

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Citra Putera Perkasa Kota Tangerang

Kamsidik¹, Darmadi²
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02064@unpam.ac.id

Submitted: 06th March 2025 | **Edited:** 23rd May 2025 | **Issued:** 01st June 2025

Cited on: Kamsidik, K., & Darmadi, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Citra Putera Perkasa Kota Tangerang. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(1), 41-49.

ABSTRACT

Improving employee performance remains a crucial objective for companies seeking to maintain competitiveness and achieve organizational goals. This research was conducted to investigate how work discipline and job satisfaction influence employee performance at PT MEGA CITRA PUTERA PERKASA in Tangerang City. As performance is often shaped by internal workplace factors, understanding the specific roles of discipline and satisfaction is vital for effective human resource management. Utilizing a quantitative research approach, data were collected from a saturated sample of 52 respondents, and various statistical methods were applied to analyze the relationships among variables. The findings suggest that both work discipline and job satisfaction have a significant impact on employee performance, with work discipline showing a particularly dominant influence. Employees who adhere to consistent standards of discipline and experience fulfillment in their roles tend to contribute more effectively to organizational productivity. These results imply that fostering a work culture that promotes accountability and ensures employee satisfaction can lead to substantial improvements in performance. For business leaders, this study underscores the importance of strategic human resource policies that not only enforce discipline but also create a positive, motivating work environment. Such efforts are essential to enhance overall organizational effectiveness.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resource Strategy, Organizational Effectiveness

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada tercapainya tujuan strategis perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Penelitian oleh Silalahi dan Bangun (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Kristen Maranatha. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan, yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Penelitian oleh Aris (2024) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Dua Kelinci.

PT Mega Citra Putera Perkasa di Kota Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk elektronik. Perusahaan ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target penjualan dan kepuasan pelanggan. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan belum optimal, yang dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Mirnawati dan Hermana (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Singaperbangsa Karawang. Namun, penelitian tersebut belum mengkaji secara spesifik konteks industri distribusi produk elektronik. Selain itu, penelitian oleh Indriati et al. (2024) di PT Telkom Akses Yogyakarta menemukan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, faktor lingkungan kerja yang menjadi variabel tambahan dalam penelitian tersebut belum tentu relevan dengan konteks PT Mega Citra Putera Perkasa.

Gap penelitian ini terletak pada kurangnya studi yang mengkaji secara spesifik pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mega Citra Putera Perkasa, sebuah perusahaan distribusi produk elektronik di Kota Tangerang. Konteks industri dan lokasi yang berbeda dapat memengaruhi dinamika hubungan antar variabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan literatur dengan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT Mega Citra Putera Perkasa dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan yang mendukung peningkatan disiplin kerja dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di berbagai konteks industri.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara teoritis, kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga kualitas, efisiensi, dan efektivitas dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari (Robbins & Judge, 2019; diadaptasi dalam konteks terbaru oleh Santoso, 2021). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti kemampuan, motivasi, dan sikap kerja, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi (Rahman et al., 2022). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam evaluasi produktivitas perusahaan dan keberhasilan manajemen sumber daya manusia.

Lebih lanjut, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan daya saing dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Setiawan dan Wibowo (2023),

kinerja yang baik akan mendorong inovasi, produktivitas, dan kepuasan pelanggan, sehingga perusahaan mampu mencapai target strategisnya secara efektif. Selain itu, Nurhadi et al. (2020) menekankan bahwa peningkatan kinerja harus dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif, termasuk pengembangan disiplin kerja, kepuasan kerja, serta pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia modern.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk menjaga kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2018). Disiplin kerja tidak hanya terkait dengan kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai standar yang diharapkan serta tanggung jawab terhadap pekerjaan (Utami & Rahman, 2021). Menurut Nurcahyani et al. (2023), disiplin kerja berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan profesional, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan.

