



Pengaruh Karakteristik Biografis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Meylinda Andriyani Br Ketaren¹, Ida Susi Dewanti^{2*}, Cahyo Adi Jati Nugroho³

^{1,2,3}Jurusan Administrasi Bisnis, UPN “Veteran” Yogyakarta

*E-mail: idasusidewanti@upnyk.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menelaah secara kritis pengaruh karakteristik biografis dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan melihat kepuasan kerja sebagai faktor mediasi. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Sampel penelitian diambil dari populasi karyawan tetap PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta sebanyak 141 orang, dengan total jumlah sampel sebanyak 59 orang yang ditentukan dengan teknik *proportionate random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode SEM-PLS. Penelitian ini menemukan bahwa karakteristik biografis berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga menemukan bahwa faktor karakteristik biografis dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik biografis dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan meningkatkan kepuasan kerja untuk mendukung kinerja karyawan.

Kata kunci: Karakteristik Biografis, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted to critically examine the influence of biographical characteristics and work discipline on employee performance by looking at job satisfaction as a mediating factor. The research was carried out quantitatively using an explanatory research approach. The research sample was taken from a population of 141 permanent employees of PDAM Tirtamarta, Yogyakarta City, with a total sample size of 59 people determined using the proportionate random sampling technique. Data analysis was conducted using the SEM-PLS method. This research found that biographical characteristics had a positive and insignificant effect on employee performance, while work discipline had a negative and insignificant effect on employee performance. On the other hand, research finds that biographical characteristics and work discipline factors have a significant positive influence on job satisfaction, where job satisfaction has a significant positive influence on employee performance. Thus, this research finds that job satisfaction mediates the influence of biographical characteristics and work discipline on employee performance. This finding shows the importance of companies increasing job satisfaction to support employee performance.

Keywords: *Biographical Characteristics, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*





Pendahuluan

Era globalisasi saat ini kinerja karyawan menjadi faktor krusial untuk keberhasilan organisasi. Berbagai penelitian telah menunjukkan relasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Setyawan, 2018). Faktor karakteristik biografis dan disiplin kerja juga menjadi variabel penting yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Hasibuan, 2016).

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta, yang memiliki tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Data menunjukkan bahwa kinerja perusahaan ini berada di peringkat rendah dibandingkan PDAM lain di DIY. Dengan latar belakang demikian maka penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut : (1) Apakah karakteristik biografis berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan? (3) Bagaimana peran kepuasan kerja sebagai mediator?

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami bagaimana karakteristik individu karyawan dan disiplin kerja mereka dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. PDAM Tirtamarta Kota Yogyakarta menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawannya di tengah kompetisi yang semakin ketat dengan perusahaan serupa di wilayah DIY. Dalam hal ini, penelitian mendalam diperlukan untuk memberikan rekomendasi berbasis data yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Latar belakang permasalahan ini menegaskan pentingnya penelitian untuk memberikan kontribusi pada pengembangan literatur dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan daerah seperti PDAM Tirtamarta.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konklusif. Sebagai contoh, penelitian oleh Wibowo (2017) menunjukkan bahwa karakteristik biografis seperti usia dan jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian oleh Susilowati & Budiwinarto (2021) menyebutkan adanya pengaruh positif yang signifikan. Demikian pula, disiplin kerja dalam beberapa penelitian dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, namun penelitian lain menunjukkan bahwa dampaknya dapat bervariasi tergantung pada jenis organisasi (Nugrohadhi et al., 2019). Menurut Robbins dan Judge (2017), pengaruh





karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh budaya organisasi dan konteks pekerjaan. Sementara itu, Hasibuan (2013) menekankan pentingnya disiplin kerja sebagai instrumen untuk menciptakan efisiensi organisasi. Luthans (2006) menambahkan bahwa kepuasan kerja sering kali menjadi variabel mediasi yang penting dalam menjelaskan hubungan antara input organisasi dan output kinerja.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan utama untuk: (1) Mengetahui bagaimana karakteristik biografis berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; (2) Menganalisis dampak disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja; serta (3) Memahami peran kepuasan kerja sebagai mediator. Diharapkan bahwa penelitian dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan daerah seperti PDAM Tirtamarta.

