



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT AEON Semarang

Fitriya Putri Yashifa^{1*}, Lie Liana²

Program studi S.1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang
evayashiva@gmail.com^{1*}

Menerima: 21 Juli 2026 | Diterima: 14 Agustus 2026 | Diterbitkan: 10 September 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT AEON Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 113 karyawan, tetapi jumlah data responden yang bisa dianalisis 106 karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan data diolah menggunakan *software* SPSS versi 24. Teknik analisis data meliputi deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji R^2 dan uji t. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study was conducted to analyze the influence of work discipline, work motivation and job satisfaction on the performance of PT AEON Semarang employees. This study used a quantitative approach with a population of 113 employees, but the number of respondent data that could be analyzed was 106 employees. Data collection in this study was carried out using questionnaires and data was processed using SPSS software version 24. Data analysis techniques included respondent description, variable description, validity test, reliability test, F test, R^2 test and t test. The results of the study stated that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, work motivation had a positive effect on employee performance and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance.

PENDAHULUAN

PT AEON Semarang merupakan salah satu perusahaan ritel asal Jepang yang kini berkembang pesat dengan memiliki lebih dari 100 cabang di Pulau Jawa. Luasnya jaringan operasional ini membuat perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk menjaga stabilitas bisnisnya. Dalam penelitian Dalimunthe *et al.* (Daeli *et al.*, 2022) menjelaskan kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa efektif seorang karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan penurunan kinerja karyawan. Masalah tersebut dipicu oleh faktor motivasi kerja fisik seperti kurang bersemangat, sistem tunjangan yang dinilai kurang optimal, dan adanya ketidakcocokan dengan atasan serta aspek non-fisik seperti kepuasan kerja karyawan menginginkan gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan. Berbagai kondisi tersebut mencerminkan bagaimana disiplin kerja yang berjalan di perusahaan belum sepenuhnya adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Di sisi lain, aspek kepuasan kerja para pegawai juga terganggu karena mereka merasa upah yang diterima belum sebanding dengan beratnya beban pekerjaan dan sistem tunjangan yang ada dinilai kurang optimal.



Minimnya motivasi dan kepuasan ini pada akhirnya berdampak langsung pada merosotnya disiplin kerja karyawan. Fenomena-fenomena tersebut mencerminkan bagaimana kondisi lingkungan kerja yang berjalan di PT AEON Semarang belum sepenuhnya adaptif terhadap kebutuhan karyawan, yang pada gilirannya menjadi penyebab utama terjadinya penurunan kinerja mereka.

Hartatik (Ery, 2019) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Sihombing (2021), Hidayati dan Syahrin (2022), Abiyantoro *et al.* (2023), Pratiwi (2021), Febriana (2021), Abiyantoro *et al.* (2021), serta Maslikah (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Irnawati (2019), serta Fahmi (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nasution (Daeli *et al.*, 2024) menjelaskan motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku individu dalam konteks kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Saluy dan Treshia (2018), Ningsih *et al.* (2022), Nurdin dan Djuhartono (2021), Agustriani *et al.* (2022), Wahyuni *et al.* (2023), Agustian *et al.* (2025), Setya (2023), Basyid (2024), Shihab *et al.* (2022), serta Maidarti *et al.* (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Marlina dan Febrian (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dousin *et al.* (Muliawati, 2020) menjelaskan kepuasan kerja adalah konsep penting pada suatu organisasi, karena dapat memengaruhi kinerja dan moral kerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2022), Rosmaini dan Tanjung (2019), Wirya *et al.* (2020), Saputro (2022), Munib (2023), Maslikah (2025), serta Pratama dan Putri (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lestari *et al.* (2017) menjelaskan kinerja Karyawan merupakan kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pekerja yang harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan diukur dengan standar yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan Lestari *et al.* (2020), Sari (2022), Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja karyawan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aquinia (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang diinginkan