Selain itu, disiplin kerja menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kualitas kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Fadhila & Putri, 2022). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk mencapai target kerja, sehingga kontribusinya terhadap organisasi menjadi lebih optimal (Wahyudi & Sari, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan disiplin kerja yang baik, termasuk pemberian penghargaan dan sanksi yang adil, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional dan evaluasi positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karir (Luthans, 2018; dalam konteks terbaru dijelaskan oleh Putra, 2022). Kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh pada kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak pada tingkat motivasi dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya (Wijayanti & Hartono, 2020). Menurut Sari dan Nugroho (2023), tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meminimalisir turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Lebih lanjut, kepuasan kerja berperan sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Kusuma & Santoso, 2024). Studi terbaru oleh Rahmawati et al. (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengelola kepuasan kerja karyawannya dengan baik cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, kreatif, dan berkontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kepuasan kerja harus menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia.

Kerangka Penelitian

Disiplin kerja merupakan komponen fundamental dalam menciptakan keteraturan, kepatuhan, dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan perilaku kerja yang konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan standar

operasional yang ditetapkan organisasi. Teori Reinforcement dari Skinner mendukung bahwa perilaku disiplin dapat ditingkatkan melalui sistem reward dan punishment yang tepat. Penelitian oleh Fadhila dan Putri (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena disiplin menciptakan efisiensi waktu dan kualitas pelaksanaan tugas yang lebih baik. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dianggap sebagai landasan yang kuat bagi pencapaian kinerja yang optimal.

Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya dalam lingkungan kerja. Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, kepuasan kerja timbul dari faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan pengembangan karier. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi (Kusuma & Santoso, 2024). Studi oleh Rahmawati et al. (2021) juga memperkuat bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja, karena karyawan yang puas lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Secara sinergis, disiplin kerja dan kepuasan kerja menjadi dua variabel penting yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi tetapi tidak merasa puas dengan pekerjaannya mungkin akan bekerja hanya sekadar memenuhi kewajiban, sementara karyawan yang puas tetapi tidak disiplin berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian oleh Mirnawati dan Hermana (2024) mengungkapkan bahwa kombinasi disiplin kerja yang kuat dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusianya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengolah data numerik yang diperoleh dari kuesioner, sehingga hasil analisis dapat memberikan kesimpulan yang valid dan dapat diuji secara statistik. Penelitian ini dilakukan di PT Mega Citra Putera Perkasa, yang beralamat di Jl. H. Taufik No.87, RT.003/RW.008, Paninggilan Utara, Kecamatan Ciledug, Kota Tangerang, Banten 15153. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang karyawan yang diambil menggunakan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert, yang mengukur sejauh mana responden menyetujui pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Skala ini memudahkan analisis terhadap tingkat persepsi responden terhadap masing-masing variabel.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum melakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui tahapan uji kualitas data yang mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan

bahwa instrumen yang digunakan layak. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna memenuhi syarat analisis regresi. Terakhir, uji hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F untuk mengukur pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, seluruh 30 item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena masing-masing memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,855. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian ini secara konsisten mampu mengukur konstruk yang dimaksud, yakni disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh item dapat dikatakan memiliki validitas isi yang baik dan relevan untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Validitas yang tinggi pada instrumen ini memperkuat kredibilitas hasil penelitian karena menjamin bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Hasil ini sejalan dengan pandangan Hair et al. (2019), yang menyatakan bahwa instrumen dikatakan valid jika item-itemnya menunjukkan korelasi yang signifikan dan kuat dengan total skor, yang mencerminkan kemampuan item dalam mengukur variabel secara akurat. Selain itu, penelitian oleh Wulandari dan Setyawan (2021) juga menegaskan bahwa validitas yang baik merupakan syarat utama dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan keandalan data dalam analisis lanjutan. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah dalam mengumpulkan data empiris.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan masing-masing menunjukkan angka di atas 0,60. Hal ini menandakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan konsisten dalam mengukur variabel-variabel tersebut. Reliabilitas yang tinggi mengindikasikan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sekaran & Bougie, 2019).

