



Determinasi Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan: Studi Literatur pada Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia

Yusuf Effendi , Agung Safitri , Fadhilla Washilla , Eti Hadiati , Junaidah 

To cite this article Effendi, Y., Safitri, A., Washilla, F., Hadiati, E., & Junaidah. Determinasi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan: Studi literatur pada konteks manajemen sumber daya manusia. *SAKALIMA: Pilar Pemberdayaan Masyarakat Pendidikan*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2026. <https://doi.org/10.70211/sakalima.v3i1.417>

To link to this article:



Published online: March. 23, 2026



Submit your article to this journal



View crossmark data



Determinasi Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan: Studi Literatur pada Konteks Manajemen Sumber Daya Manusia

Yusuf Effendi*; Agung Safitri; Fadhilla Washilla; Eti Hadiati; Junaidah.

Received: 17 Desember 2025

Revised: 23 Januari 2026

Accepted: 12 Maret 2026

Online: 23 Maret 2022

Abstract

This study aims to analyze the determination of job satisfaction on employee work discipline within the context of Human Resource Management (HRM) through a literature review approach. The background of this study is based on the importance of job satisfaction as a psychological factor influencing employee work behavior, particularly in shaping sustainable work discipline, while previous studies have tended to be partial and predominantly quantitative in approach. The research method employs a descriptive qualitative design using a literature review approach, involving the identification, selection, and synthesis of relevant scientific sources from both accredited national journals and reputable international publications. The findings indicate that job satisfaction plays a significant role as a determinant of employee work discipline, reflected in dimensions such as satisfaction with the job itself, compensation, interpersonal relationships, and supervision, and further strengthened by contextual factors such as organizational culture, leadership, and reward systems. The discussion emphasizes that the relationship between job satisfaction and work discipline is multidimensional and dynamic, where job satisfaction not only serves as an outcome of organizational policies but also functions as a key antecedent in shaping disciplined behavior. This study concludes that enhancing job satisfaction is a crucial strategy for strengthening employee work discipline in a sustainable manner. The implications of this study suggest the need for organizations to develop human resource management policies oriented toward improving job satisfaction as a strategic effort to enhance work discipline, as well as encouraging future research to empirically test this conceptual model across various organizational contexts.

Keywords: Human Resource Management; Job Satisfaction; Literature Review; Work Discipline

Publisher's Note:

WISE Pendidikan Indonesia stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright:

©

2026 by the author(s).

License WISE Pendidikan Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) license.

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



PENDAHULUAN

Pada perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Salah satu konstruk utama dalam kajian MSDM adalah kepuasan kerja, yang didefinisikan sebagai keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik. Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan kondisi psikologis karyawan, tetapi juga menjadi determinan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang produktif, seperti komitmen, keterlibatan, dan kinerja organisasi [1], [2], [3]. Berbagai studi juga menegaskan bahwa kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas output kerja serta keberlanjutan organisasi melalui penguatan motivasi dan loyalitas karyawan [4], [5], [6].

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam MSDM yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan, norma, dan standar operasional organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan formal terhadap regulasi, tetapi juga menunjukkan tingkat tanggung jawab, konsistensi, dan kesadaran individu dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Literatur menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai faktor kunci dalam menjaga stabilitas organisasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendukung pencapaian target organisasi secara optimal [7], [8], [9]. Selain itu, disiplin kerja juga berkaitan erat dengan variabel lain dalam MSDM seperti motivasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja yang secara bersama-sama memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan [9], [10], [11].

Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian empiris. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, di mana karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya [7], [12], [13]. Hal ini disebabkan oleh adanya keterkaitan antara kondisi psikologis positif dengan perilaku kerja yang adaptif, termasuk kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga sering diposisikan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berinteraksi dalam membentuk outcome organisasi [14], [15], [16].

Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih didominasi oleh pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel secara statistik. Pendekatan tersebut cenderung menghasilkan generalisasi temuan, tetapi belum mampu menggali secara mendalam bagaimana karyawan memaknai kepuasan kerja dan bagaimana pengalaman subjektif tersebut membentuk disiplin kerja dalam konteks nyata. Padahal, kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan fenomena yang kompleks dan multidimensional, yang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga oleh pengalaman individu, interaksi sosial, serta konteks budaya kerja yang melingkupinya [14], [17], [18]. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif menjadi penting untuk memahami fenomena tersebut secara lebih komprehensif dan kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang dapat diidentifikasi. Pertama, masih terbatasnya studi yang secara khusus mengkaji determinasi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui pendekatan studi literatur yang sistematis dan komprehensif. Kedua, kurangnya integrasi temuan empiris dari berbagai

penelitian sebelumnya untuk membangun kerangka konseptual yang kuat dalam menjelaskan hubungan kedua variabel dalam perspektif MSDM. Ketiga, belum optimalnya upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja berdasarkan sintesis literatur terkini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam determinasi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui studi literatur dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menghasilkan pemahaman konseptual yang lebih komprehensif sebagai dasar bagi pengembangan penelitian empiris di masa mendatang.

METODOLOGI

Metode penelitian ini disusun untuk memberikan landasan yang sistematis dan transparan dalam mengkaji determinasi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui pendekatan studi literatur pustaka dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan sintesis kritis terhadap temuan-temuan empiris dan konseptual dari berbagai penelitian terdahulu, sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antarvariabel yang dikaji. Dengan mengadopsi prinsip-prinsip rigor metodologis dalam studi literatur, penelitian ini menekankan pada proses identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis sumber ilmiah yang relevan secara sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan pendekatan studi literatur (*literature review*) yang bersifat deskriptif-analitis. Desain ini bertujuan untuk mengkaji, membandingkan, serta mensintesis berbagai konsep, teori, dan temuan empiris terkait kepuasan kerja dan disiplin kerja dalam perspektif MSDM. Fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi pola hubungan, determinan, serta implikasi konseptual dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh artikel ilmiah, prosiding, dan publikasi akademik yang relevan dengan topik kepuasan kerja dan disiplin kerja dalam bidang MSDM. Sampel penelitian ditentukan melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria inklusi yang mencakup: (1) artikel yang dipublikasikan dalam jurnal bereputasi nasional terakreditasi minimal SINTA 3 maupun internasional/Scopus, (2) memiliki keterkaitan langsung dengan variabel kepuasan kerja dan/atau disiplin kerja, (3) diterbitkan dalam rentang waktu (2020-2025) untuk menjamin kebaruan literatur, serta (4) menggunakan pendekatan empiris maupun konseptual yang relevan. Proses seleksi dilakukan secara bertahap melalui penyaringan judul, abstrak, dan isi penuh artikel untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini tidak terikat pada lokasi geografis tertentu karena menggunakan sumber data sekunder berupa literatur ilmiah yang diperoleh melalui basis data akademik daring. Sumber literatur diakses melalui berbagai *platform* seperti *Publish or Perish*, SINTA, Garuda, *Scopus*, dan *Google Scholar*. Adapun waktu penelitian dilaksanakan dalam rentang periode tertentu

yang mencakup tahap penelusuran literatur, seleksi sumber, analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian secara sistematis.

Prosedur Penelitian dan Instrumen

Prosedur penelitian dalam studi literatur pustaka ini dilakukan melalui tahapan yang bersifat fleksibel namun tetap sistematis dalam menelaah dan mensintesis berbagai sumber ilmiah yang relevan. Tahap awal dimulai dengan penentuan fokus kajian dan perumusan batasan topik terkait kepuasan kerja dan disiplin kerja dalam perspektif MSDM. Selanjutnya, peneliti melakukan penelusuran literatur secara luas melalui berbagai sumber akademik seperti buku teks, artikel jurnal ilmiah, prosiding, serta publikasi lain yang kredibel dan relevan dengan topik penelitian. Proses seleksi literatur dilakukan secara konseptual dengan mempertimbangkan kesesuaian substansi, kedalaman pembahasan, serta kontribusi teoritis dan empiris terhadap topik yang dikaji.