Adanya ketidakonsisten dan perbedaan hasil penelitian dari para peneliti dimana terdapat pertentangan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pengaruh variabel-variabel tersebut belum sepenuhnya konklusif. Dengan adanya hasil penelitian dan *research gap* terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan PT AEON Semarang dapat dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan diantaranya disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada karyawan PT AEON Semarang.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Dalimunthe *et al.* (Daeli *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa efektif seorang karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedarmayanti (2010) menyebutkan bahwa kinerja karyawan terbagi menjadi 4 dimensi yaitu prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan. Dimensi dari prestasi kerja terdiri dari 3 indikator, yaitu keterampilan dalam bekerja, potensi pengembangan ilmu melalui pelatihan dan penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu. Dimensi dari keahlian terdiri dari 2 indikator, yaitu kemampuan pegawai, dan latar belakang pendidikan. Dimensi dari perilaku terdiri dari 3 indikator, yaitu sikap pegawai dalam bekerja, loyalitas karyawan dan hubungan dengan karyawan. Kemudian dimensi dari kepemimpinan terdiri dari 2 indikator, yaitu hubungan pimpinan dengan karyawan dan partisipasi pimpinan.

Disiplin Kerja

Hartatik (Ery, 2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa disiplin kerja diukur melalui beberapa indikator yaitu peraturan jam masuk, peraturan jam pulang, peraturan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan, menjalin hubungan dengan unit kerja lain, peraturan apa yang boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya, serta peraturan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Motivasi Kerja

Nasution (Daeli *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku individu dalam konteks kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri dari 5 dimensi, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan dan kesehatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dimensi dari kebutuhan fisik terdiri dari 1 indikator, yaitu kebutuhan karyawan akan gaji dan seragam. Dimensi dari kebutuhan keselamatan dan kesehatan terdiri dari 4 indikator, yaitu tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim dan kondisi kerja. Dimensi dari kebutuhan sosial terdiri dari 2 indikator, yaitu hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan pegawai dengan rekan kerja. Dimensi dari kebutuhan penghargaan terdiri dari 5 indikator, yaitu pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja dan penghargaan prestasi. Kemudian dimensi dari kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari 5 indikator, yaitu kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai potensi kerja.

Kepuasan Kerja

Dousin *et al.* (Muliawati, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja diukur melalui beberapa indikator yaitu gaji yang didapatkan, karyawan menginginkan gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban perkerjaan, promosi jabatan, adanya kesempatan dan program pengembangan karir, dukungan dari rekan kerja, hubungan dengan rekan kerja yang baik dapat memberikan kepuasan ditempat kerja, supervision atau atasan, sikap atasan yang memberikan dukungan akan memberikan motivasi kerja pada karyawan, pekerjaan itu sendiri, serta sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Sihombing (2021), Hidayati dan Syahrian (2022), Abiyantoro *et al.* (2023), Pratiwi (2021), Febriana (2021), Abiyantoro *et al.* (2021), serta Maslikah (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dirumuskan bahwa:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Saluy dan Treshia (2018), Ningsih *et al.* (2022), Nurdin dan Djuhartono (2021), Agustriani *et al.* (2022), Wahyuni *et al.* (2023), Agustian *et al.* (2025), Setya (2023), Basyid (2024), Shihab *et al.* (2022), serta Maidarti *et al.* (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dirumuskan bahwa:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2022), Rosmaini dan Tanjung (2019), Wirya *et al.* (2020), Saputro (2022), Munib (2023), Maslikah (2025), serta Pratama dan Putri (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dirumuskan bahwa:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Pengukuran variabel dalam daftar pertanyaan kuesioner menggunakan skala Likert yang terdiri dari 5 poin. Poin 1 = sangat tidak setuju, poin 2 = tidak setuju, poin 3 = netral, poin 4 = setuju dan poin 5 = sangat setuju. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 113. Tetapi jumlah data responden yang bisa dianalisis 106.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dalam penelitian ini diolah menggunakan *software* SPSS versi 24. Tahapan analisis pada penelitian ini terdiri dari deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji R^2 dan uji t.

