

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DIMEDIASI
OLEH KEPUASAN KERJA
(Studi pada Karyawan Tetap PT URW Purworejo)**

Naufal Zendia Surya Prabowo
naovalzendia@gmail.com

Ridwan Baraba
barabaridwan@umpwr.ac.id

Wijayanti
wijayantiaq2@yahoo.co.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karyawan menjadi pengelola bagi sumber daya penunjang organisasi yang lainnya. Mengingat karyawan sebagai unsur penting, maka kinerja karyawan harus diperhatikan oleh pihak manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini disusun dengan tujuan menguji pengaruh: budaya organisasi terhadap kinerja, disiplin kerja terhadap kinerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT URW. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *simple random sampling* menggunakan rumus Yamane sebanyak 80 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, yang telah diujicobakan dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis *hierarchical regression procedures*.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Kata kunci : *budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja, kepuasan kerja*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu unsur penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karyawan menjadi pengelola bagi sumber daya penunjang organisasi yang lainnya. Mengingat karyawan sebagai unsur penting, maka kinerja karyawan harus diperhatikan oleh pihak manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182). Kasmir (2017:189) menyatakan bahwa pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2017:565). Budaya organisasi juga berhubungan dengan kepuasan kerja (Kinicki dan Williams, 2016:233). Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menunjuk pada keadaan tertentu di mana adanya kepatuhan orang-orang pada peraturan yang ada dalam organisasi (Ajabar, 2020:45). Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Syaifuddin dkk., 2023:86). Terakhir, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Namun ketika budaya organisasi dan/atau disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka diharapkan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi dan/atau disiplin kerja terhadap kinerja.

Objek pada penelitian ini adalah PT URW di Purworejo. Berdasarkan informasi yang diperoleh diketahui bahwa masih ada karyawan PT URW yang menunjukkan kinerja yang kurang maksimal yang ditandai dengan karyawan belum memenuhi jumlah pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dan karyawan belum menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan. Ada juga karyawan PT URW yang budaya organisasi tidak sesuai dengan organisasi seperti karyawan menyalahkan rekan kerja jika ada kesalahan dan kurang kooperatif. Dari sisi disiplin

kerja, masih ada karyawan PT URW yang kurang disiplin, yang ditandai dengan datang terlambat pada saat masuk kerja, serta karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja secara efektif seperti banyak mengobrol dengan rekan kerja. Selain itu, ada karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja yang kurang maksimal, yang ditandai dengan karyawan PT URW merasa pekerjaannya monoton, serta gaji yang diterima belum mencukupi kebutuhan hidupnya.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji: pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

B. RUMUSAN MASALAH

Mengacu pada penjelasan sebelumnya maka dirumuskan permasalahan yaitu,

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182). Pencapaian kinerja seseorang dapat

dipengaruhi oleh banyak faktor (Kasmir, 2017:189), seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi implisit bersama yang diterima begitu saja yang dipegang oleh suatu kelompok dan yang menentukan bagaimana kelompok itu memandang, memikirkan, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungannya (Kinicki dan Williams, 2016:227). Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (Sutrisno, 2018:7).

c. Disiplin Kerja

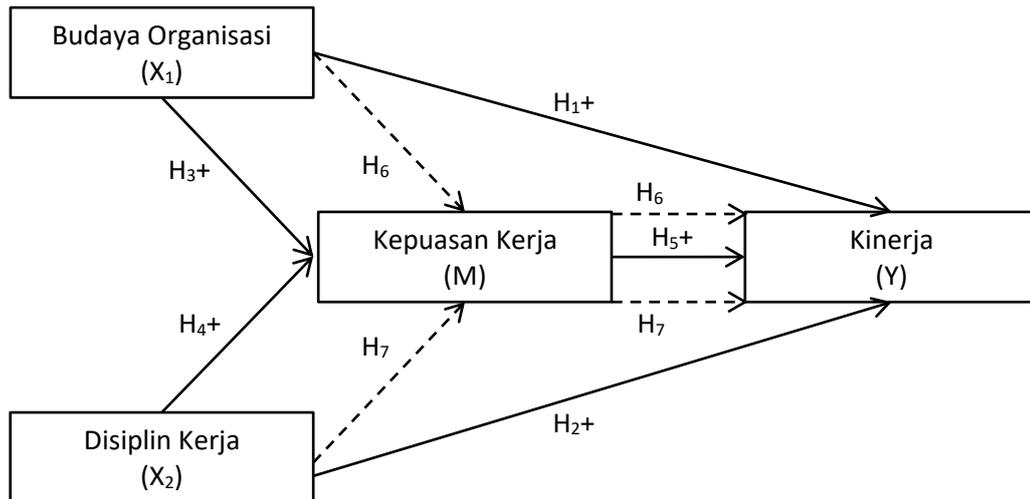
Disiplin (*discipline*) secara etimologis asal katanya *disciple* artinya pengikut, penganut, pengajaran dan sebagainya. Disiplin kerja menunjuk pada keadaan tertentu di mana adanya kepatuhan orang-orang pada peraturan yang ada dalam organisasi (Ajabar, 2020:45). Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin kerja menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan (Afandi, 2018:13).

