

PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh:

¹Amelia Cindy Cahya Adisty, ²M.Farid Wajdi

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Surakarta, Program Studi Manajemen
Jl. A. Yani No.157, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169

Email :b100200288@student.ums.ac.id¹, fw265@ums.ac.id²

Corresponding Author Email: b100200288@student.ums.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Standard Operating Procedures (SOP) implementation and work discipline on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT. Paragon Technology and Innovation. The research employs a quantitative approach with purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed to 85 employees. Data analysis uses Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS. The results show that: (1) SOP has a negative insignificant effect on employee performance, (2) Work discipline has a significant positive effect on employee performance, (3) SOP has a significant positive effect on job satisfaction, (4) Work discipline has a significant positive effect on job satisfaction, (5) Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, (6) Job satisfaction cannot mediate the relationship between SOP and employee performance, and (7) Job satisfaction can mediate the relationship between work discipline and employee performance.

Key words: *Standard Operating Procedure, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Paragon Technology and Innovation. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 85 karyawan. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) SOP berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) SOP berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara SOP dengan kinerja karyawan, dan (7) Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Kata kunci: Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Standard Operating Procedure (SOP) berperan sebagai pedoman untuk memastikan aktivitas operasional di suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan secara optimal. SOP berisi serangkaian instruksi tertulis mengenai aktivitas rutin yang dilaksanakan dalam sebuah organisasi. Implementasi SOP yang efektif akan menghasilkan kelancaran operasional perusahaan sehingga mampu bertahan dalam persaingan yang kompetitif. Penerapan SOP menjadi sangat krusial sebagai acuan dalam menyelesaikan tugas rutin secara efektif dan efisien, untuk mencegah terjadinya penyimpangan aktivitas yang dapat mengganggu kinerja secara keseluruhan. SOP yang komprehensif dan jelas akan menciptakan alur kerja yang terkendali. Ketika aktivitas perusahaan dilakukan secara sistematis, maka kinerja setiap karyawan akan meningkat Handayani, (2019).

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah SOP. Maryani et al., (2020) menjelaskan bahwa SOP merupakan panduan untuk memastikan kelancaran kegiatan operasional organisasi. Penerapan SOP yang baik akan menunjukkan konsistensi hasil kinerja, produk, dan layanan dengan mengacu pada kemudahan serta pengaturan yang seimbang. SOP memiliki peran vital dalam pengembangan perusahaan, karena tanpa standar baku, pengelolaan perusahaan tidak akan memiliki keunggulan kompetitif. Melalui SOP, seluruh aktivitas operasional dapat terpantau dengan baik. Implementasi SOP sesuai aturan akan berdampak positif pada kinerja, karena seluruh rangkaian kegiatan operasional berjalan sebagaimana mestinya. Setiap perusahaan membutuhkan panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemennya. Tanpa panduan yang jelas, tugas dan fungsi setiap elemen perusahaan tidak akan berjalan optimal Ais et al., (2024).

Pada umumnya, perusahaan didirikan dengan tujuan memperoleh profit maksimal. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Di era globalisasi dengan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan SDM masih menjadi fokus utama perusahaan untuk dapat bertahan. Potensi SDM dalam perusahaan perlu dikelola secara optimal. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada ketersediaan dana, tetapi faktor manusia menjadi yang terpenting Tan Melyng et al., (2024). SDM merupakan aset utama yang mampu mengelola, menganalisis, dan mengendalikan berbagai permasalahan perusahaan. Selain itu, setiap individu membawa beragam keinginan, pemikiran, perasaan, status, dan latar belakang dalam mencapai tujuan perusahaan Dewi et al., (2023).

Perusahaan dituntut memiliki sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen SDM yang sangat penting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya perusahaan Sitopu et al., (2021). Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja adalah kunci kesuksesan yang harus diterapkan, karena disiplin kerja yang baik akan memperlancar pelaksanaan pekerjaan dan menghasilkan kinerja maksimal. Disiplin mencerminkan kekuatan, karena individu yang berhasil umumnya memiliki tingkat disiplin tinggi. Untuk menjaga kedisiplinan, perusahaan perlu menerapkan sanksi bagi pelanggar aturan. Sanksi dapat berupa teguran atau peringatan yang bertujuan memperbaiki kesalahan dan mendorong kepatuhan terhadap peraturan Achmad Rifa et al., (2023).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan disiplin kerja yang tinggi dari karyawannya untuk mencapai tujuan secara optimal. Tingkat disiplin kerja yang tinggi menunjukkan besarnya tanggung

jawab terhadap tugas yang diberikan Soetjipto et al., (2021). Dengan perlakuan yang tepat, kemampuan karyawan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja yang bermanfaat bagi perusahaan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial. Menurut Singodimedjo dalam Firgiawati Sandra et al., (2022), disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku.

Kepuasan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Pearl Dlamini et al., (2022). Penelitian Buil et al., (2019) membuktikan bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi. Karyawan yang puas akan menunjukkan peningkatan kinerja dan berdampak positif pada mutu pekerjaan. Gede et al., (2018) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi faktor motivator seperti keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Faktor motivator dalam teori dua faktor Herzberg merupakan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja Indrayani et al., (2024).

Caldwell dan O'Reilly dalam de Bruin et al., (2021) memberikan bukti bahwa kinerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kesesuaian kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Individu yang mampu bekerja dengan baik cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi Hartika et al., (2023).