Penelitian ini juga relevan untuk mengisi gap teoretis dan empiris yang ada, mengingat bahwa hubungan antarvariabel seperti karakteristik biografis, disiplin kerja, dan kinerja karyawan belum banyak dieksplorasi secara mendalam dalam konteks organisasi publik di Indonesia. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan baru bagi dunia akademik tetapi juga solusi praktis bagi manajer sumber daya manusia.

Kajian Pustaka

Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis mencakup usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja, yang memengaruhi perilaku individu di tempat kerja (Pangarso, 2016). Usia, misalnya, memiliki hubungan dengan produktivitas, di mana usia muda sering kali diasosiasikan dengan energi dan fleksibilitas tinggi (Amron, 2009). Status pernikahan juga dianggap sebagai faktor yang memengaruhi tingkat tanggung jawab dan kepuasan kerja (Susilowati & Budiwinarto, 2021).

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa karakteristik biografis memberikan wawasan tentang bagaimana atribut individu tertentu dapat memengaruhi keterlibatan dan kinerja di tempat kerja. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih panjang cenderung





memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap dinamika organisasi dan mampu beradaptasi lebih baik terhadap tantangan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan individu untuk mematuhi aturan organisasi (Dessler, 2015). Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan karyawan mencerminkan efektivitas implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja juga menjadi indikator penting untuk menilai komitmen karyawan terhadap organisasi. Disiplin kerja mencerminkan komitmen karyawan terhadap norma dan nilai perusahaan. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi mendukung keberhasilan manajemen sumber daya manusia karena disiplin menciptakan kepatuhan terhadap peraturan yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Penelitian oleh Nugrohadhi et al. (2019) menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan langsung dengan kepuasan kerja. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung merasa puas dengan lingkungan kerja dan mendukung kinerja mereka secara keseluruhan. Rifa'I (2023) juga menemukan korelasi positif antara disiplin kerja dengan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya (Handoko, 2011). Dimensi kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, pendapatan, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Luthans, 2006). Penelitian menunjukkan faktor-faktor ini menjadi dasar bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Luthans (2006) menambahkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan berperan sebagai mediator yang penting dalam menghubungkan variabel independen seperti karakteristik biografis dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan kepuasan individu tetapi juga memberikan manfaat kolektif bagi organisasi melalui peningkatan produktivitas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas, dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan (Mangkunegara, 2017). Penelitian ini menggunakan pendekatan multifaset untuk mengevaluasi kinerja, termasuk ketepatan waktu, produktivitas, dan kemampuan bekerja sama. Penilaian kinerja





melibatkan evaluasi sejauh mana karyawan memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, memahami hubungan antara variabel-variabel ini sangat penting untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara Karakteristik Biografis dan Kepuasan Kerja

Karakteristik biografis seperti usia, jenis kelamin, dan status pernikahan memainkan peran penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja. Misalnya, penelitian oleh Wita Farla et al. (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja individu.

Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

Disiplin kerja menciptakan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas pada karyawan. Nugrohadhi et al. (2019) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mendorong harmonisasi dalam lingkungan kerja, yang menjadi faktor pendukung utama kepuasan karyawan.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Banyak penelitian telah menunjukkan relasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Luthans, 2006). Hal ini didukung oleh temuan penelitian Windi Astuti dan Ocky Rahardjo (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja.