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans,

2011:141). Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Didefinisikan secara formal, kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Kinicki dan Fugate, 2016:57).

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

————> : pengaruh langsung

- - - -> : pengaruh tidak langsung (mediasi)

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi (Kasmir, 2017:189). Budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat manajemen untuk mencapai kinerja agar lebih efektif (Sutrisno, 2018:1). Hasil penelitian Harinoto (2017), dan Dharma dkk., (2023), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik (Afandi, 2018:13). Pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja (Kasmir, 2017:189). Hasil penelitian Harinoto (2017), Dharma dkk., (2023), Erliana dkk., (2019), dan Musyair dkk., (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja (Kinicki dan Williams, 2016:233). Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya organisasi yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja lebih baik (Afandi, 2018:75). Hasil penelitian Harinoto (2017), dan Dharma dkk., (2023), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi karena kepuasan kerja karyawan akan muncul dari disiplin kerja karyawan yang tinggi (Sarnubi dan Hasyim, 2021:58). Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Rahmawati dkk., 2020:81). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Syarifuddin dkk., 2023:86). Hasil penelitian Harinoto (2017), Dharma dkk., (2023), Erliana dkk., (2019), dan Musyair dkk., (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₄: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Kinicki dan Fugate, 2016:61). Kepuasan kerja merupakan sikap kerja utama yang harus diperhatikan manajer ketika berusaha meningkatkan kinerja (Kinicki dan

Williams, 2016:353). Hasil penelitian Harinoto (2017), Dharma dkk., (2023), Erliana dkk., (2019), dan Musyair dkk., (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi (Kasmir, 2017:189). Ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja (Kinicki dan Williams, 2016:233). Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Kinicki dan Fugate, 2016:61). Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa adanya kaitan antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Namun ketika budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka diharapkan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitian Dharma dkk., (2023), membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₆: Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja (Kasmir, 2017:189). Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Rahmawati dkk., 2020:81). Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Kinicki dan Fugate, 2016:61). Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa adanya kaitan antara disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Namun ketika disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka diharapkan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian Dharma dkk., (2023), Erliana dkk., (2019), dan Musyair dkk., (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah,

H₇: Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182). Pengukuran kinerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Kasmir (2017:208), yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antara karyawan.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2017:565). Pengukuran budaya organisasi pada penelitian ini mengacu pada pendapat Robbins dan Judge (2017:565), yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada hal detail, orientasi pada manfaat, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja (Afandi, 2018:11). Pengukuran disiplin kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Afandi (2018:21), yaitu ketaatan waktu, terdiri dari: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja; tanggung jawab kerja, terdiri dari: mematuhi semua peraturan organisasi, menyelesaikan target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Luthans (2011:141), yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, dan rekan kerja.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019:175). Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah korelasi *product moment* sebesar 0,3 (Sugiyono, 2019:190). Berdasarkan dari hasil uji validitas, nilai *pearson correlation* menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3. Maknanya, bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel yang hendak diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021:61). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,7 (Nunnaly dalam Ghozali, 2021:61). Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel dan item pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *cronbach's alpha if item deleted* lebih dari 0,70. Maknanya, bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antara responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

3. Analisis Data

Pembuktian hipotesis menggunakan analisis *hierarchical regression procedures* menurut Baron dan Kenny (1986:1176).

F. PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

1. Langkah 1

Hasil analisis regresi langkah 1 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Model	<i>Standardized Coefficients (beta)</i>	Signifikansi	Keterangan
-------	---	--------------	------------

$X_1 \rightarrow Y$	0,769	0,000	Positif dan Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,634	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Nilai *standardized coefficients (beta)* budaya organisasi (X_1) pada langkah 1 sebesar 0,769 sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut, $Y = 0,769 X_1$. Selain itu, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$), maka hipotesis pertama (H_1) yang diajukan pada penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

Temuan tersebut sesuai dengan pendapat Kasmir (2017:189) yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Sutrisno (2018:1) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat manajemen untuk mencapai kinerja agar lebih efektif. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harinoto (2017), Dharma dkk., (2023), yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Nilai *standardized coefficients (beta)* disiplin kerja (X_2) pada langkah 1 sebesar 0,634 sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut, $Y = 0,634 X_2$. Selain itu, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$), maka hipotesis kedua (H_2) yang diajukan pada penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

Temuan tersebut sesuai dengan pendapat Kasmir (2017:189) yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Afandi (2018:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harinoto (2017), Dharma dkk., (2023), Erliana

dkk., (2019), dan Musyair dkk., (2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Langkah 2

Hasil analisis regresi langkah 2 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Langkah 2

