

DISIPLIN KERJA KARYAWAN : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA STUDI EMPIRIS DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG, INDONESIA

Prapti Siswi Utami¹, Wyati Saddewisasi², Yuli Budiati³

Program Magister Manajemen, Universitas Semarang^{1,2,3}

siswiutami11@mail.com, Wyatis@yahoo.com, yulibudiati@usm.ac.id

ABSTRACT

Work discipline refers to employees' awareness and willingness to comply with all organizational regulations and applicable social norms. The phenomenon of inadequate work discipline among employees can be observed in their lack of adherence to work responsibilities and established policies. The interaction between the work environment, organizational culture, leadership style, and job satisfaction plays a crucial role in improving work discipline. This study aims to examine the influence of the work environment, organizational culture, and leadership style on the work discipline of employees at the Faculty of Nursing and Health Sciences (FIKKes), Muhammadiyah University of Semarang. This research adopts an explanatory approach with a quantitative methodology. The population of this study consists of all employees registered at FIKKes, Universitas Muhammadiyah Semarang (UNIMUS). The study uses a census sampling method, involving all 138 FIKKes UNIMUS employees. The analysis method employed in this research is SMART Partial Least Square (PLS). The test results indicate that the work environment, leadership style, and job satisfaction positively influence employee discipline. Additionally, the work environment positively impacts employee job satisfaction. Work discipline is also affected by the work environment through job satisfaction as a mediating factor. However, organizational culture has a negative impact on both discipline and job satisfaction. Moreover, leadership style does not influence job satisfaction. Neither leadership style nor organizational culture affects work discipline through job satisfaction as a mediating variable.

Keywords : *Work Environment, Organizational Culture, Leadership Style, Job Satisfaction, Work Discipline.*

ABSTRAK

Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Kurangnya disiplin kerja karyawan dapat terlihat dari ketidakpatuhan mereka dalam menjalankan tugas serta kepatuhan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan. Interaksi antara lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan (FIKKes), Universitas Muhammadiyah Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang terdaftar di FIKKes Universitas Muhammadiyah Semarang (UNIMUS). Seluruh karyawan FIKKes UNIMUS dijadikan sampel (sensus) sebanyak 138 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SMART Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Namun, budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap disiplin dan kepuasan kerja. Sementara itu, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi tidak mempengaruhi disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, dinamika lingkungan kerja terus mengalami perubahan, menuntut organisasi, termasuk institusi

pendidikan tinggi seperti Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan (FIKKes) Universitas Muhammadiyah Semarang, untuk beradaptasi dengan cepat. Lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang kuat,

serta gaya kepemimpinan yang efektif menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Menurut Agustini (2019), disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi guna meningkatkan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal & Husniati (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sementara itu, Hasibuan (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesiapan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku.

Universitas Muhammadiyah Semarang, khususnya FIKKes, berkomitmen untuk mencetak tenaga kesehatan yang kompeten dan memiliki daya saing tinggi. Untuk mewujudkan visi dan misinya, FIKKes perlu memastikan bahwa seluruh karyawannya memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja ini tidak hanya penting bagi kelancaran operasional sehari-hari, tetapi juga berperan dalam menjaga kualitas pendidikan serta layanan yang diberikan kepada mahasiswa dan masyarakat. Berdasarkan data dari bagian Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Semarang, ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di FIKKes masih belum optimal. Kurangnya disiplin ini terlihat dari tindakan indisipliner yang dilakukan oleh beberapa karyawan dalam menjalankan tugas dan kepatuhan terhadap kebijakan yang ditetapkan. Salah satu bentuk ketidakdisiplinan yang sering terjadi adalah keterlambatan dalam presensi kerja, di mana terdapat karyawan yang datang terlambat ke kantor.

Sebagai upaya meningkatkan kedisiplinan, Universitas Muhammadiyah Semarang mewajibkan seluruh karyawan untuk mengikuti Apel Pagi setiap hari Senin, yang berfungsi sebagai forum pelaporan kerja, ajang silaturahmi, serta penyampaian amanat dari pimpinan. Namun, masih banyak karyawan yang tidak hadir dalam forum tersebut, mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja di lingkungan Universitas Muhammadiyah Semarang belum sepenuhnya maksimal. Interaksi antara lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan

kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja dalam suatu organisasi. Setiap faktor ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk perilaku serta sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang mendukung menjadi elemen utama dalam meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kenyamanan serta kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan disiplin kerja (Dedy Deomedes & Adam, 2021).

Lingkungan kerja terdiri dari berbagai aspek, seperti kondisi fisik, kebijakan organisasi, dan hubungan antarindividu, yang semuanya berpengaruh terhadap persepsi karyawan mengenai disiplin kerja, terutama melalui peran mediasi kepuasan kerja. Lingkungan yang mendukung tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk lebih patuh terhadap norma serta peraturan organisasi, sehingga dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja (Dedy Deomedes & Adam, 2021). Selain itu, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan turut berperan dalam membentuk lingkungan kerja serta memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan nilai-nilai karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen, serta menjaga disiplin kerja (Al-Sada et al., 2017). Sementara itu, kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan perilaku suportif dan motivasional, terbukti berdampak positif terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan disiplin kerja (Mohamed & Saeed, 2022). Pemimpin yang menciptakan budaya kerja yang inklusif serta memberikan pemberdayaan kepada karyawan dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab, yang berperan penting dalam menjaga disiplin di tempat kerja (Taufiq et al., 2021).

Kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel perantara yang menghubungkan faktor-faktor tersebut dengan disiplin kerja karyawan. Tingginya tingkat kepuasan kerja sering kali dikaitkan dengan meningkatnya motivasi serta komitmen, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan disiplin kerja (Taufiq et al., 2021). Karyawan yang

merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih patuh terhadap peraturan organisasi serta menunjukkan perilaku disiplin, yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan (Al-Sada et al., 2017). Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja menegaskan pentingnya memenuhi kebutuhan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan kedisiplinan mereka (Pawirosumarto et al., 2017).

Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara disiplin kerja dan berbagai faktor organisasi lainnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berkorelasi dengan peningkatan disiplin kerja (Dharma, 2023). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku disiplin, seperti datang tepat waktu dan menaati kebijakan perusahaan (Febrian &

Tinjauan Literatur

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, dinamika lingkungan kerja terus mengalami perubahan yang menuntut organisasi, termasuk institusi pendidikan tinggi, untuk beradaptasi secara cepat. *Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan* merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap *disiplin kerja* karyawan. Agustini (2019) menyatakan bahwa *disiplin kerja* merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal & Husniati (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasibuan (2020) juga menegaskan bahwa *disiplin kerja* mencerminkan kesadaran dan kesiapan karyawan dalam mematuhi peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan *kepuasan kerja* karyawan, yang pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan *disiplin kerja*. Dedy Deomedes & Adam (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kenyamanan serta

Purnama, 2022). Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat menurunkan kedisiplinan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap aktivitas serta produktivitas kerja.

Sebagai salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi, disiplin kerja telah terbukti menjadi faktor penentu yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian visi dan misi organisasi (Perkasa et al., 2023). Hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja bersifat timbal balik, di mana peningkatan disiplin karyawan dapat berdampak positif terhadap kepuasan mereka, menciptakan siklus umpan balik yang menguntungkan baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan (Dewi et al., 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di FIKKes Universitas Muhammadiyah Semarang.

kepuasan karyawan, yang berimplikasi pada peningkatan disiplin kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, seperti kondisi fisik, kebijakan organisasi, dan hubungan antarindividu, yang dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap *disiplin kerja*, terutama melalui peran mediasi *kepuasan kerja*. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk lebih patuh terhadap norma serta peraturan organisasi (Dedy Deomedes & Adam, 2021).

Selain itu, *budaya organisasi* dan *gaya kepemimpinan* juga memiliki pengaruh besar terhadap lingkungan kerja dan kepuasan karyawan. Al-Sada et al. (2017) menekankan bahwa budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan nilai-nilai karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen, serta menjaga disiplin kerja. Dalam hal kepemimpinan, model *kepemimpinan transformasional* yang bersifat suportif dan motivasional terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berimplikasi pada peningkatan *disiplin kerja* (Mohamed & Saeed, 2022). Pemimpin yang mendorong budaya kerja inklusif dan memberikan pemberdayaan kepada karyawan mampu meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka, yang menjadi faktor penting dalam membangun disiplin kerja (Taufiq et al., 2021).

Selain menjadi faktor penting dalam disiplin kerja, *kepuasan kerja* juga berperan sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Taufiq et al. (2021) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada disiplin kerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih patuh terhadap peraturan organisasi serta menunjukkan perilaku disiplin yang positif, yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Al-Sada et al., 2017). Selain itu, penelitian Dharma (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi memiliki korelasi dengan peningkatan kedisiplinan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka, seperti datang tepat waktu dan menaati kebijakan perusahaan (Febrian & Purnama, 2022). Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat menurunkan disiplin kerja dan berdampak negatif pada produktivitas.

Sebagai faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, *disiplin kerja* telah terbukti menjadi indikator penting dalam meningkatkan produktivitas serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian visi dan misi organisasi (Perkasa et al., 2023). Hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja bersifat timbal balik, di mana peningkatan disiplin kerja karyawan dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja mereka. Hal ini menciptakan siklus umpan balik yang menguntungkan, baik bagi individu maupun organisasi (Dewi et al., 2021).