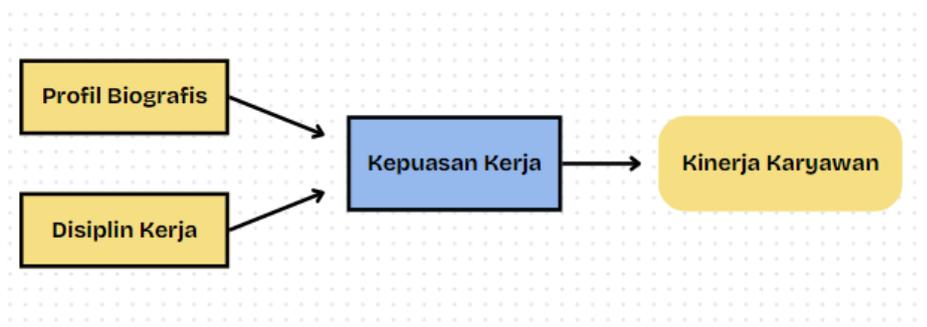
Hubungan antara Karakteristik Biografis, Disiplin Kerja, dan Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif terhadap Kinerja Kerja dalam bentuk peningkatan engagement yang berujung pada performa dan inisiatif lebih dari pada karyawan (Silalahi & Bangun, 2020). Jalagat (2016) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki relasi sirkular dengan kinerja karyawan karyawan yang puas akan kerjanya akan berdampak positif terhadap kinerja kerjanya dimana pada gilirannya kinerja yang





baik akan meningkatkan kepuasan karyawan atas pekerjaannya.. Relasi ini dapat digambarkan sebagai *positive feedback loop* . Dengan pemahaman tersebut maka dapat dibuat asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan profil biografis dapat memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.



Gambar 1. Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Profil biografis (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Z)

H2 : Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Z)

H3 : Profil biografis (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4 : Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

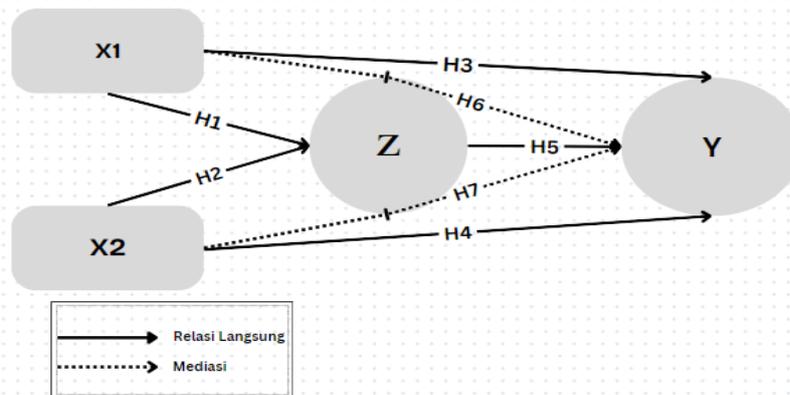
H5 : Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H6 : Profil biografis (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel mediasi kepuasan kerja karyawan (Z).

H7 : Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel mediasi kepuasan kerja karyawan (Z).

Hipotesis penelitian ini dapat digambarkan dalam sebuah model hipotesis sebagai berikut :





Grafik 2. Kerangka Hipotesis

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode *explanatory research*. Penelitian ini dirancang untuk menguji hubungan antara variabel independen (karakteristik biografis, disiplin kerja), mediator (kepuasan kerja), dan variabel dependen (kinerja karyawan).

Populasi penelitian menggunakan 141 karyawan tetap PDAM Tirtamarta sebagai populasi. Teknik *proportionate random sampling* digunakan untuk menentukan sampel sebanyak 59 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar ke 59 responden yang dipilih menggunakan *proportionate random sampling*. Variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi karakteristik biografis (Usia, Jenis Kelamin, Pengalaman kerja), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Data yang telah dikumpulkan kemudian di analisis menggunakan SEM-PLS dengan bantuan *software* SmartPLS 4. Metode ini memungkinkan pengujian model struktural dan pengaruh mediasi secara simultan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang telah lolos uji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen penelitian mencakup skala Likert lima poin untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Adapun indikator variabel operasional penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Karakteristik Biografis	Usia





	Jenis Kelamin
	Status Pernikahan
	Masa Kerja
Disiplin Kerja	Kehadiran
	Ketaatan pada peraturan kerja
	Ketaatan pada standar kerja
	Bekerja Etis
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri
	Pendapatan/gaji
	Kesempatan promosi
	Pengawasan
	Rekan Kerja
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja
	Kuantitas Kerja
	Pengetahuan
	Keandalan
	Kerja Sama

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa karakteristik biografis, yang mencakup usia, jenis kelamin, dan masa kerja, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian menemukan bahwa individu dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, karena mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi biasanya mampu memenuhi harapan organisasi, yang pada akhirnya menciptakan perasaan puas terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi cenderung memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target kerja mereka. Hasil ini dapat dijelaskan dengan penemuan dari Sudiarditha, dkk. (2019) yang menemukan korelasi positif antara peforma kerja dengan kepuasan kerja.