Gibson dalam Sarwar et al., (2020) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya kinerja yang baik juga dapat menimbulkan kepuasan kerja. Gibson juga menyatakan kemungkinan tidak adanya arah hubungan spesifik antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja Mascarenhas et al., (2022).

Terciptanya kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen SDM untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Konvach dalam Hidayat et al., (2020), kepuasan kerja adalah kondisi menyenangkan yang timbul karena kesesuaian nilai-nilai diri dengan pekerjaan yang telah diaplikasikan dengan baik.

PT Paragon Technology and Innovation merupakan salah satu perusahaan Fast Moving Consumer Goods (FMCG) bidang kosmetik terbesar di Indonesia. Paragon telah menjadi market leader dengan merek-merek unggulan seperti Wardah, Make Over, Emina, Kahf, Labore, Biodef, Instaperfect, Crystallure, Beyondly, OMG, Wonderly dan Tavi. Perusahaan ini didirikan tahun 1985 oleh Nurhayati Subakat dengan nama PT Pusaka Tradisi Ibu. Saat ini Paragon memiliki lebih dari 12.000 karyawan dan 41 distribution center di Indonesia dan Malaysia. Pada 1995, mereka meluncurkan Wardah dan mendirikan pabrik Paragon. Wardah memposisikan diri sebagai pelopor merek kecantikan halal nasional. Tahun 1999, pabrik Paragon mendapatkan sertifikasi halal dari LPPOM MUI.

TINJAUAN PUSTAKA

Standar Operasional Prosedur (SOP)

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan dokumentasi tertulis yang memuat panduan pelaksanaan tugas rutin bagi karyawan. Dokumentasi ini bertujuan untuk memastikan tercapainya integritas dan kualitas dalam setiap output atau layanan. Dalam konteks organisasi, SOP menjadi instrumen vital untuk mencapai hasil yang optimal dan konsisten dari setiap proses yang dijalankan. Melalui implementasi SOP, organisasi dapat memastikan keseragaman dan standardisasi dalam pelaksanaan tugas oleh setiap anggota tim Julius & Flower (2024). Penyusunan SOP berperan penting dalam memfasilitasi

organisasi untuk mengimplementasikan dan menjalankan berbagai fungsi atau aktivitas secara lebih sistematis dan terkoordinasi. Ketika SOP diterapkan dengan baik, seluruh kegiatan operasional dalam organisasi dapat dipantau dan dikendalikan secara efektif. Implementasi SOP yang selaras dengan regulasi akan menghasilkan dampak positif terhadap performa organisasi, karena setiap aktivitas operasional yang dilakukan karyawan mengacu pada standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, SOP menjadi instrumen esensial bagi organisasi dalam mencapai hasil yang konsisten dan optimal. Secara ringkas, SOP dapat didefinisikan sebagai pedoman tertulis yang memuat prosedur kerja sistematis untuk menjalankan organisasi secara efektif dan efisien. SOP juga berfungsi sebagai acuan sistematis untuk menciptakan standardisasi, memudahkan karyawan dalam penyelesaian tugas, serta meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan Ritonga & Mardhiyah (2023).

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik Devita et al., (2019). Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Asiawati Lubis & Halim Pasaribu, (2024) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan elemen krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, di mana keberhasilan atau kegagalan pencapaian sasaran sangat bergantung pada optimalisasi kinerja tim maupun individu. Menurut Sudaryo Dkk (2018:203), kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Aziz et al., (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan dalam Nemţeanu & Dabija (2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas. Sementara Philip Moon dalam Titin Maryati dalam Sudaryo Dkk (2018:203-204) menegaskan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh keterampilan, pengetahuan sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen, serta motivasi Shafarin et al., (2021). Kinerja dapat menjadi parameter pencapaian tujuan organisasi dan tolak ukur keberhasilan institusi, sekaligus menjadi wadah bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara maksimal Pranitasari et al., (2022). Handoko dalam jurnal Surya Akbar (2018) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, meliputi motivasi sebagai pendorong pemenuhan kebutuhan, kepuasan kerja yang tercermin dari sikap positif terhadap pekerjaan, tingkat stress yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja, kondisi pekerjaan seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi sebagai balas jasa, dan desain pekerjaan yang mengatur aktivitas kerja. Adapun Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Prayudi et al., (2023) memaparkan indikator kinerja karyawan yang mencakup kualitas kerja untuk mempertahankan daya saing, kuantitas kerja untuk penguasaan pasar, waktu kerja yang efisien dan efektif, serta kerja sama sebagai ikatan jangka panjang dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Kebutuhan manusia yang beragam dan tak terbatas, baik dalam jenis maupun tingkatannya, mendorong upaya berkelanjutan untuk mencapai kepuasan melalui berbagai pencapaian dan kepemilikan Rivai, (2011:856). Davis dan Newstrom dalam Lijan (2012: 256) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kumpulan perasaan karyawan mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Windryanto dalam Suwardi (2011:78) menjelaskan bahwa kepuasan kerja atau job satisfaction merupakan kondisi emosional yang mencerminkan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat menjadi faktor pendorong dan motivasi dalam bekerja. Hasibuan (2007: 185) menekankan bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan meliputi kepuasan yang diperoleh dari pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan yang menikmati kepuasan kerja cenderung mengutamakan pekerjaan dibanding kompensasi. Lock dalam Sopiah (2008:170) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai ungkapan emosional positif yang muncul dari penilaian terhadap pengalaman kerja, sementara Robbins (1996) menyebutkannya sebagai sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan manifestasi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, meliputi situasi kerja dan relasi dengan tim, atasan, serta rekan kerja, yang menjadi elemen penting bagi karyawan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fajar Nur'Aini D.F., M.Psi.(2019:15) Standar Operasional Prosedur adalah salah satu acuan pokok mengenai langkah atau tahapan yang berhubungan dengan aktivitas aplikatif – yang merupakan aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan. Indikator Standar Operasional Prosedur, Efisien diartikan sebagai suatu ketepatan, efisien berupa hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan yang sesuai dengan tujuan dan target yang diinginkan. Konsistensi dapat diartikan sebagai ketetapan atau hal-hal yang tidak berubah maka dapat di kalkulasi dengan tepat. Minimalisasi Kesalahan. Minimalisasi kesalahan yaitu dapat menjauhkan segala eror disegala area tenaga kerja. Penyelesaian Masalah. Standar Operasional Prosedur (SOP) juga dapat menjadi penyelesaian masalah yang mungkin juga timbul dalam aktivitas