Berdasarkan berbagai temuan dalam penelitian sebelumnya, kajian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan (FIKKes) Universitas Muhammadiyah Semarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *eksplanatori (explanatory research)* dengan pendekatan *kuantitatif*, yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan antar variabel guna menjelaskan suatu fenomena. Studi ini menerapkan survei dan analisis kuantitatif

untuk mengeksplorasi pengaruh *lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan* terhadap *disiplin kerja* karyawan, dengan *kepuasan kerja* sebagai variabel *intervening*.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang terdaftar di Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan (FIKKes) Universitas Muhammadiyah Semarang (UNIMUS), termasuk pimpinan fakultas dan program studi, tenaga kependidikan, serta dosen. Seluruh karyawan tersebut dijadikan sampel penelitian melalui metode *sensus*, dengan jumlah total 138 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *data primer* dan *data sekunder*. Data primer mencakup identitas responden serta tanggapan mereka terkait *lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja*. Sementara itu, data sekunder berisi informasi mengenai Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan UNIMUS.

Instrumen utama dalam pengumpulan data adalah *kuesioner*, yang berisi daftar pertanyaan mengenai identitas responden serta variabel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode angket, yaitu dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* melalui perangkat lunak *SmartPLS*. SEM merupakan teknik analisis yang dapat mengatasi keterbatasan metode regresi konvensional. Para ahli membagi SEM ke dalam dua pendekatan utama, yaitu *Covariance-Based SEM (CB-SEM)* dan *Variance-Based SEM* atau yang lebih dikenal sebagai *Partial Least Square (PLS)*. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Semarang, yaitu Universitas Muhammadiyah Semarang (UNIMUS), yang berada di bawah naungan Amal Usaha Muhammadiyah. Saat ini, UNIMUS memiliki delapan fakultas serta satu program Pascasarjana. Salah satu fakultas yang ada di UNIMUS adalah Fakultas Ilmu

Keperawatan dan Kesehatan (FIKKes), yang menaungi sepuluh program studi, yaitu Diploma 3 Gizi, Diploma 3 Keperawatan, Diploma 3 Teknologi Laboratorium Medis, Diploma 3 Kebidanan, Sarjana Terapan Teknologi Laboratorium Medis, Strata 1 Gizi, Strata 1 Keperawatan, Strata 1 Kebidanan, Profesi Ners, dan Profesi Kebidanan.

Dalam penelitian ini, sebanyak 138 kuesioner telah didistribusikan, dan seluruhnya berhasil dikumpulkan kembali dalam keadaan lengkap, sehingga tingkat respons yang diperoleh mencapai 100%, sesuai dengan jumlah yang diperkirakan sebelumnya.

Pengaruh jenis kelamin terhadap kepuasan kerja telah menjadi topik penelitian yang luas dengan hasil yang beragam tergantung pada konteks dan populasi yang diteliti. Banyak studi menunjukkan bahwa gender bukan merupakan faktor utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan data primer yang telah dianalisis, distribusi responden dalam penelitian ini

berdasarkan jenis kelamin menunjukkan proporsi yang hampir seimbang. Dari total responden, 82 orang (59,4%) adalah perempuan, sementara 56 orang (40,6%) adalah laki-laki.

Dalam kajian lintas negara, ditemukan bahwa perbedaan budaya serta norma sosial terkait gender dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perempuan, terutama di negara-negara yang tergabung dalam *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) (Kose & Arda, 2023). Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa gender tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengecualian yang menunjukkan adanya perbedaan, terutama ketika dipengaruhi oleh faktor budaya dan kontekstual. Kompleksitas hubungan antara gender dan kepuasan kerja ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana gender berinteraksi dengan berbagai faktor kepuasan kerja dalam berbagai sektor dan latar belakang budaya.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	56	40,6
Perempuan	82	59,4
Jumlah	138	100
Umur	n	%
27-30	18	13
31-40	65	47,1
41-50	30	21,7
51-60	19	13,8
61-68	6	4,3
Jumlah	138	100
Lama Bekerja	n	%
1-10	91	65,9
11-20	33	23,9
21-30	10	7,2
31-34	4	2,9
Jumlah	138	100

Berdasarkan hasil analisis data primer, rata-rata usia responden adalah $40,53 \pm 9,81$ tahun dengan rentang usia antara 27 hingga 68 tahun. Tabel 1 menunjukkan bahwa kelompok usia terbesar berada dalam rentang 31–40 tahun, yaitu sebanyak 65 orang (47,1%). Sementara itu, kelompok usia terkecil adalah 61–68 tahun, yang hanya mencakup 6 orang (4,3%). Usia karyawan dan tingkat disiplin kerja memiliki

hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang lebih berpengalaman cenderung memiliki pandangan lebih positif terhadap pekerjaannya, sementara disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan kedua faktor ini dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Arda, 2017).

Lama masa kerja juga menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja responden adalah $10,57 \pm 7,36$ tahun, dengan kisaran antara 1 hingga 34 tahun. Distribusi responden berdasarkan masa kerja, sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 1, mengungkapkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1–10 tahun, yaitu sebanyak 91 orang (65,9%). Sementara itu, kelompok dengan masa kerja terlama, yaitu 31–34 tahun, hanya mencakup 4 orang (2,9%).

