

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN NCR UNIT CUTTER PADA PT. PINDODELI PULP AND PAPERMILLS

Fadil Muhammad¹, Sari Marliani², July Yulawati³

Buana Perjuangan Karawang

e-mail: mn19.fadilmuhammad@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,
july.yulawati@ubpkarawang.ac.id³

Abstrak – Studi ini tujuannya untuk menyelidiki pengaruh parsial dan simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pindodeli Pulp And Papermills. Metode penelitian yang dimanfaatkan yaitu pendekatan kuantitatif dengan verifikasi deskriptif. Data dikumpulkan memanfaatkan kuesioner yang dibagikan ke 81 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data yang dimanfaatkan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menandakan bahwasanya disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif baik dengan cara parsial maupun simultan kepada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja PT. Pindodeli.

Abstract – This study aims to investigate the partial and simultaneous influence of work discipline and job satisfaction on employee performance at PT. Pindodeli Pulp And Papermills. The method employed for the research was a quantitative approach featuring descriptive validation. Data were gathered via questionnaires given to 81 participants chosen using the Slovin formula. The technique employed for data analysis was multiple linear regression. The findings indicated that work discipline and job satisfaction each had a partial and simultaneous positive effects on employee performance.

Keywords: Discipline, Job Satisfaction, Performance PT. Pindodeli.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, setiap perseroan atau institusi pasti memiliki sistem manajemen yang baik. Pengelolaan bisnis yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Efisiensi dalam bisnis dapat dicapai dengan optimal sehingga memungkinkan perusahaan untuk bersaing dengan kompetitor. Sebagian faktor utama yang mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan atau institusi adalah sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) ialah bagian dari suatu organisasi yang fokus pada pengelolaan aspek manusia dalam Kepuasan Kerja. Seiring dengan perkembangan globalisasi dan dinamika sosial saat ini, banyak perusahaan atau instansi menghadapi berbagai tantangan yang menghambat pencapaian tujuan karyawan. Hambatan ini dapat disebabkan oleh ketidakmampuan dalam bersaing dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi atau rendahnya kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia punya peran krusial dalam menghasilkan kinerja yang optimal di dalam perusahaan. Tanpa keterlibatan manusia, meskipun semua elemen pendukung telah tersedia, perusahaan atau instansi tidak akan dapat beroperasi secara efektif. Oleh karena itu, sebagai penggerak utama organisasi, manusia perlu diarahkan dengan strategi yang positif agar perusahaan atau instansi mampu menggapai tujuan yang sudah diputuskan.

Untuk menggapai tujuan perusahaan atau instansi, diperlukan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik untuk meningkatkan tingkat produktivitas yang tinggi, hingga mampu menciptakan hasil kerja yang maksimal. Kinerja karyawan yang baik secara langsung berdampak pada kinerja organisasi secara menyeluruh. Menumbuhkan kinerja karyawan merupakan tahapan yang membutuhkan waktu dan

tahapan yang panjang. Kinerja ialah hasil dari sebuah fase yang dijalankan dan dinilai dalam kurun waktu khusus menurut kesepakatan atau aturan yang sudah diputuskan sebelumnya.

Wike Pertiwi (2022) mengemukakan Kinerja ialah pencapaian atau tingkat kesuksesan individu dalam menjalankan tugas selama jangka waktu khusus, dibanding dengan target, standar, atau kriteria yang sudah diputuskan dan disepakati sebelumnya. Berbagai permasalahan dapat memengaruhi kinerja karyawan dan menjadi rintangan dalam mengelola sumber daya manusia, mengingat kesuksesan sebuah perusahaan atau instansi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Maka dari itu, kebutuhan karyawan harus senantiasa diperhatikan supaya pegawai mampu mencapai kinerja yang optimal. Penurunan kinerja karyawan dapat berdampak langsung pada buruknya kinerja perusahaan, terutama ketika karyawan tidak bisa menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan target kuantitas dan kualitas yang telah diputuskan.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan dari studi ini untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Disiplin Kerja Di PT. Pindodeli Pulp And Papermills Karawang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Malayu S.P Hasibuan (2020) Manajemen ialah ilmu dan seni dalam mengatur serta memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara maksimal, dengan cara yang efisien dan efektif untuk menggapai tujuan yang sudah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Budi Rismayadi (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sebuah fungsi yang bertujuan untuk membuat rencana, menerapkan, merekrut, melatih, dan mengembangkan karir karyawan.