Model	<i>Standardized Coefficients (beta)</i>	Signifikansi	Keterangan
$X_1 \rightarrow M$	0,586	0,000	Positif dan Signifikan
Model	<i>Standardized Coefficients (beta)</i>	Signifikansi	Keterangan
$X_2 \rightarrow M$	0,478	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *standardized coefficients (beta)* budaya organisasi (X_1) pada langkah 2 sebesar 0,586 sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut, $M = 0,586 X_1$. Selain itu, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$), maka hipotesis ketiga (H_3) yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

Temuan tersebut sesuai dengan pendapat Kinicki dan Williams (2016:233) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018:75) dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya organisasi yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja lebih baik. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harinoto (2017), dan Dharma dkk., (2023), yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *standardized coefficients (beta)* disiplin kerja (X_2) pada langkah 2 sebesar 0,478 sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut, $M = 0,478 X_2$. Selain itu, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$), maka

hipotesis keempat (H_4) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

Temuan tersebut sesuai dengan pendapat Sarnubi dan Hasyim (2021:58) yang menyatakan bahwa setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi karena kepuasan kerja karyawan akan muncul dari disiplin kerja karyawan yang tinggi. Rahmawati dkk., (2020:81) menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harinoto (2017), Dharma dkk., (2023), Erliana dkk., (2019), dan Musyair dkk., (2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Langkah 3

Hasil analisis regresi langkah 3 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Langkah 3

Model	Standardized Coefficients (beta)	Signifikansi	Keterangan
M → Y	0,540	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Nilai *standardized coefficients (beta)* kepuasan kerja (M) pada langkah 3 sebesar 0,540 sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut, $Y = 0,540 M$. Selain itu, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$), maka hipotesis kelima (H_5) yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

Temuan tersebut sesuai dengan pendapat Kinicki dan Fugate (2016:61) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2017:124) individu dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih baik. Diterimanya hipotesis kelima pada penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harinoto (2017), Dharma dkk., (2023), Erliana dkk., (2019), dan Musyair dkk.,

(2022) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Langkah 4

Hasil perbandingan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Perbandingan

Model	Standardized Coefficients (beta)	Signifikansi	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,769	0,000	Partial Mediation
$X_1 + M \rightarrow Y$	0,690	0,000	
Model	Standardized Coefficients (beta)	Signifikansi	Keterangan
$X_2 \rightarrow Y$	0,634	0,000	Partial Mediation
$X_2 + M \rightarrow Y$	0,487	0,000	

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

a. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Nilai *standardized coefficients (beta)* budaya organisasi (model $X_1 \rightarrow Y$, tanpa memasukkan kepuasan kerja) sebesar 0,769 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$). Setelah dilakukan analisis dengan memasukkan kepuasan kerja pada analisis regresi antara budaya organisasi terhadap kinerja ($X_1 + M \rightarrow Y$), maka diketahui nilai *standardized coefficients (beta)* budaya organisasi menjadi 0,690 dengan nilai signifikansi tetap signifikan sebesar 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam, yaitu kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, dapat diterima dengan bentuk berupa *partial mediation*. Diterimanya hipotesis keenam pada penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dharma dkk., (2023) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

b. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Nilai *standardized coefficients (beta)* X_2 (model $X_2 \rightarrow Y$, tanpa memasukkan kepuasan kerja) sebesar 0,634 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$). Setelah dilakukan analisis dengan memasukkan kepuasan kerja pada analisis regresi antara disiplin kerja terhadap kinerja ($X_2 + M \rightarrow Y$), maka diketahui nilai *standardized coefficients (beta)* disiplin kerja menjadi 0,487 dengan nilai signifikansi tetap signifikan sebesar 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$). Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh, yaitu kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, dapat diterima dengan bentuk berupa *partial mediation*. Diterimanya hipotesis ketujuh pada penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dharma dkk., (2023), Erliana dkk., (2019), dan Musyair dkk., (2022) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

G. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa,

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT URW.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT URW.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap PT URW.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap PT URW.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tetap PT URW.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan tetap PT URW.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan tetap PT URW.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dharma, R., Hady, H., Lusiana., Ridwan, M., dan Mulyani, S.R. 2023. The Influence of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 7 (3): 748-757.
- Erliana., Akos, M., dan Priono, S. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar). *Administratus - Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 3 (2): 31-58.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harinoto. 2017. The Role of Organizational Culture and Work Discipline on Job Performance Mediated Job Satisfaction. *Management and Business Review*, 1 (1): 17-23.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Kinicki, A., dan Williams, B.K. 2016. *Management: A Practical Introduction*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kinicki, A., dan Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Musyair, L.O., Palilati, A., dan Adam, L.O.B. 2022. Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 6 (2): 472-485.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., dan Aprilia, D. 2020. *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi*

pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang). Jombang: Penerbit LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.

Sarnubi dan Hasyim. 2021. The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Job Satisfaction and its Impact on the Performance of Government Employees. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4 (10): 56-65.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syaifuddin., Yusniar., Lubis, F.R.A., Anggraeni, D., dan Nasib. 2023. *Memahami Faktor Penentu dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indramayu: Penerbit Adab.