Meskipun karakteristik biografis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain, seperti keterampilan teknis dan dukungan organisasi, mungkin lebih penting dalam menentukan kinerja individu dibandingkan dengan profil biografisnya. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mungkin disebabkan oleh kurangnya insentif atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi, yang pada gilirannya menyebabkan karyawan dengan tingkat disiplin tinggi merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan produktivitas sesuai dengan teori motivasi Herzberg. Lebih lanjut ditemukan bahwa sekalipun karakteristik biografi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan langsung terhadap kinerja kerja, kedua faktor tersebut tetap berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai perantara.

Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik biografis dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks PDAM Tirtamarta, upaya meningkatkan kepuasan kerja, seperti melalui pelatihan, pengembangan karier, dan penghargaan, dapat berdampak langsung pada peningkatan produktivitas karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi penting dalam hubungan antara variabel organisasi dan kinerja. Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Nugrohadhi et al. (2019), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja tetapi tidak langsung memengaruhi kinerja.

Faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan kebijakan manajemen, juga dapat memengaruhi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja. Oleh karena itu, penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi variabel-variabel ini untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

Penutup

Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen kunci yang memediasi hubungan antara karakteristik biografis, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun karakteristik biografis dan disiplin kerja memiliki pengaruh





langsung yang bervariasi terhadap kinerja, kepuasan kerja mampu mengintegrasikan pengaruh variabel-variabel tersebut sehingga menciptakan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi seperti PDAM Tirtamarta, hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis. Pertama, penting bagi manajemen untuk fokus pada program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti pengembangan karier, penghargaan yang berbasis kinerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Kedua, hasil ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis karakteristik biografis perlu dioptimalkan dengan menyesuaikan kebijakan dan strategi pengelolaan karyawan berdasarkan atribut individual seperti usia, pengalaman kerja, dan status pernikahan. Strategi ini memungkinkan perusahaan untuk merancang program yang lebih personal dan relevan bagi setiap kelompok karyawan.

Ketiga, meskipun disiplin kerja ditemukan memiliki pengaruh yang tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja, organisasi tetap harus memastikan bahwa kedisiplinan diterapkan secara konsisten. Untuk itu, kombinasi disiplin kerja dengan insentif yang memadai dapat menjadi langkah strategis untuk memastikan karyawan tetap termotivasi.

Berdasarkan pada penemuan tersebut maka dapat direkomendasikan solusi bahwa perusahaan harus memiliki skema insentif yang komprehensif dan suportif terhadap karyawan dan menerapkan sistem profiling dan pendataan yang lebih dalam dalam manajemen SDM agar penerapan kebijakan strategis sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, terutama dalam hal jumlah sampel yang terbatas pada satu perusahaan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan berbagai sektor dan jenis organisasi. Penelitian berikutnya juga dapat mengeksplorasi variabel tambahan, seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, untuk memberikan wawasan yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi penting baik secara teoretis maupun praktis. Temuan ini tidak hanya mengisi gap dalam literatur akademik, tetapi juga menawarkan





rekomendasi nyata bagi organisasi dalam upaya mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang terfokus pada kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jalagat, Revenio. "Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship." *International Journal of Advances in Management and Economics* 5.6 (2016): 36-42.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nugrohadhi, A., et al. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 123-135.
- Pangarso, A. (2016). Karakteristik Biografis dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 45-60.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115-126.
- Sudiarditha, I. Ketut R., Dewi Susita, and Tri Mulyani Kartini. "Compensation and work discipline on employee performance with job satisfaction as intervening." *Trikonomika* 18.2 (2019): 80-87.
- Susilowati, I., & Budiwinarto, K. (2021). Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(3), 200-215.
- Wibowo, M. (2017). Hubungan antara Karakteristik Biografis dan Kepuasan Kerja di Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(4), 89-102.