HASIL dan PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	38	36,0
Wanita	68	64,0
Umur		
20 – 30	12	11,0
31 – 40	49	46,0
41 – 50	20	19,0
>50	25	24,0
Pendidikan		
SMA	32	30,2
D3	35	33,0
Sarjana (S.1)	39	36,8
Masa Kerja		
0 – 5 bulan	38	35,8
5 – 10 bulan	21	19,8
> 10 bulan	47	44,4

Sumber: Data diolah tahun 2026

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 113. Tetapi jumlah data responden yang bisa dianalisis 106. Berdasarkan deskripsi responden yang dilampirkan pada tabel 1 diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita sebanyak 68 orang (64%) dan berada pada kelompok usia 31- 40 tahun dengan jumlah 49 orang (46%). Dari latar belakang pendidikan mayoritas responden merupakan lulusan S1 dengan jumlah 39 orang (36.8%) dan dari aspek masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja antara >10 bulan dengan jumlah 47 orang (44.4%). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki masa kerja yang cukup untuk menilai kinerja karyawan.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Indikator	Kriteria Uji Validitas		Indikator	Kriteria Uji Validitas	
	KMO	Component Matrix		KMO	Component Matrix
X1.1	0,905	0,819	X2.1	0,892	0,775
X1.2		0,799	X2.2		0,759
X1.3		0,808	X2.3		0,661
X1.4		0,822	X2.4		0,609
X1.5		0,848	X2.5		0,808
X1.6		0,783	X2.6		0,662
X1.7		0,542	X2.7		0,673
X1.8		0,865	X2.8		0,657
X1.9		0,714	X2.9		0,775
X3.1	0,870	0,719	X2.10		0,760
X3.3		0,706	X2.11		0,715
X3.4		0,762	X2.12		0,706
X3.5		0,778	X2.13		0,790

Indikator	Kriteria Uji Validitas		Indikator	Kriteria Uji Validitas	
	KMO	<i>Component Matrix</i>		KMO	<i>Component Matrix</i>
X3.6		0,648	X2.14		0,770
X3.7		0,802	X2.15		0,723
X3.8		0,806	X2.16		0,836
X3.9		0,726	X2.17		0,855
X3.10		0,740	Y1		0,684
			Y2		0,702
			Y3		0,689
			Y4		0,793
			Y5	0,878	0,598
			Y6		0,628
			Y7		0,791
			Y8		0,785
			Y9		0,731
			Y10		0,731

Sumber: Data Diolah Tahun 2026

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai KMO dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan $> 0,5$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecukupan sampel telah terpenuhi. Pada hasil uji validitas tahap 1, semua indikator pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan adalah valid karena memiliki nilai *component matrix* $> 0,50$. Sementara pada variabel kepuasan kerja terdapat 1 indikator yang memiliki nilai *component matrix* $< 0,50$, yaitu indikator X3.2. Oleh karena itu, indikator tersebut dieliminasi dan tidak diikutsertakan dalam pengujian validitas tahap kedua. Ternyata pada hasil uji validitas tahap 2, semua indikator yang diuji valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	<i>Cut-off</i>
Disiplin Kerja (X1)	0,910	$> 0,7$
Motivasi Kerja (X2)	0,946	$> 0,7$
Kepuasan Kerja (X3)	0,898	$> 0,7$
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	$> 0,7$

Sumber: Data Diolah Tahun 2026

Berdasarkan hasil pada tabel 3 dapat ditunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan, dan kinerja karyawan *Alpha Cronbach* sebesar $> 0,7$, artinya semua variabel reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Variable Independen	Adjusted R ²	Anova		Standardized Coefficients		Keterangan
			F	Sig.	beta	Sig.	
Model I:Y= 0,046 X1 - 0,349 X2 1,058 X3 + e							
Model I: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja (X1)	0,644	64,249	0,000	0,046	0,663	Hipotesis 1 ditolak
	Motivasi Kerja (X2)				-0,349	0,023	Hipotesis 2 ditolak
	Kepuasan Kerja (X3)				1,058	0,000	Hipotesis 3 diterima

Sumber: Data Diolah Tahun 2026

Berdasarkan tabel 5, dapat ditunjukkan hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut;

1. Pada hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya model pada penelitian ini *fit* atau layak untuk dianalisis lebih lanjut.
2. Pada hasil uji R^2 diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,644, artinya model ini menjelaskan kontribusi variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 64,4%, sedangkan sisanya 35,6% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3. H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Nilai *sig.* $0,663 > 0,05$ artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 ditolak
H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nilai *sig.* sebesar $0,023 < 0,05$ dan beta sebesar $-0,349$ artinya motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 ditolak
H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nilai *sig.* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai beta sebesar $1,058$ artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 diterima