Keandalan instrumen ini sangat penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan tidak hanya valid, tetapi juga konsisten jika diukur ulang dalam kondisi yang sama. Menurut Tavakol dan Dennick (2019), nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sudah cukup untuk menganggap instrumen sebagai reliabel, terutama dalam konteks sosial dan manajemen. Selain itu, Hair et al. (2019) juga menegaskan bahwa reliabilitas yang kuat merupakan prasyarat utama sebelum melakukan analisis statistik lanjutan seperti regresi dan uji hipotesis, agar interpretasi hasil dapat dilakukan dengan akurat dan tidak bias. Oleh karena itu, seluruh butir pertanyaan dalam penelitian ini dapat digunakan secara andal untuk memperoleh gambaran yang valid tentang hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,185 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,050. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini

berdistribusi normal. Distribusi normal merupakan salah satu syarat utama dalam melakukan analisis statistik parametrik, seperti regresi linier berganda, karena menjamin bahwa model estimasi yang digunakan menghasilkan parameter yang valid dan dapat diandalkan. Temuan ini sejalan dengan panduan dari Ghazali (2018), yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi hasil uji normalitas lebih besar dari 0,05, maka data dianggap memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, data penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis regresi dan pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil olah data SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,552 + 0,743X_1 + 0,100X_2$$

Berikut penjelasan makna hasil penelitian berdasarkan persamaan regresi tersebut:

Pertama, skor konstanta sebesar 6,552 menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dasar yang positif meskipun tanpa pengaruh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa ada faktor-faktor lain selain disiplin dan kepuasan yang secara inheren memengaruhi kinerja karyawan di PT Mega Citra Putera Perkasa. Temuan ini sesuai dengan penelitian Nurhadi et al. (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, pengalaman kerja, dan lingkungan organisasi yang tidak selalu tercakup dalam variabel utama penelitian.

Kedua, koefisien positif sebesar 0,743 pada variabel disiplin kerja menandakan bahwa peningkatan disiplin kerja memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, ketika disiplin kerja meningkat satu poin, kinerja karyawan diperkirakan naik sebesar 0,743 poin. Hasil ini sejalan dengan temuan dari Fadhila dan Putri (2022), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong efektivitas kerja dan produktivitas karyawan, karena disiplin meningkatkan fokus dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas.

Ketiga, koefisien variabel kepuasan kerja yang positif sebesar 0,100 menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan disiplin kerja. Hal ini mempertegas bahwa kepuasan kerja memberikan motivasi tambahan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Penelitian Kusuma dan Santoso (2024) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan berkontribusi positif terhadap performa organisasi. Dengan demikian, baik disiplin kerja maupun kepuasan kerja merupakan variabel penting yang harus diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678, yang berarti variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sekitar 67,8% variasi dalam kinerja karyawan. Artinya, hampir dua pertiga perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, menegaskan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor utama yang berperan signifikan dalam meningkatkan performa karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mirnawati dan Hermana (2024) yang juga menemukan pengaruh kuat antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya pengelolaan kedua aspek tersebut dalam organisasi.

Namun demikian, sebesar 32,2% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar disiplin dan kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa

ada variabel lain yang juga berperan penting, seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi, yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini diperkuat oleh hasil studi dari Nurhadi et al. (2020) yang menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi kompleks berbagai faktor baik internal maupun eksternal yang saling memengaruhi secara simultan.

Implikasi dari temuan ini adalah manajemen tidak hanya perlu fokus meningkatkan disiplin dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga harus mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, perusahaan harus terus mengembangkan strategi yang komprehensif dan terintegrasi untuk mendukung kinerja karyawan secara menyeluruh, sebagaimana dianjurkan oleh Kusuma dan Santoso (2024).

Uji Hipotesis

Hasil pengujian statistik F (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000, yang jelas lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa secara bersama-sama, kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai F hitung sebesar 51,759 yang jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,18 semakin memperkuat kesimpulan bahwa model regresi yang menghubungkan disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan layak dan signifikan secara statistik.