H1: Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Cahyo Tri Anggoro1 (2022) disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam Perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Perusahaan untuk menjaga kedisiplinan bagi karyawan perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa teguran, peringatan atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan pegawai terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga teguran ini dapat membuat pegawai benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja.

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Standar Operasional Prosedur penting bagi kegiatan operasional instansi atau perusahaan. SOP yang baik merupakan SOP yang mampu menjadikan arus kerja menjadi lebih baik, panduan untuk karyawan baru, hemat biaya, memudahkan dalam pengawasan, serta meningkatkan kerjasama yang baik antara bagian yang berdaerah dalam perusahaan. Menurut Laksmi, Gani, dan Guntoro (2017) “mendefinisikan standard operating procedure (SOP) merupakan dokumen yang saling berkaitan dimana didalamnya terdapat serangkaian tugas yang saling berkaitan dan yang secara kronologis berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

H3: Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Afianto dan Hamidah (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja dibuktikan tidak hanya dengan formalitas bekerja saja tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya sehingga tidak bosan. Priadana dan Bayu (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai aturan, keserasian dengan karyawan lain dalam bekerja dan sikap menghormati antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

H4: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins and Judge (2011) kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Di sisi lain kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian Robbins, (2006). Teori yang lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan Luthans (2006). Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jika kepuasan kerja seorang karyawan pada aspek pekerjaannya masing-masing semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian. Ostroff (1992) mengemukakan tentang kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Ostroff mengemukakan bahwa karyawan yang terpuaskan dalam pekerjaannya akan bekerja dengan lebih efektif sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan kurang efektif. Perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik Syauta, Troena, Setiawan, & Solimun, (2012). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi erat berkaitan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Awan dan Asghar (2014), dimana disimpulkan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan

SOP adalah panduan atau pedoman tertulis yang mengatur cara pelaksanaan tugas-tugas di dalam suatu organisasi atau perusahaan. SOP juga dapat membantu meningkatkan efisiensi dalam organisasi. Ini menciptakan lingkungan yang lebih adil dan dapat meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Ketika karyawan merasa

diperlakukan secara adil dan transparan, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Secara keseluruhan, SOP yang baik dapat memainkan peran kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan panduan yang jelas, meningkatkan efisiensi, dan membangun kepercayaan dalam organisasi. Kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas, retensi karyawan, dan kualitas kerja, sehingga membuat SOP menjadi alat yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

H6: Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh SOP terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

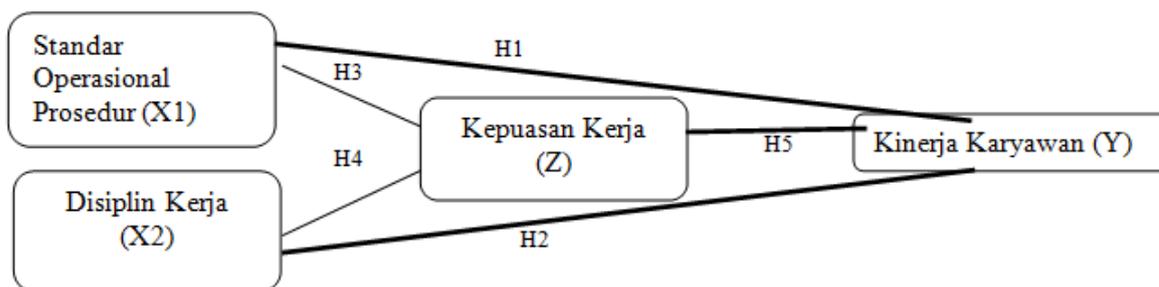
Dalam penelitian Ipan Hilmawan (2021) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan dari hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji path, diperoleh nilai hasil perkalian pengaruh tidak langsung yang lebih kecil dari nilai pengaruh langsung yaitu ($0.365 > 0.302$), dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu berdasarkan dari hasil uji yang telah dilakukan menggunakan uji sobel, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3.967 > 1.672$) artinya signifikan. Maka dapat disimpulkan H_{a6} diterima, dengan kata lain bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H7: Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian langsung dengan metode penelitian kuantitatif, dimana data yang digunakan berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Bougie & Sekaran (2017), data kuantitatif merupakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Paragon Technology and Innovation yang berjumlah 85 orang, dengan penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria: (1) Karyawan di Bidang Kosmetik dan (2) Telah bekerja lebih dari satu tahun. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan langsung dari objek penelitian melalui kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Skala Likert dipilih karena memungkinkan responden memberikan jawaban dengan berbagai tingkatan pada setiap objek yang diukur, serta efektif dalam mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang maupun kelompok. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden, yang dapat didistribusikan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada objek penelitian.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Definisi Operasional Variabel