Disiplin Kerja

Siagian & Hartono (2020) Disiplin kerja merupakan sebuah langkah yang dijalankan manajemen untuk mendorong pegawai atau anggota organisasi supaya menaati aturan dan ketentuan yang sudah diputuskan perusahaan.

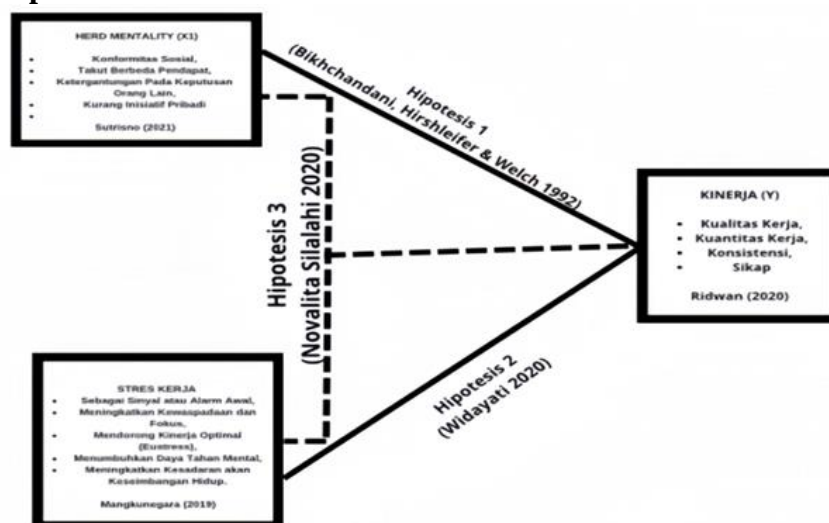
Kepuasan Kerja

Tahri (2020) Kepuasan kerja merupakan atribut mental berupa kesenangan karyawan yang dihubungkan dengan psikologis, fisiologis, dan lingkungan menjalankan peran yang ditentukan.

Kinerja

Wike Pertiwi (2022) Kinerja ialah pencapaian atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas selama jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya

Kerangka Berpikir



Sumber : Goodle Scholar

Hipotesis dari kerangka berpikir diatas terdapat korelasi antara Disiplin Kerja & Kepuasan Kerja kepada Kinerja Karyawan diuraikan dibawah ini:

Terdapat persamaan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Studi ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif verifikatif, yang tujuannya untuk menggambarkan dan menguji dampak dua variabel bebas, ialah disiplin kerja dan kepuasan kerja, kepada variabel terikat ialah kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif ditentukan karena sesuai untuk menganalisis korelasi antar variabel melewati data statistik dan numerik. Metode deskriptif dimanfaatkan untuk memberi gambaran nyata tentang keadaan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT. Pindodeli Pulp And Papermills Karawang, sementara teknik verifikatif dimanfaatkan untuk menjalankan uji hipotesis yang sudah dirumuskan berdasarkan kerangka berpikir teoretis. Tujuan dari metode ini ialah untuk memberi pembuktian empiris terkait dampak parsial maupun simultan antara variabel-variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Untuk mengukur keakuratan setiap instrumen dilakukan uji validitas untuk mengetahui valid atau tidaknya data yang diuji dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada korelasi *Product Moment* (pearson). Dalam uji validitas ini hanya menguji 30 responden terdahulu dalam masa percobaan uji validitas. Maka dari itu dengan $N = 30 - 2 = 28 \rightarrow r$ Tabel dari 28 adalah 0,361 dari tingkat signifikansi uji dua arah 0,05.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
DISIPLIN KERJA (X1)	X1.1	0,715	0,361	Valid
	X1.2	0,587	0,361	Valid
	X1.3	0,519	0,361	Valid
	X1.4	0,572	0,361	Valid
	X1.5	0,706	0,361	Valid
	X1.6	0,644	0,361	Valid
	X1.7	0,688	0,361	Valid
	X1.8	0,459	0,361	Valid
	X1.9	0,565	0,361	Valid
	X1.10	0,627	0,361	Valid
	X1.11	0,846	0,361	Valid
	X1.12	0,715	0,361	Valid
	X1.13	0,729	0,361	Valid
	X1.14	0,706	0,361	Valid
	X1.15	0,846	0,361	Valid