Penelitian yang dilakukan oleh Haedar et al. (2016) menunjukkan bahwa masa kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Hadji Kalla Palopo, dengan lingkungan kerja sebagai faktor yang paling dominan. Hal ini

juga didukung oleh penelitian Sudiarditha et al. (2017), yang menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara kolektif mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, pemahaman yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karir yang lebih besar, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Uji Validitas dan Reabilitas pada instrument

Berdasarkan Tabel 2, validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *Loading Factor* yang melebihi 0,7 serta *Average Variance Extracted (AVE)* yang lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam variabel yang diuji telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Konvergen*

Indikator	Outer loadings
Budaya organisasi (AVE: 0,586)	
BO1	0,729
BO2	0,843
BO3	0,848
BO4	0,711
BO5	0,708
BO6	0,793
BO7	0,711
Indikator	Outer loadings
Disiplin kerja (AVE:0,914)	
DK1	0,976
DK2	0,985
DK3	0,957
DK4	0,989
DK5	0,869
Gaya Kepemimpinan (AVE:0,825)	
GK1	0,86
GK4	0,951
GK5	0,912
Kepuasan kerja (AVE:0,887)	
KK1	0,929
KK3	0,961
KK4	0,935
Lingkungan kerja (AVE:0,728)	

LK1	0,894
LK3	0,93
LK4	0,833
LK5	0,791
LK6	0,811

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dari Sudah Tervalidasi

Indikator	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	GK	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja
BO1	0,506	0,281	0,322	0,273	0,334
BO2	0,585	0,450	0,476	0,427	0,553
BO3	0,589	0,391	0,425	0,358	0,442
BO4	0,494	0,303	0,428	0,283	0,423
BO5	0,492	0,251	0,319	0,232	0,353
BO6	0,551	0,390	0,441	0,358	0,471
BO7	0,494	0,463	0,445	0,414	0,488
DK1	0,467	0,678	0,588	0,636	0,602
DK2	0,482	0,684	0,602	0,650	0,610
DK3	0,457	0,665	0,565	0,619	0,574
DK4	0,482	0,687	0,596	0,654	0,610
DK5	0,454	0,603	0,513	0,560	0,585
GK1	0,399	0,494	0,597	0,457	0,488
GK4	0,547	0,624	0,660	0,576	0,646
GK5	0,526	0,501	0,633	0,460	0,544
KK1	0,419	0,600	0,517	0,645	0,533
KK3	0,447	0,648	0,554	0,667	0,568
KK4	0,414	0,596	0,488	0,649	0,518
KK5	0,458	0,654	0,626	0,657	0,620
LK1	0,475	0,599	0,541	0,540	0,621
LK3	0,535	0,598	0,625	0,548	0,646
LK4	0,483	0,508	0,539	0,482	0,578
LK5	0,504	0,470	0,444	0,413	0,549
LK6	0,517	0,467	0,486	0,448	0,563

Penjelasan: Korelasi antar variabel lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lain, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Dengan demikian, variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki 7 indikator, dan seluruhnya dinyatakan valid. Variabel Disiplin Kerja (DK) memiliki 5 indikator, yang semuanya juga valid.

Namun, variabel Lingkungan Kerja (LK) yang terdiri dari 6 indikator ditemukan memiliki 2 indikator yang tidak valid, yaitu LK2 ("Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja") dan LK7 ("Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain").

Sementara itu, variabel Gaya Kepemimpinan (GK) dengan total 6 indikator, terdapat 3 indikator yang tidak valid, yaitu GK2

("Pemimpin membantu saya melakukan pekerjaan sehingga menjadi lebih menyenangkan"), GK3 ("Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai tentang strategi yang akan dilakukan"), dan GK6 ("Pimpinan saya menyangga dengan baik dan profesional jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan").

Untuk variabel Kepuasan Kerja (KK), yang terdiri dari 5 indikator, terdapat 1

indikator yang tidak valid, yaitu KK2 ("Perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku").

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang melebihi 0,7 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas. Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tergolong reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji *Cronbach alpha* dan nilai *composite reliability*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Budaya Organisasi	0,882	0,897
Disiplin Kerja	0,976	0,978
Gaya Kepemimpinan	0,893	0,914
Kepuasan Kerja	0,936	0,939
Lingkungan Kerja	0,906	0,917

Hasil pengujian ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM dengan Smart PLS yang hasilnya adalah Tabel 5. sebagai berikut :

Tabel 5. *Standardized Regression Weight Hipotesis Variabel*

Variabel	β	P values	Keterangan
Budaya Organisasi -> Disiplin Kerja	-0,107	0,003	Hipotesis ditolak
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	-0,182	0,046	Hipotesis ditolak
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0,148	0,028	Hipotesis diterima
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0,311	0,055	Hipotesis ditolak
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0,585	0,000	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0,373	0,000	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,701	0,000	Hipotesis diterima

Tabel 6. Hasil Uji Statistik dengan *Partial Mediation*

Hubungan Variabel	Path	P values	Keterangan	Keterangan Mediasi
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0,410	0,000	Memediasi	Partial Mediation
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	-0,106	0,061	Tidak Memediasi	
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0,182	0,071	Tidak Memediasi	