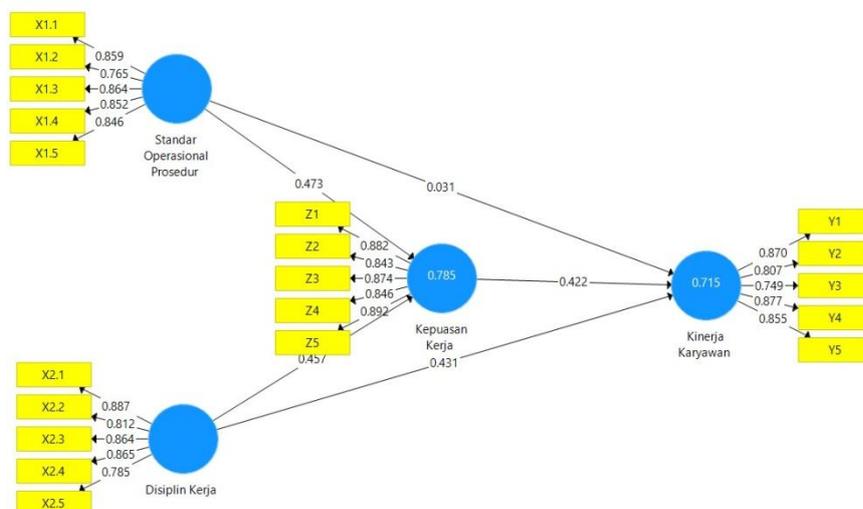
Pada penelitian yang menjadi definisi operasional meliputi : Standar operasional prosedur, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui lebih jelas peneliti memberikan definisi operasional penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Standar Operasional Prosedur (X1)	Standar Operasional Prosedur merupakan sebuah panduan yang bertujuan memastikan pekerjaan dan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar, oleh karena itu SOP sangat berpengaruh sebagai suatu pedoman untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja disegala agensi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis system dan prosedur kerja. 2. Analisis tugas. 3. Analisis prosedur kerja.
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati perarturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap perarturan perusahaan 2. Taat terhadap aturan perilaku 3. Taat terhadap perarturan lain
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi 2. Lingkungan Kerja 3. Kepuasan terhadap tugas 4. Penghargaan dan Pengakuan 5. Dukungan Manajemen
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan peluang yang dapat dinilai dengan melihat karyanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan 2. Hasil kerja 3. Kecepatan <p>Melaksanakan pekerjaan</p>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model



Gambar 2. Outer Model

Pengujian outer model digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.

Analisis Outer Model

Convergen Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0.7. Berikut adalah nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 2. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading
SOP (X1)	X.1	0.859
	X.2	0.765
	X.3	0.864
	X.4	0.852
	X.5	0.846
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.887
	X2.2	0.812
	X2.3	0.864
	X2.4	0.865
	X2.5	0.785
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.882
	Z.2	0.843
	Z.3	0.874
	Z.4	0.846
	Z.5	0.892
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.870
	Y.2	0.807
	Y.3	0.749
	Y.4	0.877
	Y.5	0.855

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0.7. Namun menurut (Chin,1998) skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Descriminant Validity

Menilai validitas diskriminan (*discriminant validity*) yaitu dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas convergen (Fornell and Larcker, 1981). Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	Keterangan
SOP (X1)	0.702	Valid
Displin Kerja (X2)	0.711	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.753	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.694	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3 setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu .> 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk SOP sebesar 0.702, Displin kerja sebesar 0.711, Kepuasan Kerja sebesar 0.753 dan Kinerja karyawan sebesar 0.694. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid* secara validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7. Di bawah ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
SOP (X1)	0.922
Displin Kerja (X2)	0.925
Kepuasan Kerja (Z)	0.938
Kinerja Karyawan (Y)	0.919

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 4, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0.7. Untuk SOP sebesar 0.922, Displin kerja sebesar 0.925, Kepuasan Kerja sebesar 0.938 dan Kinerja karyawan sebesar 0.919. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Cronbachs Alpha

Uji reliabilitas yang ke dua adalah *Cronbachs Alpha*. *Cronbachs Alpha* adalah uji yang dimana uji ini adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi

internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Menurut Cronbach, (1951) konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. dibawah ini merupakan nilai *Cronbachs Alpha* dalam penelitian ini.