Tahap berikutnya adalah proses pengorganisasian dan pengelompokan literatur berdasarkan tema-tema utama yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja. Peneliti kemudian melakukan telaah kritis terhadap isi literatur untuk mengidentifikasi konsep, teori, serta hasil penelitian yang memiliki relevansi dan keterkaitan. Dalam penelitian ini, instrumen utama adalah peneliti sendiri (*human instrument*) yang berperan secara aktif dalam menafsirkan, membandingkan, dan mengintegrasikan berbagai sumber informasi. Untuk mendukung konsistensi analisis, digunakan pula alat bantu berupa catatan literatur dan matriks konseptual sederhana yang memuat informasi pokok dari setiap sumber, seperti gagasan utama, pendekatan yang digunakan, serta relevansi terhadap fokus penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menghasilkan sintesis naratif yang komprehensif dan mendalam sesuai dengan karakteristik studi literatur pustaka.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) dan sintesis tematik (*thematic synthesis*). Analisis dilakukan dengan mengelompokkan temuan-temuan penelitian berdasarkan tema-tema utama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja, kemudian mengidentifikasi pola hubungan, kesamaan, serta perbedaan antar studi. Selanjutnya, dilakukan interpretasi kritis terhadap hasil sintesis untuk membangun kerangka konseptual yang menjelaskan determinasi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Proses analisis ini juga mempertimbangkan konteks penelitian, pendekatan metodologis, serta relevansi temuan dengan perspektif MSDM.

Evaluasi Dampak

Tentukan Evaluasi dampak dalam penelitian ini difokuskan pada kontribusi teoretis dan praktis yang dihasilkan dari sintesis literatur. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian MSDM dengan menyediakan pemahaman yang lebih terintegrasi mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja guna memperkuat disiplin kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi bagi pengembangan

penelitian selanjutnya, khususnya dalam menguji model konseptual yang dihasilkan melalui pendekatan empiris.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil telaah literatur terhadap berbagai sumber ilmiah yang relevan, diperoleh sintesis temuan yang mengelompokkan determinasi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan ke dalam beberapa tema utama. Literatur yang dianalisis mencakup artikel jurnal nasional terakreditasi dan internasional yang membahas hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku kerja karyawan dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran signifikan dalam membentuk disiplin kerja melalui berbagai dimensi psikologis dan organisasi.

Dimensi Kepuasan Kerja sebagai Determinan Disiplin Kerja

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terdiri atas beberapa dimensi utama, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kompensasi, hubungan kerja, serta supervisi, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap aspek-aspek tersebut cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor internal yang memperkuat perilaku disiplin.

Tabel 1. Sintesis Dimensi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Disiplin Kerja

No	Dimensi Kepuasan Kerja	Implikasi terhadap Disiplin Kerja	Sumber Literatur
1	Kepuasan terhadap pekerjaan	Meningkatkan tanggung jawab dan kepatuhan kerja	Gazi et al. [4]; Davidescu et al. [19]; Robbins & Judge [20]
2	Kepuasan kompensasi	Mengurangi pelanggaran aturan dan absensi	Zayed et al. [21]; Stirpe et al. [22]; Namal et al. [23]
3	Hubungan interpersonal	Mendorong kerja sama dan kepatuhan norma	Jörg Gross & Alexander Vostroknutov [24]; Aquino et al. [25]; Arendt et al. [26].
4	Supervisi dan kepemimpinan	Memperkuat kontrol diri dan kedisiplinan	Robbins & Judge [20]; Hussam et al. [27]; Batu et al [28].

Tabel tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensional dan memiliki kontribusi yang beragam dalam membentuk perilaku disiplin karyawan.

Pola Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

Temuan literatur menunjukkan adanya hubungan yang konsisten dan positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesadaran internal yang lebih kuat untuk mematuhi aturan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja seringkali dikaitkan dengan perilaku indisipliner, seperti keterlambatan, absensi, dan pelanggaran prosedur kerja. Hubungan ini tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga dapat dimediasi oleh variabel lain seperti motivasi kerja dan komitmen organisasional.

Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai fondasi psikologis yang memengaruhi perilaku disiplin secara berkelanjutan.

Faktor Penguat dan Pelemah Hubungan

Hasil kajian juga mengidentifikasi adanya faktor-faktor yang dapat memperkuat maupun memperlemah hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja. Faktor penguat meliputi budaya organisasi yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, serta sistem penghargaan yang adil. Sementara itu, faktor pelemah mencakup lingkungan kerja yang tidak mendukung, konflik interpersonal, serta ketidakjelasan aturan organisasi.