Tabel 7. Nilai *R Square*

R-square		
	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja	0,956	0,955
Kepuasan Kerja	0,756	0,751

Berdasarkan hasil Output R-Square (R²) pada tabel 7, dapat disimpulkan bahwa model struktural (*iner model*) pada penelitian ini tergolong “baik”. Intepertasi dari Output R-Square (R²) variabel dependen disiplin kerja diperoleh sebesar 0,956. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (budaya organisasi), X3 (gaya kepemimpinan) mampu menjelaskan variabel Y (disiplin kerja) sebesar 95,6% dan sisanya sebesar 4,4% diterangkan oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini,

Sedangkan intepertasi dari Output R-Square (R²) variabel dependen kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,756. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Z (kepuasan kerja) mampu menjelaskan variable Y (disiplin kerja) sebesar 75,6% dan sisanya sebesar 24,4% diterangkan oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Pengujian *goodness of fit* model struktural pada inner model menggunakan *Q-Square predictive-relevance* (Q²). Tujuan pengujian *predictive relevance* adalah untuk mengetahui seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model serta estimasi dari parameternya. Diketahui jika nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 maka dapat dikatakan model memiliki *predictive relevance*. Untuk menghitung nilai *Q-Square* dapat dilakukan menggunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dimana R₁², R₂²... R_p² adalah *R-Square variable* dependen.

Nilai R-Square masing-masing variabe endogen dalam penelitian ini adalah:

- Variabel Z diperoleh nilai R-Square sebesar 0,756
- Variabel Y diperoleh nilai R-Square sebesar 0,956

Nilai *Q-Square predictive-relevance* (Q²) diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,756)(1 - 0,956)$$

$$Q^2 = 1 - (0,244)(0,044)$$

$$Q^2 = 1 - 0,011$$

$$Q^2 = 0,989$$

$$Q^2 = 98,9\%$$

Dari hasil penghitungan di atas nilai Q² atau *predictive relevance* pada penelitian ini sebesar 0,989. Dari hasil tersebut diketahui bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance* karena Q² bernilai lebih besar dari 0 serta dapat dikatakan baik dikarenakan mendekati nilai 1.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap tingkat disiplin karyawan di Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang. Berdasarkan teori yang mendukung, lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan (Asmalah, 2022; Andriyani, 2024). Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan efektivitas serta produktivitas karyawan (Andriyani, 2024), sedangkan lingkungan yang kurang memadai dapat berdampak negatif terhadap disiplin dan kinerja mereka (Asmalah, 2022).

Sejumlah penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan (Putri et al., 2019). Interaksi yang baik di tempat kerja, baik antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan, dapat membangun perilaku positif serta memperkuat kedisiplinan. Selain itu, desain dan tata letak lingkungan kerja yang optimal turut berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan elemen penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Yudistiawan, 2023). Disiplin membantu menciptakan keteraturan dalam lingkungan kerja, membangun karakter, serta menciptakan suasana kerja yang lebih produktif (Ong et al.,

2021). Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik, jika didukung oleh lingkungan kerja yang memadai, dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Asmalah, 2022; Yudistiawan, 2023).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi berdampak negatif terhadap disiplin kerja karyawan di Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang. Teori yang mendasari hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja menunjukkan hasil yang beragam—beberapa penelitian menemukan pengaruh positif, sementara yang lain menunjukkan pengaruh negatif atau tidak signifikan. Beberapa penelitian melaporkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak negatif atau tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Bahri et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti motivasi kerja, efikasi diri, dan gaya kepemimpinan, mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan tingkat disiplin kerja dibandingkan budaya organisasi itu sendiri (Sirajuddin, 2023).

Budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap disiplin kerja, meskipun dalam beberapa kasus dapat memberikan implikasi negatif. Beberapa jenis budaya organisasi justru dapat menurunkan disiplin dan kinerja karyawan. Sebuah penelitian oleh Ratnasari (2023) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kurang mendukung dapat menyebabkan penurunan disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, aspek emosional dalam budaya organisasi juga memengaruhi perilaku karyawan. Men dan Robinson (2018) menekankan bahwa budaya emosional—yakni perasaan dan pengalaman emosional dalam organisasi—berperan penting dalam membentuk hubungan antar karyawan dan tingkat komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan emosional, tingkat disiplin dan kepatuhan terhadap aturan organisasi cenderung menurun.

Interaksi antara budaya organisasi dan komitmen karyawan menjadi faktor kunci dalam membentuk disiplin kerja. Penelitian oleh Nikpour (2017) menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap budaya organisasi

dapat meningkatkan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan disiplin. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang mendukung dapat berdampak negatif pada disiplin kerja dan kinerja karyawan (Bahri et al., 2021). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang mendukung dan positif guna meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja karyawan di Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang. Berdasarkan teori yang mendukung hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja, sebagian besar penelitian menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara kedua variabel ini. Beberapa penelitian telah mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Sirait (2022) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja, dengan kontribusi sebesar 43%. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan disiplin karyawan secara signifikan. Selain itu, penelitian lain juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, tetapi juga terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas.

Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja dapat diperkuat melalui faktor mediasi, seperti motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Khomariyah (2024) menegaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mendorong motivasi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif

terhadap disiplin karyawan di Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang. Berdasarkan teori yang mendukung hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja, sebagian besar penelitian menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut.

Berbagai penelitian telah mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan (Dewi et al., 2021; Febrian & Purnama, 2022; Anisa, 2023). Dewi et al. (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin meningkat pula disiplin kerja karyawan. Selain itu, penelitian Usu (2024) serta Fatmasari & Badaruddin (2022) mengungkapkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dapat berperan sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara disiplin dan kinerja karyawan.

Faktor-faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi juga berkontribusi dalam membentuk hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja. Febrian & Purnama (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara kolektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh konteks tertentu, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang memediasi hubungan ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang. Berdasarkan teori yang mendukung hubungan ini, lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja, seperti kondisi fisik, budaya organisasi, dan praktik kepemimpinan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Karsim, 2023; Deomedes & Adam, 2021; Putra, 2021). Lingkungan kerja yang mendukung dan

memberikan kesempatan bagi pengembangan diri karyawan dapat mendorong perilaku kerja yang positif serta meningkatkan kinerja mereka (Guan, 2023).

Beberapa penelitian juga menegaskan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Deomedes & Adam, 2021; Putra, 2021). Selain itu, perbaikan dalam aspek lingkungan kerja dapat secara langsung berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan (Karsim, 2023; Deomedes & Adam, 2021), sehingga penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang. Berdasarkan teori yang ada, klaim bahwa gaya kepemimpinan tidak memengaruhi kepuasan kerja belum sepenuhnya didukung oleh bukti. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, meskipun beberapa studi mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bergantung pada konteks atau jenis kepemimpinan yang diterapkan.

Megawati et al. (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Di sisi lain, penelitian Yunita (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja bervariasi tergantung pada tipe kepemimpinan yang diterapkan. Misalnya, kepemimpinan transaksional tidak selalu berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Setyaningsih dan Indonesia (2018) mencatat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang menentukan kepuasan kerja. Selain itu,

penelitian Abdullah dan Azzahra (2021) menyoroti bahwa meskipun kepemimpinan dapat memengaruhi perilaku karyawan, dampaknya terhadap kepuasan kerja mungkin tidak sebesar yang diperkirakan. Mereka berpendapat bahwa motivasi kerja berperan lebih dominan dalam menentukan kepuasan kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan sosial dan psikologis di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan praktik yang diterapkan dalam suatu organisasi dan dapat memengaruhi tingkat kepuasan serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang. Teori yang mendasari fenomena ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan. Ketika elemen budaya organisasi tidak selaras dengan harapan dan kebutuhan karyawan, hal ini dapat mengakibatkan perasaan keterasingan serta berkurangnya kepuasan kerja.

Fu (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai faktor moderasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan komitmen karyawan, di mana persepsi negatif terhadap budaya organisasi dapat menurunkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian Mali et al. (2020), yang menemukan bahwa budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menurunkan kepuasan kerja, terutama ketika karyawan merasa kurang dihargai atau tidak mendapatkan dukungan yang memadai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi merupakan topik yang menarik dalam studi perilaku organisasi.

Lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam membentuk pengalaman kerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan disiplin kerja, serta kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara pada karyawan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang. Kerangka teori yang mendukung hubungan ini didasarkan pada penelitian empiris yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikososial yang dapat memengaruhi tingkat kenyamanan serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Penelitian Deomedes & Adam (2021) menyatakan bahwa organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, yang berdampak positif pada kepuasan kerja. Zukarnaen et al. (2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Temuan mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak pada peningkatan disiplin kerja melalui peningkatan motivasi dan komitmen.

Lebih lanjut, Andriyani (2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja meliputi fasilitas, perlengkapan, serta suasana tempat kerja yang dapat memengaruhi produktivitas dan disiplin karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Sudiarditha et al. (2017), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja sendiri merupakan konsep multidimensional yang mencerminkan respons emosional karyawan terhadap pengalaman kerja mereka. Al-Sada et al. (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi, yang keduanya penting dalam menjaga disiplin kerja. Selain itu, penelitian Pawirosumarto et al. (2017) menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja

tidak selalu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja, faktor ini tetap menjadi elemen penting dalam memahami sikap dan perilaku karyawan. Kesimpulannya, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang mereka ciptakan mendukung kesejahteraan, kenyamanan, serta motivasi karyawan untuk mencapai tingkat disiplin dan kinerja yang optimal.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang. Berdasarkan kajian teoretis dan penelitian empiris, hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak dimediasi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Walaupun kepemimpinan dapat berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak secara langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al. (2019) menemukan bahwa pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi karyawan tidak signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan semata tidak cukup untuk meningkatkan disiplin kerja melalui kepuasan kerja, yang mengarah pada kesimpulan bahwa interaksi antar variabel ini lebih kompleks. Selain itu, penelitian Susanty dan Baskoro (2013) menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Rosalina dan Wati (2020), yang menyatakan bahwa meskipun terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, hubungan tersebut tidak berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Untari (2024) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa faktor lain seperti disiplin kerja dan motivasi lebih berperan dalam peningkatan kinerja. Penelitian Vioary (2024) juga mendukung hasil ini dengan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak langsung terhadap disiplin kerja, yang dibuktikan melalui nilai P-Values yang tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa faktor lain lebih dominan dalam menentukan disiplin kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.