Tabel 5. *Cronbachs Alpha*

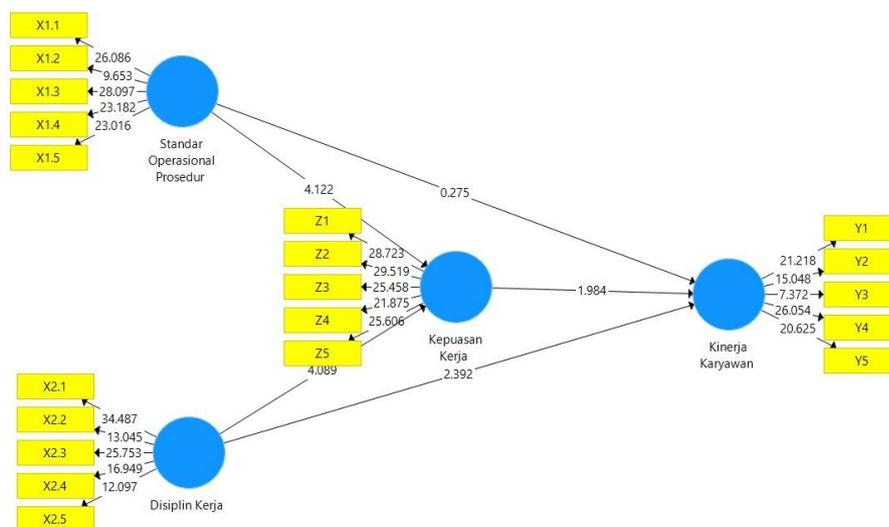
Variabel	<i>Cronbachs Alpha</i>
SOP (X1)	0.895
Displin Kerja (X2)	0.898
Kepuasan Kerja (Z)	0.918
Kinerja Karyawan (Y)	0.889

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas > 0,6 yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel..

Analisis *Inner Model*

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *goodness of fit*, uji *path coefficient* dan uji hipotesis.



Gambar 2. *Inner Model*

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (*R-square*), *Godness of Fit (Gof)*, dan koefisien path.

1. Uji Keباikan Model (*Goodness of fit*)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam satu model yang kompleks. Uji kebaikan model ini terdiri dari dua uji yaitu *R-Square* (R^2) dan *Q-Square* (Q^2).

Nilai R^2 atau *R-Square* menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R^2 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 6 Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.785	0.780
Kinerja Karyawan (Y)	0.715	0.704

Sumber : Data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 6, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel SOP dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja yaitu dengan nilai 0.785 atau 78,5% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan kuat. Kemudian untuk melihat besarnya pengaruh variabel SOP dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0.715 atau 71,5% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan sedang atau moderat.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai Q^2 dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*Predictive relevance*). Nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai *Q-Square* :

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.785) \times (1 - 0.715)] \\
 &= 1 - (0.215) \times (0.285) \\
 &= 1 - (0,061275) \\
 &= 0,938725
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,938725. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 93,8%, sedangkan sisanya sebesar 6,2% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesa pada studi ini dijalankan dengan mempergunakan tabel skor *path coefficient* guna mengukur pengaruh antar variabel. *Path coefficient* diuji melalui proses bootstrapping untuk mendapatkan nilai t-statistics atau p-values (rasio kritis), nilai sampel asli yang dihasilkan dari proses itu. P-value di bawah 0.05 menampakkan adanya dampak langsung antara variabel, sementara p-value di atas 0.05 memperlihatkan tidak ada dampak langsung. Di studi ini, batas signifikansi yang dipakai yakni t-statistic 1.96 (level signifikansi = 5%). Bila t-statistic lebih dari 1.96, berarti ada pengaruh yang signifikan. Uji hipotesa dijalankan dengan mempergunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2. berikut termasuk skor *path coefficient* yang diperoleh dari pengujian.

Direct Effect

Direct Effect atau efek langsung adalah pengaruh langsung yang diberikan oleh satu variabel terhadap variabel lain dalam suatu model analisis. Dalam konteks analisis jalur atau regresi, efek langsung menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel dependen (respon) yang disebabkan oleh perubahan satu unit pada variabel independen (prediktor), tanpa mempertimbangkan pengaruh variabel lain. Pengujian hipotesis pada studi ini bisa dilihat dari T statistik ataupun skor P-Value serta nilai Original sampel yang didapat melalui proses bootstrapping (Achmad & Kuswati, 2021). Skor $p < 0,05$ memperlihatkan adanya pengaruh, baik langsung ataupun tidak langsung, sementara skor p

> 0,05 memperlihatkan tidak adanya pengaruh itu. Berikut ini akan diuraikan tentang hasil uji *direct effect* sebagaimana terlihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 7 *Path Coefisient (Direct Effect)*

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
SOP -> Kinerja Karyawan	H1	-0,031	0,275	0,392	Ditolak
Displin kerja -> Kinerja Karyawan	H2	0,431	2,392	0,009	Diterima
SOP -> Kepuasan Kerja	H3	0,473	4,122	0,000	Diterima
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	H4	0,457	4,089	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	H5	0,422	1,984	0,024	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, (2024)

Menurut tabel 7, interpretasinya seperti berikut :