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa instrumen dari hasil pengujian validitas pada variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid, yaitu dapat dilihat dari r hitung > r tabel atau r hitung > 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

KEPUASAN KERJA (X2)	X2.1	0,719	0,361	Valid
	X2.2	0,719	0,361	Valid
	X2.3	0,598	0,361	Valid
	X2.4	0,754	0,361	Valid
	X2.5	0,754	0,361	Valid
	X2.6	0,598	0,361	Valid
	X2.7	0,659	0,361	Valid
	X2.8	0,719	0,361	Valid
	X2.9	0,598	0,361	Valid
	X2.10	0,659	0,361	Valid
	X2.11	0,598	0,361	Valid
	X2.12	0,522	0,361	Valid
	X2.13	0,754	0,361	Valid
	X2.14	0,498	0,361	Valid
	X2.15	0,719	0,361	Valid

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa instrumen dari hasil pengujian validitas pada variabel Kepuasan Kerja (X2) dinyatakan valid, yaitu dapat dilihat dari r hitung > r tabel atau r hitung > 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X2 dinyatakan valid.

Selanjutnya pengujian validitas data untuk variabel Kinerja (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

KINERJA (Y)	Y.1	0,643	0,361	Valid
	Y.2	0,823	0,361	Valid
	Y.3	0,731	0,361	Valid
	Y.4	0,736	0,361	Valid
	Y.5	0,669	0,361	Valid
	Y.6	0,805	0,361	Valid
	Y.7	0,518	0,361	Valid
	Y.8	0,801	0,361	Valid
	Y.9	0,821	0,361	Valid
	Y.10	0,763	0,361	Valid
	Y.11	0,768	0,361	Valid
	Y.12	0,701	0,361	Valid
	Y.13	0,703	0,361	Valid
	Y.14	0,755	0,361	Valid
	Y.15	0,501	0,361	Valid

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa instrumen dari hasil pengujian validitas pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid, yaitu dapat dilihat dari r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana tingkat ketepatan, ketelitian, atau akurasi suatu instrumen. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika respon yang diberikan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini menggunakan uji reliabilitas *Cronbach Alpha*, yaitu jika pada nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 maka kuesioner dikatakan reliabel atau konsisten dan sebaliknya.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
DISIPLIN KERJA (X1)	.900	15	Reliebel
KEPUASAN KERJA (X2)	.908	15	Reliebel
KINERJA (Y)	.929	15	Reliebel

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel terikat maupun variabel bebas dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik ditandai dengan distribusi data yang normal atau mendekati normal. Normalitas dapat diperiksa dengan mengamati penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal histogram atau melalui histogram residual. Selain itu, metode uji Kolmogorov-Smirnov juga dapat digunakan untuk menguji apakah sampel berasal dari populasi dengan distribusi normal. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal.

Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,20930908
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,043
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,717
	99% Confidence Interval Lower Bound	,705
	Upper Bound	,728

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 ,

Berdasarkan table diatas dapat menunjukan bahwa hasil signifikan sebesar $0,200 \geq 0,05$, dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance value*. Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1.

Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23,910	6,502		3,677	,000		
DISIPLIN KERJA	,335	,095	,343	3,524	,001	,912	1,096
KEPUASAN KERJA	,310	,083	,363	3,727	,000	,912	1,096

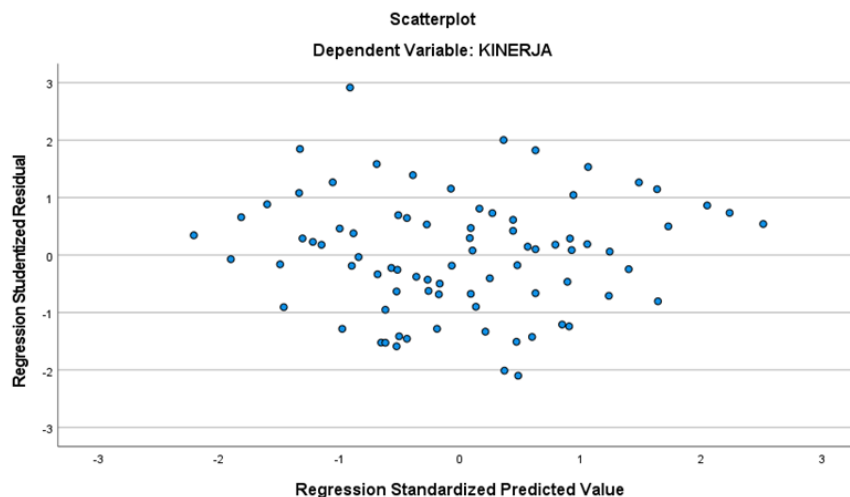
Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Pada Tabel Uji Multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah $1,096 < 10$, dan nilai Tolerance Value $0,912 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varian residual antar pengamatan dalam model regresi. Salah satu syarat model regresi yang baik adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, keberadaan gejala heteroskedastisitas diuji menggunakan metode *Scatterplot*. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot*:

Tabel Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan penyebaran titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y sehingga dapat diindikasikan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

a) Uji T Parsial

Uji T bertujuan agar dapat membantu mengetahui besarnya pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas atau nilai p-value (sig- t) dengan tingkat signifikan 0,05. Jika nilai p-value lebih kecil 0,05 maka H_a diterima dan sebaliknya jika nilai p-value lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

Tabel Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,910	6,502		3,677	,000
	DISIPLIN KERJA	,335	,095	,343	3,524	,001
	KEPUASAN KERJA	,310	,083	,363	3,727	,001

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Pada Tabel Uji T Parsial hasil output pada tabel coefficients dapat dilihat nilai t hitung senilai 3,524 > t tabel 1,990 serta nilai Sig 0,01 < 0,05 maka dapat dikatakan “Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)”.

b) Uji F Simultan

Uji F menunjukan apakah seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1040,480	2	520,240	18,692	,001 ^b
	Residual	2170,952	78	27,833		
	Total	3211,432	80			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Tabel Uji F Simultan hasil tabel output ANOVA diperoleh nilai F hitung senilai $18,692 > F$ tabel 3,11 dan nilai Sig $0,01 < 0,05$ maka dinyatakan “Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)”

c) Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat kontribusi atau persentase pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang dapat dilihat melalui tabel nilai R Square dibawah ini :

Tabel Uji Koefisien Determinas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,307	5,27567

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Olahan Hasil Peneliti SPSS 27 , 2025

Pada Tabel Uji Koefisien Determinasi hasil output tabel model summary diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,307 berarti berpengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 30.7%.

Pembahasan Deskriptif

1. Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis statistik menyatakan Disiplin Kerja (X1) berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t hitung senilai $3,524 > t$ tabel 1,990 serta nilai Sig $0,01 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan Disiplin Kerja sangat memperbaiki tingkatan pada kinerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Dengan adanya disiplin, karyawan akan lebih teratur dalam menjalankan tugas, mematuhi prosedur yang ada, serta memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kerja, mengurangi kesalahan, dan mempercepat pencapaian target perusahaan.

2. Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis statistik menyatakan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai t hitung senilai $3,727 > t$ tabel 1,990 serta nilai Sig $0,01 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan Kepuasan Kerja sangat memperbaiki tingkatan pada kinerja karyawan sehingga mereka merasa lebih termotivasi, bersemangat, dan berdedikasi untuk memberikan hasil terbaik. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi lingkungan kerja, kompensasi, maupun pengakuan atas kontribusinya, mereka cenderung untuk bekerja lebih keras dan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi. Sehingga pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja, serta membantu perusahaan mencapai tujuannya secara lebih efisien.

3. Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis statistik menyatakan Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari perolehan nilai F hitung senilai $18,692 > F$ tabel 3,11 dan nilai Sig $0,01 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan dengan adanya disiplin kerja dan kepuasan kerja yang baik dapat menciptakan sebuah kinerja karyawan dengan baik di perusahaan PT. Pindodeli Pulp And Papermills.