Di sisi lain, penelitian Qarismail dan Prayekti (2020) menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja bukanlah mediator yang efektif dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Temuan serupa juga diperoleh dalam penelitian Fransisca (2023), yang mengungkapkan bahwa meskipun perubahan dalam gaya kepemimpinan bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja, hasil yang diperoleh tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Semarang. Berdasarkan kajian teoretis dan studi empiris, budaya organisasi merupakan konsep yang mencakup nilai-nilai, keyakinan, serta praktik bersama dalam sebuah organisasi yang berkontribusi pada pembentukan perilaku dan sikap karyawan. Namun, hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja cenderung lebih kompleks dan tidak selalu mengikuti pola mediasi yang sederhana.

Meskipun budaya organisasi sering dikaitkan dengan kepuasan kerja, tidak semua penelitian mendukung perannya sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian Pawirosu et al.

(2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa hubungan antar variabel ini bisa lebih langsung dan kompleks daripada yang diperkirakan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, dampak langsungnya terhadap disiplin kerja mungkin tidak terlalu besar atau bekerja melalui mekanisme yang berbeda.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nikpour (2017) menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak langsung terhadap komitmen organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja mungkin lebih erat kaitannya dengan komitmen karyawan daripada dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Hal ini semakin memperjelas bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi variabel yang menentukan dalam hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi bagi beberapa faktor, termasuk budaya organisasi, kompetensi, dan komitmen. Temuan ini menyoroti bahwa hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja lebih kompleks daripada sekadar melalui kepuasan kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menantang asumsi bahwa kepuasan kerja harus selalu menjadi variabel mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja, dan menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti komitmen organisasi, mungkin lebih berperan dalam membentuk disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak positif pada disiplin dan kepuasan kerja, sementara budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kedua aspek tersebut. Gaya kepemimpinan meningkatkan disiplin kerja tetapi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja. Dalam konteks mediasi, kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, tetapi

tidak berlaku untuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Berdasarkan temuan ini, kebijakan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan disiplin karyawan di FIKKES Unimus meliputi peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, penguatan hubungan antar karyawan, serta dukungan pimpinan dalam pengembangan karier. Dari sisi teoritis, penelitian ini mendukung *Two-Factor Theory*, yang menekankan pentingnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja dalam membentuk disiplin karyawan. Namun, beberapa hasil tidak sepenuhnya sesuai dengan teori yang ada, sehingga penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi faktor lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Azzahra, D. (2021). *Job motivation in an organization: the relationship with transactional leadership style in driving employees' job satisfaction*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210507.079>
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. (2017). Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in qatar. *Euromed Journal of Business*, 12(2), 163–188. <https://doi.org/10.1108/emjb-02-2016-0003>
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *JEBI | Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), Article 1. <https://doi.org/10.36310/Jebi.V15i1.168>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>

- Asmalah, L. (2022). The influence of work discipline and work environment on motivation that has an impact on employee performance at pt. pan brothers tbk in tangerang. *Pinisi Discretion Review*, 5(2), 449. <https://doi.org/10.26858/pdr.v5i2.33231>
- Bahri, S., Ramly, M., Gani, A., & S, S. (2021). Organizational commitment and civil servants performance: the contribution of intelligence, local wisdom and organizational culture. *European Journal of Business Management and Research*, 6(1), 128–134. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.720>
- Dedy Deomedes, S., & Adam, M. (2021). the Effect of Motivation, Discipline, and the Working Environment on Employee's Job Satisfaction. *Jurnal GeoEkonomi*, 12(1), 101–114. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v12i1.148>
- Dewi, A., Fachmi, M., Ilyas, G., & Mustafa, H. (2021). *The relationship between discipline and motivation on employee performance through mediation of job satisfaction*. <https://doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2304264>
- Dharma, 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. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i3.53743>
- Fatmasari, F., & Badaruddin, B. (2022). Discipline, motivation, local wisdom, and work environment on performance through job satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 26(3), 492–511. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i3.940>
- Febrian, W., & Purnama, Y. (2022). The effect of job satisfaction, work discipline and environment on employee job performance. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, 1(1), 34–41. <https://doi.org/10.56225/ijassh.v1i1.37>
- Fu, X. (2023). Relationship between organizational culture and organizational commitment: moderation effect of job satisfaction among sme in beijing, china. *Journal of Digitainability Realism & Mastery (Dream)*, 2(04), 70–76. <https://doi.org/10.56982/dream.v2i04.124>
- Fransisca, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pt perfect companion indonesia). *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 1034-1042. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26977>
- Haedar, H., Saharuddin, S., & Herlangga, H. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kepuasan karyawan pada pt. hadji kalla palopo. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 2(1). <https://doi.org/10.35906/jm001.v2i1.158>
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iqbal, S., & Husniati, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Swapro Internation Jakarta*. 2(1), 1–15.
- Karsim, K. (2023). The nurturing job satisfaction: social interactions and work environment via empowering motivation. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 772–778. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i3.645>
- Khomariyah N, Saddewisasi W, Sugiarti R. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Pegawai Disporabudpar Grobogan. *Journal Of Management Small and Medium Enterprises (SME's)* Vol 17, No. 3, November 2024, p1245-1256
- Kose, T., & Arda, M. (2023). Gender and job satisfaction in oecd countries. *Economics and Business Letters*, 12(2), 157–164. <https://doi.org/10.17811/ebl.12.2.2023.157-164>
- Mali, P., Kuzmanović, B., Mitic, S., Terek-Stojanović, E., & Nikolić, M. (2022). The effects of organizational culture on job satisfaction and financial performance. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*.

- Megawati, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1). <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.86>
- Men, L., & Robinson, K. (2018). It's about how employees feel! examining the impact of emotional culture on employee-organization relationships. *Corporate Communications an International Journal*, 23(4), 470-491. <https://doi.org/10.1108/ccij-05-2018-0065>
- Mohamed, R., & Saeed, S. (2022). Relationship between Leadership Style and Job Satisfaction Among Physicians Working in Greater Male' Hospitals. *International Journal of Social Research and Innovation*, 1-30. <https://doi.org/10.55712/ijrsri.v6i1.52>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: the mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65-72. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Ong, S., Hendry, H., Winata, V., & Monika, M. (2021). The influence of discipline, work environment, and work commitment on job satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2). <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.34976>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in parador hotels and resorts, indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/ijlma-10-2016-0085>
- Perkasa, D., Susiang, M., Herawaty, Y., Febrian, W., Fathihani, F., & Parashakti, R. (2023). *Motivation, work discipline, and satisfaction on employee performance of pt. vindo post-pandemic covid-19: a proposed study*. Kne Social Sciences. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13674>
- Dewi PP, Indarto I, Budiati Y. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Panti Pelayanan Sosial Lanjut Usia Potroyudan Jepara). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 6, No. 3*. <https://journalpedia.com/1/index.php/jem> Tanggal Upload : 01 Agustus 2024
- Putri, E., Ekowati, V., Supriyanto, A., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research -Granthaalayah*, 7(4), 132-140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Qarismail, T. and Prayekti, P. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 115-129. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.71>
- Ratnasari, N. (2023). The influence of work discipline and organizational culture on employee performance in office investment and integrated services one-stop karawang district. *EBM, 1(2)*, 13-24. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i2.77>
- Rosalina, M. and Wati, L. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Setyaningsih, E., & Indonesia, R. (2018). The effect of transformational leadership, work environment, job satisfaction to employees performance. *Iarjset*, 5(8), 8-15. <https://doi.org/10.17148/iarjset.2018.583>
- Sirait, L., Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Deli, M. M. (2022). Leadership Style, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 115-129.

- Sudiarditha, I., Waspododo, A., & Triani, N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada direktorat umum lembaga pelayanan publik televisi republik indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.48>
- Susanty, A. and Baskoro, S. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. pln (persero) apd semarang). *J Ti Undip Jurnal Teknik Industri*, 7(2). <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Taufiq, A., Isyandi, I., & Maulida, Y. (2021). The effect of organizational culture, leadership style, knowledge management, work discipline, and work environment on employee satisfaction pbec eye hospital. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 48–61. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v10i1.251>
- Usu, I. (2024). The effect of compensation, motivation, and work discipline on employee performance at pt. agro artha surya with job satisfaction as an intervening variable. *International Journal of Education Social Studies and Management (Ijessm)*, 4(2), 511–523. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i2.278>
- Untari, N. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *jml*, 5(1), 20-32. <https://doi.org/10.36312/jml.v5i1.2188>
- Vioary, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja personil dimediasi oleh disiplin kerja pada unit pkp-pk bandar udara internasional sultan hasanuddin maros. *JSMN*, 3(1), 1-10. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v3i1.255>
- Yudistiawan, A. (2023). Employee performance viewed from discipline, motivation and work environment. *Al-Kharaj Jurnal Ekonomi Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3662–3679. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.4155>
- Yunita, Y. (2021). The influence of leadership style and work stress on employee job satisfaction. *Almana Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 474–483. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i3.1727>
- Zukarnaen, Z., Purwana, D., & Saptono, A. (2020). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on the Performance of Naval Command and Staff Collage (Seskoal) With Job Satisfaction. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(2). <https://doi.org/10.33648/ijoaser.v3i2.55>