1. Hipotesis pertama menjalankan uji apakah SOP memberi dampak positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada tabel tersebut manampakkan skor *t-statistic* senilai 0,275 dengan tingkat pengaruh senilai -0,031 serta skor *p-value* senilai 0,392. Dengan skor *t-statistic* <1.96 serta skor *p value* >0.05 , oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesis pertama ditolak.
2. Hipotesis kedua menjalankan uji apakah Displin kerja memberi dampak positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada tabel tersebut manampakkan skor *t-statistic* senilai 4,122 dengan tingkat pengaruh senilai 0,431 serta skor *p-value* senilai 0,009. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05, oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesis kedua diterima.
3. Hipotesis ketiga menjalankan uji apakah SOP secara signifikan memberi dampak positif pada Kepuasan Kerja. Berdasarkan pada tabel tersebut manampakkan skor *t-statistic* senilai 4,122 dengan tingkat pengaruh senilai 0,473 dan skor *p-value* senilai 0,000. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05 , oleh karenanya diambil simpulan bahwasannya hipotesis ketiga diterima.
4. Hipotesis keempat menjalankan uji apakah Disiplin Kerja memberi dampak positif serta signifikan pada Kepuasan Kerja. Berdasarkan pada tabel tersebut manampakkan skor *t-statistic* senilai 4,089 dengan tingkat pengaruh senilai 0,457 serta skor *p-value* senilai 0,000. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05 , oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesis keempat diterima.
5. Hipotesis kelima menjalankan uji apakah Kepuasan Kerja memberi dampak positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada tabel tersebut manampakkan skor *t-statistic* senilai 1,984 dengan tingkat pengaruh senilai 0,422 serta skor *p-value* senilai 0,024. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05 , oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesa kelima diterima.

Uji Indirect Effect

Langkah berikutnya ialah menguji efek tidak langsung yang bisa dipahami dari hasil Specific Indirect Effect. Apabila $p\text{-value} < 0,05$, oleh karenanya hasilnya signifikan, yang membuktikan bila variabel mediator memberi mediasi dampak variabel eksogen pada variabel endogen, berarti dampaknya bersifat tidak langsung. Sebaliknya, apabila $p\text{-value} > 0,05$, hasilnya tidak signifikan, yang membuktikan bila variabel mediator tidak memberi mediasi dampak variabel eksogen pada variabel endogen, sehingga dampaknya bersifat langsung. Adapun berikut ini ialah nilai Specific Indirect Effect.

Tabel 8. Specific Indirect Effect

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
SOP (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H6	0.199	1,616	0,053	Ditolak
Displin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H7	0.193	1,960	0,039	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, (2024)

Menurut tabel 8 diatas, interpretasinya seperti berikut :

1. Hipotesis keenam menjalankan uji apakah Kepuasan Kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan diantara SOP terhadap Kinerja Karyawan. Menurut tabel di atas, nilai $t\text{-statistic}$ tercatat senilai 1,616 dengan pengaruh senilai 0,199 serta skor $p\text{-value}$ senilai 0,053. Karena nilai $t\text{-statistic}$ kurang dari 1,96 serta skor dan $p\text{-value} > 0,05$, bisa diambil kesimpulan jika hipotesa keenam ditolak.
2. Hipotesis ketujuh menguji peran Kepuasan Kerja sebagai mediator dalam hubungan diantara Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menurut tabel di atas, nilai $t\text{-statistic}$ ialah 1,960 dengan pengaruh senilai 0,193 serta $p\text{-value}$ senilai 0,039. Dengan $t\text{-statistic}$ lebih besar dari 1,96 serta $p\text{-value} < 0,05$, bisa diambil kesimpulan jika hipotesis ketujuh diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh SOP terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diketahui SOP tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena skor $t\text{-statistic}$ senilai 0,275 dengan tingkat pengaruh senilai -0,031 serta skor $p\text{-value}$ senilai 0,392. Dengan skor $t\text{-statistic} < 1,96$ serta skor $p\text{-value} > 0,05$, oleh karena itu bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesis pertama ditolak. Hasil ini tidak sesuai dengan teori sebelumnya, alasannya SOP yang terlalu kaku dapat menghambat kreativitas dan fleksibilitas karyawan. Ketika karyawan terikat oleh prosedur yang tidak memungkinkan penyesuaian, mereka mungkin merasa tertekan dan tidak dapat memberikan kontribusi terbaik. Jika karyawan tidak dilibatkan dalam penyusunan SOP, mereka mungkin merasa tidak memiliki ownership terhadap proses tersebut. Ini dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan komitmen terhadap pelaksanaan SOP. Jika kinerja karyawan dinilai hanya berdasarkan kepatuhan terhadap SOP tanpa mempertimbangkan hasil akhir atau konteks pekerjaan, hal ini bisa mengurangi motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat.

Hasil penelitian ini seperti dengan kajian yang dijalankan oleh Ais et al., (2024) dan Tan Melyng et al., (2024) yang menemukan bahwa SOP berpengaruh negative Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Displin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diketahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena skor *t-statistic* senilai 4,122 dengan tingkat pengaruh senilai 0,431 serta skor *p-value* senilai 0,009. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05, oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori sebelumnya, disiplin yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga mendorong kepatuhan terhadap kebijakan, inisiatif, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk terus mendorong budaya disiplin di tempat kerja melalui program pelatihan, penghargaan, dan komunikasi yang efektif. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi sering kali menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan mereka. Dengan merasa lebih bertanggung jawab, mereka lebih aktif dalam memberikan ide-ide baru dan meningkatkan proses kerja, yang berkontribusi pada inovasi di perusahaan.