Tabel 2. Faktor Penguat dan Pelemah Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

No	Faktor	Kategori	Dampak terhadap Hubungan
1	Budaya organisasi	Penguat	Memperkuat internalisasi disiplin
2	Kepemimpinan	Penguat	Meningkatkan kepatuhan kerja
3	Sistem penghargaan	Penguat	Mendorong perilaku disiplin
4	Lingkungan kerja	Pelemah	Menurunkan kepatuhan
5	Konflik kerja	Pelemah	Meningkatkan pelanggaran
6	Ketidakjelasan aturan	Pelemah	Mengurangi disiplin kerja

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran determinatif dalam membentuk disiplin kerja karyawan melalui mekanisme psikologis internal yang mendorong kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi perilaku kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gazi et al. [4], Davidescu et al. [19] dan Namal et al. [23], yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap pembentukan perilaku kerja positif, termasuk kepatuhan terhadap aturan organisasi. Namun demikian, penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menekankan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja tidak hanya bersifat linier, tetapi juga dipengaruhi oleh konteks organisasi dan dinamika lingkungan kerja yang membentuk pengalaman karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Robbins dan Judge [20], Zayed et al. [21], serta Stirpe et al. [22], yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan manifestasi dari sikap kerja yang terbentuk melalui interaksi antara faktor internal dan eksternal. Akan tetapi, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai antecedent utama dalam memperkuat internalisasi nilai-nilai disiplin dalam diri karyawan, bukan sekadar sebagai variabel yang berdampak tidak langsung terhadap kinerja.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan studi empiris yang dilakukan oleh Setiyani dan Yuliani [28], Winarsih dan Fariz [12], serta Widigdo dan Ali [29], yang menemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan disiplin kerja. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengujian hubungan kausal melalui analisis statistik, sehingga belum sepenuhnya mampu menjelaskan mekanisme konseptual yang mendasari hubungan tersebut. Dalam konteks ini, penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih komprehensif melalui sintesis literatur yang menyoroti dimensi-dimensi kepuasan kerja serta faktor kontekstual yang memoderasi hubungan dengan disiplin kerja. Temuan ini juga memperkaya hasil penelitian sebelumnya seperti yang dikemukakan oleh Yang et al. [30], Emexidis et al. [31], serta Cumar et al. [32], yang

menekankan pentingnya aspek psikososial dalam membentuk kepuasan kerja, dengan menambahkan bahwa aspek-aspek tersebut secara simultan memengaruhi perilaku disiplin karyawan.

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan sistem penghargaan berperan sebagai penguat dalam hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja, yang sejalan dengan temuan Saavedra et al. [33], Iddrisu [34], serta Mai et al. [35] mengenai pentingnya lingkungan kerja dalam membentuk perilaku karyawan. Namun, penelitian ini memberikan sudut pandang yang lebih integratif dengan menggabungkan berbagai temuan tersebut dalam satu kerangka konseptual yang menempatkan kepuasan kerja sebagai pusat determinasi terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi hasil penelitian terdahulu, tetapi juga mengelaborasi hubungan antarvariabel secara lebih mendalam melalui pendekatan sintesis literatur.

Sisi kebaruan (*novelty*), penelitian ini menawarkan kontribusi dalam bentuk integrasi konseptual yang menghubungkan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara lebih komprehensif dalam perspektif MSDM. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung parsial dan berfokus pada pengujian hubungan langsung, penelitian ini menempatkan kepuasan kerja sebagai determinan utama yang dipengaruhi oleh berbagai dimensi serta dimediasi oleh faktor kontekstual organisasi. Selain itu, penggunaan pendekatan studi literatur pustaka yang bersifat analitis memberikan nilai tambah dalam membangun kerangka teoritis yang lebih utuh dan dapat dijadikan dasar bagi pengembangan model empiris di masa mendatang.

