

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Studi pada Karyawan PT. Navil Natural Organik di Bantul**

**Fatma Sarasti<sup>1</sup>, Hardin<sup>2</sup>, Agus Saur Utomo<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Purworejo<sup>1-3</sup>

fatmasarasti5@gmail.com<sup>1</sup>, hadrinspmm@gmail.com<sup>2</sup>, agussaur@umpwr.ac.id<sup>3</sup>

### **ABSTRACT.**

*Human resource management is a process related to the implementation of management functions. Therefore, if human resources within an organization are properly managed and utilized, the organization will be able to run its operations optimally, thereby encouraging employees to contribute positively to performance. Performance can be influenced by work discipline and job satisfaction. The purpose of this study is to examine the effect of work discipline on employee performance at PT. Navil Natural Organik and to examine the effect of job satisfaction on employee performance at PT. Navil Natural Organik. The population in this study consisted of all employees of PT. Navil Natural Organik. The sampling technique used was saturated sampling. Thus, a total sample of 115 respondents was obtained. Data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results show that work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Navil Natural Organik, and job satisfaction also has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Navil Natural Organik.*

**Keywords:** *Work discipline, Job satisfaction, Performance*

### **ABSTRAK.**

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi fungsi-fungsi manajemen. Oleh karenanya, apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda usahanya secara optimal sehingga dapat mendorong karyawan memberikan kontribusi yang positif pada kinerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Navil Natural Organik, dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Navil Natural Organik. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Navil Natural Organik. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 115 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Navil Natural Organik, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Navil Natural Organik.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan yang berperan penting secara efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan individu, maupun organisasi. Oleh karenanya, apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda usahanya secara optimal (Suryani dan FoEh, 2019:2). Dengan mengelolanya maka, organisasi secara tidak langsung akan dapat mendorong karyawan mereka memberikan kontribusi yang positif pada kinerja individu maupun tim kerja mereka, di mana kinerja yang mereka hasilnya nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja akhir organisasi secara keseluruhan (Suryani, Sugianingrat, dan Laksemini, 2020:1).

Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Edison dkk., (2018:203) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison dkk., (2018:193) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Afandi (2016:1) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2021:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan maupun organisasi dan norma-norma yang telah berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Afandi (2016:10) adalah dimensi ketaatan waktu yang meliputi masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir atau tidak kerja dan dimensi tanggungjawab kerja yang meliputi mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, serta membuat laporan kerja harian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Fitrianto (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2017:46).

Sedangkan menurut Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) adalah pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Harahap dan Tirtayasa (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada penelitian ini, objek difokuskan pada PT. Navil Natural Organik. PT. Navil Natural Organik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang gula semut. PT. Navil Natural Organik beralamat di Sungapan, Argodadi, Kecamatan Sedayu, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Navil Natural Organik melakukan pemasaran tidak hanya di wilayah Yogyakarta saja, namun melakukan pemasaran sampai ke luar negeri seperti negara Amerika Serikat, Jerman, dan Australia. Pada saat ini PT. Navil Natural Organik memiliki 115 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Navil Natural Organik yaitu Ibu Ayi Kintani diperoleh informasi bahwa kinerja belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kurang tercapainya target produksi dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Masalah lain dari karyawan PT. Navil Natural Organik yaitu kurangnya disiplin kerja. Karyawan sering terlambat datang di perusahaan dan beberapa karyawan juga tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Selain itu karyawan juga terlihat kurang puas dengan upah yang diterima.

Karyawan merasa upahnya belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu hubungan kerja sesama karyawan yang kurang baik sehingga menimbulkan kurangnya kerjasama antara karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian terkait dengan hubungan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja PT. Navil Natural Organik. Penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Navil Natural Organik di Bantul)".

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja**

Menurut Edison dkk., (2018:203) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189) meliputi beberapa aspek penting, yaitu (1) kemampuan dan keahlian; (2) pengetahuan; (3) rancangan kerja (4) kepribadian; (5) motivasi kerja; (6) kepemimpinan; (7) gaya kepemimpinan; (8) budaya organisasi; (9) kepuasan kerja; (10) lingkungan kerja; (11) loyalitas karyawan; (12) komitmen; dan (13) disiplin kerja. Sementara itu, indikator kinerja menurut Edison Emron dkk. (2018:193) meliputi target sebagai ukuran pemenuhan jumlah pekerjaan atau hasil yang dicapai,