Hasil penelitian ini seperti dengan kajian yang dijalankan oleh Achmad Rifa et al., (2023) dan Soetjipto et al., (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh SOP terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diketahui SOP berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan skor *t-statistic* senilai 4,122 dengan tingkat pengaruh senilai 0,473 dan skor *p-value* senilai 0,000. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05, oleh karena itu diambil simpulan bahwasannya hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori sebelumnya, karena kejelasan dan efektivitas SOP berkontribusi pada pengurangan stres, peningkatan keterlibatan, dan pencapaian efisiensi yang lebih baik. Penerapan SOP yang baik mendorong keterlibatan karyawan dalam proses kerja. Ketika SOP melibatkan umpan balik dari karyawan dan memungkinkan penyesuaian sesuai kebutuhan, karyawan merasa dihargai dan lebih terlibat, yang berpengaruh positif pada kepuasan mereka. SOP yang terstandarisasi memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien. Dengan mengurangi waktu yang dihabiskan untuk mencari informasi atau klarifikasi, karyawan dapat lebih fokus pada tugas inti mereka, yang meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan.

Hasil penelitian ini seperti dengan kajian yang dijalankan oleh Achmad Rifa et al., (2023) dan Soetjipto et al., (2021) yang menemukan bahwa SOP berpengaruh positif Terhadap Kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diketahui Displin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan skor *t-statistic* senilai 4,089 dengan tingkat pengaruh senilai 0,457 serta skor *p-value* senilai 0,000. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p value* <0.05, oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori sebelumnya, tingkat disiplin yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan mengurangi stres. Karyawan yang disiplin cenderung menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Kualitas hasil kerja yang baik memberikan rasa bangga dan kepuasan, memperkuat motivasi mereka untuk terus berkontribusi. Disiplin dalam menjalankan tugas menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur. Lingkungan

yang stabil dan terorganisir meningkatkan kenyamanan karyawan, yang berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempromosikan budaya disiplin melalui pelatihan, penghargaan, dan komunikasi yang jelas, guna meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini seperti dengan kajian yang dijalankan oleh Achmad Rifa et al., (2023) dan Soetjipto et al., (2021) yang menemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis diketahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan skor *t-statistic* senilai 1,984 dan tingkat pengaruh senilai 0,422 serta skor *p-value* senilai 0,024. Dengan skor *t-statistic* >1.96 serta skor *p-value* <0.05, oleh karenanya bisa diambil simpulan bahwasannya hipotesa kelima diterima. Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya, karena karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, berinovasi, dan memiliki fokus yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang puas biasanya lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Kepuasan kerja mendorong mereka untuk berinovasi dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Karyawan yang puas sering menerima umpan balik positif dari atasan dan rekan kerja, yang meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan melalui komunikasi yang baik, penghargaan atas kontribusi, dan program kesejahteraan. Hal ini akan membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini seperti dengan kajian yang dijalankan oleh Achmad Rifa et al., (2023) dan Soetjipto et al., (2021) yang menemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pengaruh SOP terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan uji hipotesis diketahui pengaruh SOP terhadap kinerja karyawan tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai *t-statistic* tercatat senilai 1,616 dengan pengaruh senilai 0,199 serta skor *p-value* senilai 0,053. Karena nilai *t-statistic* kurang dari 1,96 serta skor dan *p-value* >0,05, bisa diambil kesimpulan jika hipotesa keenam ditolak. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori sebelumnya karena, meskipun SOP yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja, faktor-faktor lain yang lebih signifikan dalam menentukan kinerja karyawan perlu diperhatikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi intrinsik, dukungan tim, dan kondisi kerja. Meskipun kepuasan kerja penting, faktor-faktor ini bisa jadi lebih berpengaruh dalam konteks tertentu, sehingga kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk fokus pada pengembangan dan penerapan SOP yang efektif serta mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini seperti kajian yang dijalankan oleh Ais et al., (2024) dan Tan Melyng et al., (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara SOP Terhadap Kinerja Karyawan.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan uji hipotesis diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai *t-statistic* ialah 1,960 dan besaran pengaruh senilai 0,193 serta *p-value* senilai 0,039. Dengan *t-statistic* lebih

besar dari 1,96 serta $p\text{-value} < 0,05$, bisa diambil kesimpulan jika hipotesis ketujuh diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori sebelumnya, disiplin kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih produktif dan menghasilkan kerja berkualitas. Mereka dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan memenuhi ekspektasi, yang menunjukkan kinerja yang baik. Penelitian menemukan bahwa disiplin kerja yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi dan berinovasi, yang mendukung kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan mendukung. Lingkungan ini membantu karyawan merasa lebih nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas, yang meningkatkan kepuasan dan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka sering mendapatkan umpan balik positif dari atasan, yang semakin memperkuat rasa percaya diri dan komitmen mereka untuk berkinerja tinggi.

Hasil penelitian ini seperti dengan kajian yang dijalankan oleh Achmad Rifa et al., (2023) dan Soetjipto et al., (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. SOP berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Paragon Tehnology and Innovation.
3. SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Paragon Technology and Innovation.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Paragon Technology and Innovation.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Paragon Technology and Innovation.
6. Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi hubungan antara SOP terhadap Kinerja karyawan PT. Paragon Tehnology and Innovation.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation.

Saran

1. Saran Terhadap Perusahaan, Perusahaan perlu terus mendorong budaya disiplin melalui program pelatihan dan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan disiplin tinggi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas secara keseluruhan. **Peningkatan Kualitas SOP:** Melakukan tinjauan rutin terhadap SOP yang ada untuk memastikan kejelasan, relevansi, dan kemudahan akses. Libatkan karyawan dalam proses pembaruan SOP untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif. **Fokus pada Kesejahteraan Karyawan:** Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Ini bisa meliputi program keseimbangan kerja-hidup, dukungan kesehatan mental, dan fasilitas kerja yang nyaman.