Implikasi penelitian ini secara teoretis adalah memperkaya khazanah ilmu MSDM dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk lebih fokus dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan lingkungan kerja, sistem kompensasi, serta gaya kepemimpinan yang efektif, sebagai strategi untuk meningkatkan disiplin kerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya produktif, tetapi juga memiliki komitmen tinggi terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penggunaan metode studi literatur pustaka menyebabkan hasil penelitian sangat bergantung pada kualitas dan cakupan sumber yang dianalisis, sehingga berpotensi menimbulkan bias seleksi literatur. Kedua, penelitian ini tidak melibatkan data empiris langsung, sehingga temuan yang dihasilkan bersifat konseptual dan memerlukan pengujian lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif maupun kualitatif. Ketiga, keterbatasan dalam mengakomodasi konteks spesifik organisasi tertentu menyebabkan generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model konseptual yang dihasilkan dalam berbagai konteks organisasi guna memperkuat validitas dan relevansi temuan dalam praktik MSDM.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan kunci dalam membentuk disiplin kerja karyawan dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang beroperasi melalui mekanisme psikologis internal dan dipengaruhi oleh konteks organisasi. Berdasarkan sintesis literatur, kepuasan kerja yang tinggi yang tercermin

dari terpenuhinya aspek pekerjaan, kompensasi, hubungan interpersonal, dan supervise mendorong terbentuknya perilaku disiplin berupa kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab kerja, serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kontrol eksternal organisasi, tetapi juga oleh sikap dan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja bersifat dinamis dan diperkuat oleh faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi berupa integrasi konseptual yang lebih komprehensif mengenai hubungan kedua variabel dalam kerangka MSDM, sementara secara praktis menekankan pentingnya strategi peningkatan kepuasan kerja sebagai upaya berkelanjutan untuk memperkuat disiplin kerja karyawan. Meskipun demikian, sifat penelitian yang berbasis studi literatur mengindikasikan perlunya pengujian empiris lebih lanjut untuk memvalidasi model konseptual yang dihasilkan serta memperluas generalisasi temuan dalam berbagai konteks organisasi.

INFORMASI PENULIS

Penulis Koresponden

Yusuf Effendi – Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (Indonesia).

Email: yusuffeffendi640@gmail.com

Penulis

Yusuf Effendi – Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (Indonesia);

Email: yusuffeffendi640@gmail.com

Agung Safitri – Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (Indonesia);

Email: azkaagung81@gmail.com

Fadhilla Washilla – Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (Indonesia);

Email: fadhillawashilla@gmail.com

Eti Hadiati – Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (Indonesia);

Email: eti.hadiati@radenintan.ac.id

Junaidah – Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (Indonesia).

Email: junaidah@radenintan.ac.id

KONFLIK KEPENTINGAN

"Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan."

DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. Bijker, M. Merken, Y. Werdermann, and N. Ladnar, "Influence of Job Satisfaction on Organizational Commitment," *SSRN Electron. J.*, 2023, doi: 10.2139/ssrn.4414222.
- [2] A. Pinheiro and A. Palma-Moreira, "Job Satisfaction, Perceived Performance and Work Regime: What Is the Relationship Between These Variables?," *Adm. Sci.*, vol. 15, no. 5, p. 175, May 2025, doi: 10.3390/admsci15050175.
- [3] J. Čulibrk, M. Delić, S. Mitrović, and D. Čulibrk, "Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement," *Front. Psychol.*, vol. 9, Feb. 2018, doi: 10.3389/fpsyg.2018.00132.
- [4] M. A. I. Gazi, M. F. Yusof, M. A. Islam, M. Bin Amin, and A. R. bin S. Senathirajah, "Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance," *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.*, vol. 10, no. 4, p. 100427, Dec. 2024, doi: 10.1016/j.joitmc.2024.100427.
- [5] H. Jo and D. Shin, "The impact of recognition, fairness, and leadership on employee outcomes: A large-scale multi-group analysis," *PLoS One*, vol. 20, no. 1, p. e0312951, Jan. 2025, doi: 10.1371/journal.pone.0312951.
- [6] E. Nanggur and R. Kurniawati, "Analysis of the Effect of Job Satisfaction and Loyalty on Employee Performance at PT Kedungdoro Jaya Indo Surabaya," *Int. J. Multidiscip. Sci. Arts*, vol. 4, no. 2, pp. 33–39, Jun. 2025, doi: 10.47709/ijmdsa.v4i2.5967.
- [7] Fakhrul Rizal, Mardi Siswoyo, Fernandez Hutagalung, Rudianto Rudianto, and Marisi Pakpahan, "Peranan Disiplin dan Evaluasi Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Aston Batam Hotel & Residence," *J. Publ. Sist. Inf. dan Manaj. Bisnis*, vol. 4, no. 3, pp. 78–99, Aug. 2025, doi: 10.55606/jupsim.v4i3.5257.
- [8] N. A. Nurhayati, S. U. E. Hadiyanti, and V. Anitra, "The Influence of Work Discipline on Employee Performance at the Samarinda City Manpower Office," *Int. J. Adm. Bus. Organ.*, vol. 6, no. 2, pp. 39–52, Aug. 2025, doi: 10.61242/ijabo.25.509.
- [9] S. A. Qalati, Z. Zafar, M. Fan, M. L. Sánchez Limón, and M. B. Khaskheli, "Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model," *Heliyon*, vol. 8, no. 11, p. e11374, Nov. 2022, doi: 10.1016/j.heliyon.2022.e11374.
- [10] J. R. Riwukore, L. Marnisah, and F. Habaora, "Employee Performance Analysis Based on the Effect of Discipline, Motivation, and Organizational Commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government," *J. Maksipreneur Manajemen, Koperasi, dan Entrep.*, vol. 12, no. 1, p. 76, Jul. 2022, doi: 10.30588/jmp.v12i1.1009.
- [11] D. Gašić *et al.*, "The Key Role of Employee Commitment in the Relationship Between Flexible Work Arrangements and Employee Behavior," *Sustainability*, vol. 16, no. 22, p. 10067, Nov. 2024, doi: 10.3390/su162210067.
- [12] N. P. S. Dewi, N. Landra, and G. B. S. Parwita, "THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, WORK DISCIPLINE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE," *EMAS*, vol. 6, no. 8, pp. 1836–1845, Aug. 2025, doi: 10.36733/emas.v6i8.12329.
- [13] T. R. Yasmin, A. M. Siddiq, and A. H. Saputro, "The Influence of Discipline and Motivation on Employee Job Satisfaction Levels in Non-Bank Financial Institutions in West Java," *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 12, no. 1, pp. 865–874, Feb. 2026, doi: 10.35870/jemsi.v12i1.6212.
- [14] T. F. Anggreani and . Chaerudin, "Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable: A Case Study in PT. XYZ," *Asian J. Econ. Bus. Account.*, pp. 60–70, Jul. 2022, doi: 10.9734/ajeba/2022/v22i2130689.
- [15] T. S. Malau and K. Kasmir, "EFFECT OF WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. XX WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE," *Dinasti Int. J. Digit. Bus. Manag.*, vol. 2, no. 5, pp. 909–922, Sep. 2021, doi: 10.31933/dijdbm.v2i5.896.
- [16] S. Susbiyantoro, J. Janaka, M. D. Sundawan, S. N. Wibowo, and A. Solahudin, "Effect of Work Discipline on Employee Performance with Employee Job Satisfaction As A Mediation