Pembahasan

Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan sebuah hasil di mana variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa baik atau buruknya disiplin kerja di perusahaan, tidak menjadi faktor penentu utama yang mendongkrak atau menurunkan produktivitas karyawan secara langsung. Jika dikorelasikan dengan data deskripsi responden, fenomena ini dapat dipahami melalui karakteristik responden yang mayoritas karyawan berjenis kelamin wanita yang berada pada rentang usia produktif, yaitu 31–40 tahun. Sebagian besar mereka merupakan lulusan S1 dan memiliki masa kerja 10 bulan. Meskipun karyawan pada kelompok ini idealnya memiliki fleksibilitas dan ketahanan yang tinggi, keterbatasan kondisi fisik lingkungan kerja dapat membatasi kemampuan adaptasi mereka dalam mendongkrak kinerja.

Hal ini diperkuat oleh hasil deskripsi variabel yang menunjukkan bahwa ada karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang tanpa izin atasan sesuai peraturan perusahaan. Ternyata ada beberapa karyawan juga yang tidak mematuhi peraturan terkait apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama jam kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih ada karyawan tidak memiliki kesadaran mandiri untuk menyelesaikan tugas dan selalu menunggu instruksi langsung dari atasan. Temuan ini juga menjelaskan bahwa karyawan mendapatkan pengarahan, integrasi, identitas, dan pola komunikasi yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja, tetapi ada beberapa karyawan yang tidak memerhatikannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irnawati (2019) serta Fahmi (2019) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan

Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data deskripsi responden, mayoritas karyawan berjenis kelamin wanita yang berada pada rentang usia produktif, yaitu 31–40 tahun. Sebagian besar mereka merupakan lulusan S1 dan memiliki masa kerja 10 bulan. Pada fase ini, karyawan umumnya memiliki tingkat energi, ambisi, dan semangat kerja yang tinggi untuk membuktikan kapasitas diri mereka di lingkungan kerja. Mereka tidak lagi sekadar didorong oleh pemenuhan kebutuhan dasar, melainkan memiliki motivasi yang kuat untuk mempererat hubungan antar pegawai dengan rekan kerja. Oleh karena itu, dorongan motivasi kerja yang tepat melalui sistem kekeluargaan dalam motivasi kerja terbukti memicu peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Hal ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif variabel Hal ini diperkuat oleh hasil deskripsi variabel yang menunjukkan bahwa ada karyawan kurang berminat untuk melakukan pekerjaan yang lebih menantang. Ternyata ada beberapa karyawan merasa tidak puas terkait pemenuhan kebutuhan karyawan akan gaji dan seragam. Ternyata ada beberapa karyawan merasa perubahan iklim yang menghambat sehingga tidak mendukung dalam bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak memiliki kesadaran dan lebih digerakkan oleh faktor hubungan sosial, kepercayaan dari manajemen, serta ruang untuk aktualisasi diri. Tingginya nilai pada indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan tidak merasa dihargai, tidak dipercaya oleh atasan, memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja, dan tidak diberikan kesempatan untuk menunjukkan potensi terbaik mereka berada di tengah keterbatasan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Marliana serta Febrian (2023) yang menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi instrumen strategis yang sangat kuat bagi manajemen dalam memaksimalkan potensi dan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data deskripsi responden, mayoritas karyawan berjenis kelamin wanita yang berada pada rentang usia produktif, yaitu 31–40 tahun. Sebagian besar mereka merupakan lulusan S1 dan memiliki masa kerja 10 bulan. Pada fase ini, karyawan umumnya memiliki kepuasan dan semangat kerja yang tinggi untuk membuktikan kapasitas diri mereka di lingkungan kerja. Mereka tidak lagi sekadar didorong oleh pemenuhan kebutuhan dasar. Oleh karena itu, dorongan kepuasan kerja yang tepat melalui sistem kekeluargaan dalam kepuasan kerja terbukti memicu peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Hal ini diperkuat oleh hasil deskripsi variabel yang menunjukkan bahwa karyawan merasa adanya hubungan dengan rekan kerja yang baik dapat memberikan kepuasan ditempat kerja. karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan merasa kesempatan program pengembangan karir sangat bermanfaat bagi karyawan, karyawan merasa adanya supervisi atasan yang sangat bermanfaat. karyawan merasa sikap atasan yang memberikan dukungan dapat meningkatkan motivasi kerja, karyawan merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, karyawan merasa sistem promosi jabatan diperusahaan ini dilakukan sesuai dengan prestasi kerja, karyawan merasa dukungan dari rekan kerja, dan karyawan merasa puas dengan gaji didapatkan dari perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja lebih dominan digerakkan oleh kepercayaan dari manajemen, serta ruang untuk aktualisasi diri. Tingginya nilai pada indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa dihargai, dipercaya oleh atasan, memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dan diberikan kesempatan untuk menunjukkan potensi terbaik mereka, maka dorongan psikologis untuk memberikan performa maksimal akan terbentuk secara kuat, meskipun mereka berada di tengah keterbatasan lingkungan kerja fisik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Nugroho (2022), Rosmaini dan Tanjung (2019), Wirya *et al.* (2020), Saputro (2022), Munib (2023), Maslikah (2025), serta Pratama dan Putri (2021), yang menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja menjadi instrumen strategis yang sangat kuat bagi manajemen dalam memaksimalkan potensi dan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT AEON. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen PT AEON disarankan untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan aspek-aspek tersebut agar kinerja karyawan lebih optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Di sisi lain, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga generalisasi hasil belum mencapai tingkat yang paling optimal. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas jangkauan sampel dan menambah jumlah responden guna memperoleh hasil analisis yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiyantoro, A., Sukma, A., & Hermawan, A. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 112-124.
- Abiyantoro, A., Rahmat, H., & Lestari, S. (2023). Analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45-56.
- Agustian, R., Nurfalah, F., & Setiawan, I. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 23(1), 88-97.
- Agustriani, N., Fitriani, A., & Handayani, T. (2022). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 11(3), 201-210.
- Aquinia, A., & Nurtjahjono, G. E. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 25, 68-78.