kualitas sebagai mutu dari hasil kerja yang dihasilkan, waktu penyelesaian yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta taat asas yang menunjukkan bahwa pekerjaan dilakukan secara benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016:1) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2023:89) disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2021:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan maupun organisasi dan norma-norma yang telah berlaku. Macam-macam disiplin kerja menurut Pandi Afandi (2018:18) terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Adapun indikator disiplin kerja menurut Pandi Afandi (2016:10) meliputi dimensi ketaatan waktu dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir/tidak kerja, serta dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, mencapai target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2019:132) kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2017:46) kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Model kepuasan kerja menurut Muhammad Busro (2018:104) meliputi pemenuhan kebutuhan, kecocokan antara harapan dan realitas, pencapaian nilai, persamaan, serta komponen watak atau genetik. Penelitian mengenai kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa faktor pribadi seperti kebutuhan dan aspirasi individu serta faktor kelompok dan organisasi seperti hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kebijakan kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, karyawan yang puas cenderung lebih jarang absen dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi, meskipun kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan produktivitas (Griffin & Gregory, 2014). Secara umum, pekerjaan yang menarik, adanya pelatihan, variasi, kemandirian, dukungan sosial, serta peran manajer dalam memberdayakan karyawan juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja (Robbins & Timothy, 2017). Adapun indikator kepuasan kerja menurut Pandi Afandi (2018:82) meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *survey research*. Penelitian dilaksanakan di PT. Navil Natural Organik yang beralamat di Jalan Sungapan, Argodadi, Kecamatan Sedayu, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, pada periode Juni 2025 hingga Maret 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Navil Natural Organik yang berjumlah 115 orang, dengan teknik penentuan sampel menggunakan *sampling jenuh* sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan variabel penelitian yaitu disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel independen serta kinerja (Y) sebagai variabel dependen, dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yang sebelumnya diuji validitasnya menggunakan korelasi *product moment* dan reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's alpha*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan pengujian signifikansi pada taraf 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yang diolah menggunakan program *SPSS for Windows version 23.0*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

#### Pengumpulan Data Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Navil Natural Organik. Proses pengumpulan data dibantu oleh pihak PT. Navil Natural Organik. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 115 kuesioner dan semua kuesioner tersebut kembali. Seluruh responden memberikan jawaban dengan lengkap dan layak untuk dijadikan data dalam penelitian ini.

#### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian adalah karyawan PT. Navil Natural Organik. Karakteristik responden yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Jenis kelamin responden digunakan untuk mengungkap perilaku responden berdasarkan *gender*. Usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja digunakan untuk mengungkap pengalaman, keterampilan dan pengetahuan responden terhadap pekerjaannya. Tabel 1 menunjukkan karakteristik, kategori dan jumlah responden.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Sumber: data primer diolah (2026)

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Pria	90	78,26
		Wanita	25	21,74
<b>Total</b>			<b>115</b>	<b>100</b>

2	Usia (tahun)	20 - 29	42	36,52
		30 - 39	35	30,43
		≥ 40	38	33,04
<b>Total</b>			<b>115</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan Terakhir	SMP	2	1,74
		SMA	66	57,39
		SMK	36	31,30
		D3	2	1,74
		S1	9	7,83
<b>Total</b>			<b>115</b>	<b>100</b>
4	Lama Bekerja (tahun)	< 5	45	37,39
		5 - 9	53	46,09
		≥ 10	19	16,52
<b>Total</b>			<b>115</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa sebanyak 90 orang atau 78,26% karyawan PT. Navil Natural Organik berjenis kelamin pria. Hal ini juga menunjukkan responden yang berjenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan dengan responden wanita. Dilihat dari usia, 36,52% responden berusia antara 20 - 29 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan yang masih berada pada usia produktif. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja terlihat responden didominasi oleh lulusan SMA yaitu 57,39%, dan 53 responden telah bekerja selama 5 - 9 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah memiliki pengalaman dan pengetahuan yang cukup dalam bekerja sehingga diharapkan mampu menjawab pertanyaan dalam kuesioner secara akurat dan benar.

### Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum digunakan dalam pengambilan data penelitian, kuesioner diujicobakan terlebih dahulu untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2022:175) suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2022:180). Hasil pengujian validitas ditampilkan dalam Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Sumber: data primer diolah (2026)

Variabel	No Butir	<i>Pearson Correlation</i>	r min
Kinerja (Y)	Y.1	0,680	0,3
	Y.2	0,898	0,3
	Y.3	0,810	0,3
	Y.4	0,877	0,3
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,883	0,3
	X <sub>1.2</sub>	0,805	0,3
	X <sub>1.3</sub>	0,766	0,3
	X <sub>1.4</sub>	0,816	0,3
	X <sub>1.5</sub>	0,776	0,3
	X <sub>1.6</sub>	0,709	0,3
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,869	0,3
	X <sub>2.2</sub>	0,847	0,3
	X <sub>2.3</sub>	0,748	0,3
	X <sub>2.4</sub>	0,621	0,3
	X <sub>2.5</sub>	0,891	0,3

