158>

- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2026). Enhancing employee performance through organizational climate and job satisfaction: Evidence from a private university.
- Mangkunegara, A. P. (2017). **Manajemen sumber daya manusia perusahaan**. PT Remaja Rosdakarya.
- Pane, M. C., Taba, I., & Massepe, A. N. B. (2023). The effect of remuneration, work motivation, work discipline on employee performance through job satisfaction at the BKD Office of South Sulawesi Province. **Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 6*(3). <https://doi.org/10.26487/hjabe.v6i3.27765>
- Paramitha, N. L. M. A., Indiani, N. L. P., & Yasa, P. N. S. (2024). The role of job satisfaction as a mediator of work discipline and organizational climate on employee performance.
- Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. **J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 6*(1), 115–127. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v6i1.4160>
- Putra, R. S., Agustina, T. S., & Aziz, A. A. B. (2025). The influence of work environment and work discipline on employee performance through job satisfaction. **Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13*(5). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3629>
- Sutrisno, E. (2016). **Manajemen sumber daya manusia**. Kencana.
- Wirawan. (2017). **Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian**. Salemba Empat