2. Saran Peneliti Selanjutnya, Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti dukungan dari atasan, hubungan antar rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Analisis komparatif terhadap berbagai faktor ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N., & Kuswati, R. (2021). *Imronudin.(2021) Teori & Praktek Statistik Milenial*. Jasmine Publisher.
- Achmad Rifa, A., Pasim Sukabumi, S., & Java, W. (2023). *Impact of Work Discipline on Employee Performance Rifa'i Impact of Work Discipline on Employee Performance* (Vol. 1, Issue 1). <https://ip2i.org/jip/index.php/>
- Ais, R., Nurhasanah, N., & Singaperbangsa Karawang, U. (2024). The Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance PT. Matahari Department Store Karawang. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- Asiawati Lubis, A., & Halim Pasaribu, A. (2024). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, WORK SPIRIT, AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NASHA POULTRY INDONESIA. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJJSE)* (Vol. 7, Issue 2).
- Aziz, H. M., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment And Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54–66. <https://doi.org/10.22161/jhed.3.3.6>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (ke 6). Alfabeta.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- de Bruin, L., Roberts-Lombard, M., & de Meyer-Heydenrych, C. (2021). The interrelationship between internal marketing, employee perceived quality and customer satisfaction—a conventional banking perspective. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1872887>
- Devita, B., Wardani, P., & Riyanto, S. (2019). The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of the Inspectorate of Government Internal Supervisory Apparatus Bekasi District. In *International Journal of Innovative Science and Research Technology* (Vol. 4, Issue 5). www.ijisrt.com956

- Dewi, T., Pertiwi, W., & Yuliawati, J. (2023). Implementation of Work Discipline That Affects Employee Performance in the Genera Administrative Services Section in the Pebayuran District Office Bekasi District Article info. In *Edutran Business and Management* (Vol. 1, Issue 1).
- Firgiawati Sandra, H., Permata Rahmi, P., & Herlina, L. (2022). THE EFFECT OF SUPERVISION, WORK DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND STANDARD OPERATIONAL PROCEDURES (SOP) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT QUALITECH INDOPIRANTI BANDUNG BRANCH. *Journal of Business and Management Inaba*.
- Gede, I., Kawiana, P., Komang, L., Dewi, C., Kadek, L., Martini, B., Bagus, I., & Suardana, R. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management*. <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/166>
- Handayani, R. (2019). The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang. In *Pinisi Discretion Review* (Vol. 3, Issue 1).
- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(03). <https://jisma.org>
- Hidayat, D., Maitimo, V. V. S., & Suwu, S. E. (2020). Increasing Teachers' Work Engagement Through Servant Leadership, Organizational Culture, and Job Satisfaction. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 53(1), 90–100.
- Indrayani, I., Nurhatsyah, N., Damsar, D., & Wibisono, C. (2024). How does millennial employee job satisfaction affect performance? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(1), 22–40. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2023-0004>
- Julius, M., & Flower, A. G. (2024). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance Of Pt Pos Indonesia (Persero) South Tangerang Branch Office. *Transforma Jurnal Manajemen*, 2(2), 153–167. <https://doi.org/10.56457/tjm.v2i2.139>
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2020). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS) The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. <https://www.ijosmas.org>
- Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marques, C. S. (2022). How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective. *Administrative Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/admsci12020066>
- Nemţeanu, M. S., & Dabija, D. C. (2023). Negative Impact of Telework, Job Insecurity, and Work–Life Conflict on Employee Behaviour. *International Journal of*

Environmental Research and Public Health, 20(5).
<https://doi.org/10.3390/ijerph20054182>

- Pearl Dlamini, N., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Pranitasari, D., -, J., Said, M., & Nugroho, S. H. (2022). The Mediating Effect of Work Engagement on competence, work environment and job satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 365. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i3.7346>
- Prayudi, A., Komariyah, I., Miftahul, S., & Subang, H. (2023). THE IMPACT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1).
- Ritonga, N. R., & Mardhiyah, A. (2023). The Influence of Standard Operating Procedures (SOP), Work Environment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee Work Effectiveness (Study at PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan HR Operations Department). *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 171–188. <https://doi.org/10.55927/jambak.v2i2.6753>
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008–2026. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1788039>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). pdf Research Methods For Business : A Skill-Building Approach. In *Sekaran dan Bougie* (6th ed.). Alfabeta.
- Shafarin, A., Shafie, B., Kamariah, S. N., Rubani, B., Nazura, A., Paimin, B., Vejaratnam, N., & Norazmi Bin Nordin, M. (2021). Elements of Safety In Job Satisfaction Of Special Education Teachers In Malaysia. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 11).
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Soetjipto, N., Kurniawan, G., Sulastri, S., Riswanto, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., Surabaya, Y., & Sukabumi, S. P. (2021). *The Influence of Employee Discipline, Learning and Supervision on the Service Performance of Public Works in Bina Marga Office of Ponorogo Regency*. 1(4), 143–149. <http://journal.publindoakademika.com/index.php/RH>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Tan Melyng, N., Widodo, S., & Setiawan, N. (2024). Correlation of Standard Operating Procedures and Work Environment to Employee Work Discipline of PT Ghania Creative Indonesia with Work Motivation as an Intervening Variable. *Journal of*

Business Management and Economic Development, 2(02), 875–894.
<https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i02.788>