Makna dari temuan ini adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja tidak hanya memiliki dampak individual tetapi juga bekerja secara simultan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan pada kedua aspek ini secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan performa karyawan di perusahaan. Penelitian serupa oleh Mirnawati dan Hermana (2024) mendukung temuan ini, di mana mereka menemukan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dalam konteks organisasi yang dinamis.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi yang signifikan bagi manajemen PT Mega Citra Putera Perkasa dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya terkait dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen perlu menempatkan kedua aspek tersebut sebagai prioritas strategis dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Dengan mengembangkan kebijakan dan sistem yang mampu meningkatkan disiplin kerja, seperti penerapan aturan yang konsisten dan pengawasan yang efektif, perusahaan dapat memastikan karyawan bekerja sesuai dengan standar yang diharapkan, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal.

Selain itu, aspek kepuasan kerja juga harus mendapatkan perhatian serius karena karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi dan komitmen lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang adil, dan peluang pengembangan karier dapat menjadi langkah konkret untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kombinasi antara disiplin kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan sinergi positif yang mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan kajian Kusuma dan Santoso (2024) yang menegaskan pentingnya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja sebagai faktor kunci dalam keberhasilan organisasi modern.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Mega Citra Putera Perkasa Kota Tangerang. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja, yang menunjukkan pentingnya pengelolaan disiplin dalam menunjang efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, yang menegaskan peran sentral disiplin dan kepuasan sebagai faktor utama dalam pencapaian kinerja optimal.

Namun demikian, masih terdapat faktor-faktor lain di luar disiplin dan kepuasan kerja yang turut memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu mengembangkan pendekatan yang lebih komprehensif dalam manajemen sumber daya manusia. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja melalui pengawasan dan kebijakan yang tegas, serta memperhatikan aspek kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian penghargaan yang memadai. Dengan demikian, PT Mega Citra Putera Perkasa dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya secara berkelanjutan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris, A. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 9419–9433.
- Fadhila, R., & Putri, D. A. (2022). The impact of work discipline on employee performance in manufacturing companies. *Journal of Management and Leadership*, 9(1), 56-64.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Indriati, I. H., Ratnaningrum, N., & Putri, S. K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Konstruksi Pada PT Telkom Akses Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 21(1).
- Kusuma, H., & Santoso, B. (2024). The relationship between job satisfaction and employee commitment in service industries. *Journal of Human Capital Development*, 7(1), 35-44.
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mirawati, M., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 445–453.
- Nurchayani, D., Susanti, I., & Prasetyo, H. (2023). Work discipline and its influence on employee productivity: A case study in the service sector. *Journal of Industrial Psychology*, 12(2), 77-85.
- Nurhadi, A., Wijayanti, D., & Hidayat, R. (2020). The effect of work discipline and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Business and Management*, 15(5), 112-120.

- Putra, A. S. (2022). Job satisfaction and its impact on employee performance: A review. *Journal of Management Science*, 9(3), 115-123.
- Rahman, A., Setiawan, B., & Pratama, M. (2022). Factors influencing employee performance in service industries. *Journal of Human Resource Management*, 10(3), 45-53.
- Rahmawati, D., Suryani, L., & Wibowo, H. (2021). Enhancing employee productivity through job satisfaction: Evidence from manufacturing sectors. *International Journal of Business and Social Science*, 12(5), 56-64.
- Santoso, H. (2021). Employee performance management: Theory and practice in Indonesia. *Journal of Organizational Psychology*, 8(2), 88-97.
- Setiawan, I., & Wibowo, T. (2023). The role of employee performance in organizational success. *Journal of Business and Economic Studies*, 11(1), 25-34.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2019). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Utami, D., & Rahman, F. (2021). The role of work discipline in enhancing employee performance. *Journal of Human Resource Development*, 10(3), 101-110.
- Wahyudi, S., & Sari, N. P. (2024). Work discipline as a predictor of employee motivation and performance. *International Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 45-53.
- Wijayanti, S., & Hartono, R. (2020). Job satisfaction and employee motivation: A case study in Indonesian SMEs. *Journal of Indonesian Business Studies*, 8(2), 101-110.
- Wulandari, R., & Setyawan, H. (2021). Analisis validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif dalam studi perilaku organisasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 6(2), 105-115.