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* setiap butir lebih dari 0,3 artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel kinerja (Y), disiplin kerja (X<sub>1</sub>), dan kepuasan kerja (X<sub>2</sub>). Oleh sebab itu, keseluruhan butir pernyataan atau pertanyaan kuesioner dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021:61). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2021:61). Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan dalam Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Sumber: data primer diolah (2026)

Variabel	No Butir	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat
Kinerja (Y)	Y.1	0,872	0,834	0,7
	Y.2	0,726		
	Y.3	0,798		
	Y.4	0,745		

Disiplin Kerja ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0,839	0,881	0,7
	X <sub>1.2</sub>	0,858		
	X <sub>1.3</sub>	0,867		
	X <sub>1.4</sub>	0,855		
	X <sub>1.5</sub>	0,864		
	X <sub>1.6</sub>	0,879		
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0,795	0,855	0,7
	X <sub>2.2</sub>	0,805		
	X <sub>2.3</sub>	0,844		
	X <sub>2.4</sub>	0,882		
	X <sub>2.5</sub>	0,786		

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha if item deleted* maupun *cronbach's alpha* variabel kinerja (Y), disiplin kerja ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) lebih dari 0,7 artinya jawaban seseorang terhadap pernyataan atau pertanyaan kuesioner konsisten stabil dari waktu ke waktu atau tidak berubah ketika digunakan dalam pengambilan data penelitian.

#### Hasil Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2021:145).

#### Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda, dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi**

Sumber: data primer diolah (2026)

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,472	0,000	Positif dan Signifikan
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,422	0,000	Positif dan Signifikan

Berdasarkan Tabel 4 tersebut diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut  $Y = 0,472X_1 + 0,422X_2$

- a  $b_1 = 0,472$ , bernilai positif menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat.

- b.  $b_2 = 0,422$ , bernilai positif menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat.

### Hasil Uji Signifikansi

Hasil uji signifikansi dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa,

- Nilai *p-value* disiplin kerja sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Nilai *p-value* kepuasan kerja sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Pembahasan Hipotesis

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* disiplin kerja sebesar 0,472 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan *p-value*  $< \alpha$  (0,05) artinya disiplin kerja karyawan PT. Navil Natural Organik berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

Temuan ini menguatkan pendapat Sinambela (2016:333) yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Kristanti dkk., (2023:140) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik secara langsung maupun tidak langsung akan memaksimalkan kinerja yang dihasilkan (mempercepat pencapaian tujuan organisasi). Namun sebaliknya jika tidak ada disiplin kerja pada pegawai maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal dan tujuan perusahaan pun tidak akan tercapai.

Menurut Afandi (2018:13) disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seseorang. Lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian individu agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Ganyang (2018:142) menyatakan bahwa disiplin kerja erat hubungannya dengan produktivitas atau kinerja. Pada umumnya semakin disiplin seorang terhadap standar operasi yang telah ditetapkan dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan, akan semakin baik produktivitas atau kinerja pegawai tersebut. Menurut Agustini (2019:96) tujuan pembinaan disiplin kerja antara lain untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sari dkk., (2022), Fitrianto (2020), serta Harahap dan Tirtayasa (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* kepuasan kerja sebesar 0,422 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* positif artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan *p-value* <  $\alpha$  (0,05) artinya kepuasan kerja karyawan PT. Navil Natural Organik berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Colquitt dkk., dalam Wibowo (2019:141) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi. Menurut Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun semakin baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

Menurut Kinicki dan Fugate (2016:61) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Kinicki dan Williams (2016:353) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap kerja utama yang harus diperhatikan manajer ketika berusaha meningkatkan kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2017:124) individu dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih baik. McShane dan Glinow (2018:104) menyatakan bahwa individu yang memiliki kepuasan yang tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fitrianto (2020), Harahap dan Tirtayasa (2020), Widayati dkk., (2020), serta Mekta dan Siswanto (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Navil Natural Organik.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Navil Natural Organik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal STIEAMKOP*, 3(1), 114–133.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. USA: South-Western, Cengage Learning.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 121–132.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2016). *Management: A practical introduction*. New York: McGraw-Hill Education.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., et al. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2018). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi: Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, I. G. A. N. K., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja pegawai pada CV. Pusaka Bali Persada. *Jurnal Emas*, 3(8), 81–90.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suryani, & FoEh, J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Tinjauan praktis aplikatif*. Bali: Nilacakra.
- Suryani, K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Widayati, C. C., Magito, M., Soihin, A., & Triana, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(1), 15–25.