- Basyid, A. (2024). Analisis dorongan psikologis dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 34-43.
- Daeli, F., Dalimunthe, R., & Nasution, M. (2022). Pengukuran efektivitas kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 115-126.
- Daeli, F., Nasution, M., & Lubis, A. (2024). Perilaku organisasi dan dorongan psikologis dalam lingkungan kerja. Medan: Utama Press.
- Ery, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia dan kedisiplinan kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 23-35.
- Fauziek, R., & Yanuar, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor ritel. *Jurnal Manajerial*, 8(2), 142-151.
- Febriana, R. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Ekobis*, 12(1), 67-76.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayati, N., & Syahrian, A. (2022). Pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 6(2), 89-98.
- Irnawati. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 5(3), 178-186.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27, 100-110.
- Maidarti, E., Rahayu, S., & Kurniawan, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Sains Manajemen*, 8(4), 310-321.
- Marliana, L., & Febrian, A. (2023). Analisis motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis*, 7(1), 52-60.
- Maslikah. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 15-26.
- Muliawati, T. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- Munib, A. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 101-110.
- Ningsih, S., Utami, P., & Wahyudi, T. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sains*, 10(2), 145-155.
- Nugroho, A. (2022). Kepuasan kerja sebagai pemediasi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Organisasi*, 9(1), 33-42.
- Nurdin, C., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. *Jurnal Ekobis*, 9(3), 211-220.
- Pratama, A., & Putri, R. (2021). Analisis kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan*, 4(2), 90-99.
- Pratiwi, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 11(1), 55-64.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh etika kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Saluy, A. B., & Treshia, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 221-232.
- Saputro, D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ritel. *Jurnal Riset Ekonomi*, 6(1), 77-85.
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Setya, B. (2023). Implikasi motivasi kerja terhadap efisiensi kinerja operasional karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 130-141.
- Shihab, M., Arifin, Z., & Suryani, E. (2022). Hubungan motivasi dan kinerja karyawan pada sektor ritel modern. *Jurnal Eksekutif*, 19(1), 40-50.

- Sinaga, J., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 198-207.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuni, S., Lestari, D., & Supriyadi. (2023). Analisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja SDM. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(1), 60-71.
- Wirya, I. G., Sujana, I. W., & Utama, I. M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 9(4), 1340-1360.