- Variable,” *Daengku J. Humanit. Soc. Sci. Innov.*, vol. 2, no. 6, pp. 805–815, Nov. 2022, doi: 10.35877/454RI.daengku1298.
- [17] J. C. Tavárez de Henríquez and C. M. Domínguez Valerio, “Satisfaction with the Work Done in University Employees: A Study from a Developing Country,” *Adm. Sci.*, vol. 13, no. 10, p. 221, Oct. 2023, doi: 10.3390/admsci13100221.
- [18] E. K. Kiptulon *et al.*, “Transforming nursing work environments: the impact of organizational culture on work-related stress among nurses: a systematic review,” *BMC Health Serv. Res.*, vol. 24, no. 1, p. 1526, Dec. 2024, doi: 10.1186/s12913-024-12003-x.
- [19] A. A. Davidescu, S.-A. Apostu, A. Paul, and I. Casuneanu, “Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees Implications for Sustainable Human Resource Management,” *Sustainability*, vol. 12, no. 15, p. 6086, Jul. 2020, doi: 10.3390/su12156086.
- [20] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational behaviour by pearson (19th edition)*, vol. 10, no. Chapter 4. 2022.
- [21] N. M. Zayed, M. M. Rashid, S. Darwish, M. Faisal-E-Alam, V. Nitsenko, and K. M. A. Islam, “The Power of Compensation System (CS) on Employee Satisfaction (ES): The Mediating Role of Employee Motivation (EM),” *Economies*, vol. 10, no. 11, p. 290, Nov. 2022, doi: 10.3390/economies10110290.
- [22] L. Stirpe, S. Profili, and A. Sammarra, “Satisfaction with HR practices and employee performance: A moderated mediation model of engagement and health,” *Eur. Manag. J.*, vol. 40, no. 2, pp. 295–305, Apr. 2022, doi: 10.1016/j.emj.2021.06.003.
- [23] M. Kaan Namal, C. Tufan, I. Sani Mert, and K. Arun, “Decent Work, Employee Satisfaction, and the Mediating Role of Social Courage in Reducing Turnover,” *Sage Open*, vol. 14, no. 2, Apr. 2024, doi: 10.1177/21582440241242060.
- [24] J. Gross and A. Vostroknutov, “Why do people follow social norms?,” *Curr. Opin. Psychol.*, vol. 44, pp. 1–6, Apr. 2022, doi: 10.1016/j.copsyc.2021.08.016.
- [25] M. K. A. Aquino *et al.*, “Interpersonal and intrapersonal leadership competencies: an interpretative phenomenological analysis on effective leadership strategies,” *Front. Psychol.*, vol. 16, Aug. 2025, doi: 10.3389/fpsyg.2025.1553620.
- [26] J. F. W. Arendt, K. G. Kugler, and F. C. Brodbeck, “When team members (dis)agree about social rules and norms: a shared relational models approach to explaining team viability,” *Curr. Psychol.*, vol. 43, no. 21, pp. 19121–19139, Jun. 2024, doi: 10.1007/s12144-024-05680-8.
- [27] H. Al Halbusi, P. Ruiz-Palomino, and K. A. Williams, “Ethical leadership, subordinates’ moral identity and self-control: Two- and three-way interaction effect on subordinates’ ethical behavior,” *J. Bus. Res.*, vol. 165, p. 114044, Oct. 2023, doi: 10.1016/j.jbusres.2023.114044.
- [28] M. V. L. Batu, R. R. Ginting, and E. Romy, “The influence of leadership, discipline, and work motivation on organizational culture with implications for employee performance at the food security, crop production, and horticulture office of North Sumatra Province,” *Priviet Soc. Sci. J.*, vol. 4, no. 10, pp. 10–22, Oct. 2024, doi: 10.55942/pssj.v4i10.521.
- [29] A. M. N. Widigdo and N. Ali, “Job satisfaction and work discipline improve employee performance: a case study,” *J. Konseling dan Pendidik.*, vol. 13, no. 1, pp. 281–292, Mar. 2025, doi: 10.29210/1141300.
- [30] Y. Yang, B. Obrenovic, D. W. Kamotho, D. Godinic, and D. Ostic, “Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor,” *Behav. Sci. (Basel)*, vol. 14, no. 8, p. 688, Aug. 2024, doi: 10.3390/bs14080688.
- [31] C. Emexidis, P. Gkonis, and A. Liapakis, “Analyzing Employee Job Satisfaction Through Sentiment Analysis for Enhanced Workplace Improvement and Business Success,” *Theor. Appl. Ergon.*, vol. 1, no. 2, p. 10, Oct. 2025, doi: 10.3390/tae1020010.
- [32] M. A. Cumar, B. Z. Kidane, N. G. Dawit, and F. Dinsa, “Influence of leadership styles on job satisfaction in the higher education institutions of Somaliland,” *Cogent Educ.*, vol. 12, no. 1, Dec. 2025, doi: 10.1080/2331186X.2025.2480996.
- [33] M. Paredes-Saavedra, M. Vallejos, S. Huanchuire-Vega, W. Morales-García, and L. Geraldo-Campos, “Work Team Effectiveness: Importance of Organizational Culture, Work Climate, Leadership, Creative Synergy, and Emotional Intelligence in University Employees,” *Adm. Sci.*, vol. 14, no. 11, p. 280, Nov. 2024, doi: 10.3390/admsci14110280.

- [34] I. Iddrisu, "Understanding the nexus between organizational culture and trust: The mediating roles of communication, leadership, and employee relationships," *Sustain. Futur.*, vol. 9, p. 100555, Jun. 2025, doi: 10.1016/j.sfr.2025.100555.
- [35] X. Tang, S. Mai, L. Wang, and M. Na, "The Influence of Organizational Fairness, Identity and Empowerment on Employee Creativity: Mediating Role of Corporate Social Responsibility," *Sage Open*, vol. 15, no. 1, Jan. 2025, doi: 10.1177/21582440251328475.