KESIMPULAN

Menurut hasil analisis dan pembahasan yang dijalankan, mampu diambil kesimpulan bahwasanya kepuasan kerja dan disiplin kerja berdampak dengan cara signifikan, baik dengan cara parsial atau simultan kepada kinerja karyawan pada Departemen NCR Unit Cutter di PT. Pindodeli Pulp And Papermills Karawang. Disiplin kerja yang baik membuat keteraturan, tanggung jawab, dan kedisiplinan dalam penerapan tugas, sedangkan kepuasan kerja mampu membentuk motivasi dan semangat kerja yang berdampak langsung terhadap kualitas serta kuantitas hasil kerja

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, penulis menyarankan agar manajemen PT. Pindodeli Pulp And Papermills Karawang lebih memperhatikan peningkatan disiplin kerja karyawan dengan cara mempertegas aturan perusahaan, meningkatkan sistem pengawasan serta memberikan reward dan punishment yang konsisten agar kedisiplinan dapat terbentuk secara menyeluruh. Disamping itu, perusahaan juga butuh membuat lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung, memberi kesempatan pengembangan karir, serta memperhatikan aspek kesejahteraan dan keadilan dalam pemberian kompensasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja melalui kuesioner atau forum komunikasi agar manajemen dapat menangkap aspirasi dan kebutuhan karyawan secara langsung. Penguatan hubungan antar pegawai dan antara pegawai dengan atasan juga perlu dibangun supaya tercipta kerja sama tim yang solid dan harmonis. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut secara berkesinambungan, diinginkan kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan mampu terpenuhi dengan lebih maksimal.

Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini mempunyai sejumlah keterbatasan yang butuh diperhatikan dalam interpretasi hasil dan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya. Pertama, ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada Departemen NCR Unit Cutter PT. Pindodeli Pulp And Papermills Karawang, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh departemen atau perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, variabel yang dimanfaatkan pada studi ini hanya mencakup disiplin kerja dan kepuasan kerja, padahal terdapat faktor lain contohnya gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan namun tidak dianalisis secara menyeluruh. Ketiga, data yang diperoleh hanya berdasarkan persepsi karyawan melalui kuesioner, sehingga kemungkinan adanya bias subjektivitas atau ketidakjujuran dalam menjawab tidak dapat sepenuhnya dihindari. Keempat, waktu penelitian yang terbatas juga membatasi pengumpulan data yang lebih mendalam, seperti wawancara lanjutan atau observasi langsung terhadap perilaku kerja karyawan. Dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan ini, penelitian berikutnya diharapkan mampu memperbanyak cakupan variabel, memperbesar populasi dan sampel, serta memanfaatkan teknik campuran supaya hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan representatif.

PENGAKUAN

Makalah ini yakni bagian dari hasil penelitian Tugas Akhir milik Fadil Muhammad yang disusun sebagai ketentuan untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang. Studi ini dilaksanakan dengan judul skripsi "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen NCR Unit Cutter pada PT. Pindodeli Pulp and Papermills Karawang*". Adapun judul makalah ilmiah ini berbeda dan disusun dengan pendekatan yang lebih ringkas untuk kepentingan publikasi akademik. Penelitian ini disponsori oleh PT. Pindodeli Pulp and Papermills Karawang, yang telah memberikan dukungan penuh berupa data dan izin pelaksanaan survei. Penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang sudah berkontribusi dalam pembuatan dan penuntasan makalah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Enterpreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999.
- Ismawanti, R. (2022). Penguatan Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Mengoptimalkan Motivasi Kinerja Pegawai PT Telkom Indonesia Tbk. Divreg 3 Jawa Barat. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(1), 72–80.
- Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Lestari, W., Pertiwi, W., & Yulawati, J. (2022). Efektivitas SDM untuk Meningkatkan Kinerja pada Pegawai BPR Wibawa Mukti Jabar. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 622–625.
- Malasari, Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Puskesmas Kotabaru Karawang Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 7338–7348.
- Pratiwi, N., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analysis Of Training Needs To Increase The Creativity Of Human Resources For Small And Medium Industries In Karawang District At The Karawang Industry And Trade Office Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kreativitas Sumber Daya Manusia Pada In. 4(5), 4667–4675.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT.Asia Sakti Wahid Foods

- Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Suawa, P. J., Pioh, N. R., & Waworundeng, W. (2021). Manajemen Pengelolaan Dana Revitalisasi Danau Tondano Oleh Pemerintah Kabupaten Minahasa (Studi Kasus Di Balai Wilayah Sungai Sulawesi). *Jurnal Governance*, 1(2), 1–10.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business*. <https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643>
- Trisandi, & Musafa, A. (2020). Manajemen Pendidikan Dalam Mengasuh Santri Gangguan Jiwa di Pondok Pesantren AL-Qodir Cangkringan Sleman Yogyakarta. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 117–132
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap