

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu isu paling krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena secara langsung menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Di tingkat global, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO, 2024) mencatat bahwa produktivitas tenaga kerja di negara-negara berkembang Asia Tenggara, termasuk Indonesia, masih jauh tertinggal dibandingkan negara-negara maju sebuah cerminan nyata bahwa kinerja karyawan belum dikelola secara optimal di banyak organisasi. Di tingkat nasional, data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025) mencatat jumlah angkatan kerja Indonesia mencapai 154 juta orang pada Agustus 2025 dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,85 persen, namun angka tersebut belum mencerminkan kualitas kinerja tenaga kerja yang sesungguhnya di lapangan. Tantangan terbesar yang dihadapi organisasi di Indonesia saat ini bukan lagi sekadar menyerap tenaga kerja, melainkan bagaimana mendorong setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal, konsisten, dan berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, memahami secara ilmiah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi kebutuhan yang semakin mendesak, termasuk bagi organisasi yang bergerak di sektor layanan pangan publik seperti SPPG.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi, dan menjadi tolak ukur utama keberhasilan pengelolaan

sumber daya manusia. Anwar et al. (2022) menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan *resultante* dari berbagai faktor simultan antara lain kompetensi, disiplin kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja di mana kualitas kinerja yang dihasilkan sangat bergantung pada sejauh mana faktor-faktor tersebut terpenuhi secara bersamaan. Motowidlo & Kell (2023) membedakan kinerja ke dalam dua dimensi: *task performance* (kinerja tugas inti) dan *contextual performance* (perilaku pendukung organisasi) yang keduanya dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan. Rendahnya kinerja karyawan berdampak langsung dan nyata: efisiensi operasional menurun, kualitas layanan kepada penerima manfaat terganggu, dan pada akhirnya tujuan organisasi sulit tercapai secara optimal. Widodo dan Susilo (2023) menambahkan bahwa meskipun disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, pengaruh tersebut tidak selalu bersifat signifikan secara statistik apabila tidak disertai dengan pengelolaan kepuasan kerja yang memadai sebuah temuan yang menegaskan pentingnya mempertimbangkan variabel mediasi dalam setiap analisis kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan harus menjadi titik fokus utama dalam manajemen SDM bukan sekadar variabel yang diukur di akhir, melainkan sesuatu yang dikelola secara proaktif melalui berbagai intervensi organisasional.

Salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan perusahaan serta norma prosedur operasional yang berlaku secara konsisten dalam setiap pelaksanaan tugas. Maharani (2025) membuktikan secara empiris di Kementerian Agama Kota Yogyakarta bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan: ketika tingkat kedisiplinan meningkat, output kerja yang dihasilkan pun ikut meningkat secara proporsional. Rivai dan Sagala (2022) memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa karyawan yang secara konsisten menaati aturan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mematuhi prosedur operasional menunjukkan tingkat produktivitas dan akurasi yang jauh lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan disiplin rendah. Dengan kata lain, kinerja yang rendah seringkali berakar dari masalah disiplin yang tidak terkelola: karyawan yang tidak hadir tepat waktu akan menghambat alur kerja, mengurangi jam produktif, dan pada akhirnya menurunkan kualitas *output* yang dihasilkan. Oleh karena itu, disiplin kerja perlu dipahami bukan sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai instrumen pengungkit kinerja yang paling mendasar dan terukur dalam konteks organisasi operasional.

Namun demikian, disiplin kerja saja tidak cukup untuk mendorong kinerja yang optimal terdapat faktor mediasi yang sangat menentukan, yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah evaluasi afektif karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari persepsi kesesuaian antara harapan dan realitas mencakup kompensasi, hubungan kerja, kondisi lingkungan, serta pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Trisan et al. (2022) dan Yasin et al. (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja secara signifikan: karyawan yang disiplin sekaligus merasa puas akan menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan karyawan yang disiplin namun tidak puas karena kepuasan mendorong inisiatif, komitmen, dan dedikasi yang melampaui sekadar kepatuhan terhadap aturan. Rasyid & Sari (2023) menegaskan temuan

serupa pada karyawan perusahaan jasa di Makassar: kepuasan kerja terbukti menjadi jembatan yang menentukan seberapa besar pengaruh disiplin dapat diterjemahkan menjadi kinerja nyata yang terukur. Dengan demikian, untuk memahami mengapa kinerja karyawan di suatu organisasi rendah, tidak cukup hanya melihat faktor disiplin kepuasan kerja harus ditelaah sebagai variabel mediasi yang turut menentukan kualitas output akhir.

Hubungan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan bukan sekadar asumsi teoritis, melainkan telah terbukti secara empiris melalui berbagai penelitian yang dilakukan di Indonesia. Anwar et al. (2022) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi dan sekaligus merasakan kepuasan kerja yang memadai menghasilkan kinerja yang secara signifikan lebih baik dibandingkan karyawan yang hanya memenuhi salah satu kondisi tersebut membuktikan bahwa keduanya harus hadir secara bersamaan untuk menghasilkan kinerja optimal.

Hal ini sejalan dengan temuan Utomo et al. (2022) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai jembatan penting antara disiplin kerja dan kinerja: tanpa kepuasan yang cukup, peningkatan disiplin tidak akan serta-merta menghasilkan kinerja yang lebih baik secara berkelanjutan. Berbeda dengan temuan tersebut, Al Alim dan Prabowo (2023) justru menemukan bahwa pada konteks tertentu khususnya pada pekerja dengan sistem kerja fleksibel seperti *driver* Shopee Food di Sidoarjo kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator yang signifikan antara variabel independen dan kinerja, mengindikasikan bahwa efektivitas mediasi kepuasan kerja sangat bergantung pada karakteristik konteks kerja yang diteliti.

Dengan demikian, untuk benar-benar memahami dan meningkatkan kinerja karyawan, organisasi harus mengelola disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan, sebagai dua sisi dari satu permasalahan yang sama. Berbagai penelitian terdahulu secara konsisten menempatkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen utama yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan dimediasi oleh kepuasan kerja. Halilintar (2022) pada PT. Yong Ma Electronics membuktikan bahwa kinerja karyawan meningkat secara signifikan ketika disiplin kerja yang tinggi disertai dengan kepuasan kerja yang memadai tanpa kepuasan yang cukup, peningkatan disiplin tidak serta-merta menghasilkan kinerja yang lebih baik. Surbakti (2023) dan Kim et al. (2022) secara terpisah mengonfirmasi pola yang sama: kinerja karyawan baru mencapai titik optimal ketika variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja bekerja secara sinergis, dengan kepuasan sebagai mediator yang menentukan. Sebaliknya, Widodo dan Susilo (2023) menemukan bahwa pada kondisi tertentu disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila variabel kepuasan kerja tidak hadir sebagai mediator, menegaskan bahwa pola hubungan ini tidak bersifat universal dan sangat bergantung pada konteks organisasi yang diteliti. Kondisi serupa juga ditemukan oleh Al Alim dan Prabowo (2023), yang menunjukkan bahwa efek mediasi kepuasan kerja tidak selalu signifikan di semua konteks pekerjaan. Namun, seluruh penelitian tersebut dilakukan di sektor manufaktur, jasa umum, dan *gig economy*, belum ada yang mengkaji konteks dapur produksi massal layanan gizi publik seperti SPPG, sehingga gap empiris ini menjadi justifikasi utama penelitian ini.

Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) merupakan ujung tombak

pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) program prioritas nasional yang resmi diluncurkan pemerintah Indonesia pada Januari 2025 dan kini telah menjangkau jutaan penerima manfaat di seluruh wilayah Indonesia. SPPG RRR Jaya yang berlokasi di Kecamatan Jogoroto, Kabupaten Jombang merupakan salah satu mitra pelaksana program MBG yang mengelola 50 karyawan dalam 12 divisi fungsional, bertugas memastikan produksi dan distribusi ribuan porsi makanan bergizi setiap hari berjalan tepat waktu dengan standar kualitas yang ketat. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor yang benar-benar kritis: keterlambatan atau ketidak konsistenan dalam bekerja pada satu divisi saja dapat mengganggu seluruh rantai distribusi dan berdampak langsung pada penerima manfaat siswa sekolah, ibu hamil, ibu menyusui, dan juga balita. SPPG RRR Jaya dipilih sebagai objek penelitian karena berdasarkan observasi awal ditemukan indikasi penurunan kinerja pada divisi-divisi operasional yang diduga bersumber dari rendahnya disiplin kehadiran karyawan dan belum optimalnya kepuasan kerja mereka dua faktor yang secara teoritis paling berpengaruh terhadap kinerja. Kondisi ini menjadikan SPPG RRR Jaya sebagai objek yang sangat relevan untuk mengkaji secara empiris bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan pada unit layanan gizi publik.

Indikasi permasalahan kinerja di SPPG RRR Jaya dapat ditelusuri dari data absensi karyawan yang menunjukkan tren keterlambatan kehadiran yang meningkat secara konsisten selama enam bulan berturut-turut, dari Oktober 2025 hingga Maret 2026. Keterlambatan kehadiran merupakan salah satu indikator paling langsung dari rendahnya disiplin kerjadan dalam konteks operasional SPPG, setiap menit

keterlambatan seorang karyawan dapat berakibat pada mundurnya jadwal produksi, pemorsian, hingga distribusi makanan bergizi kepada penerima manfaat. Perlu dicatat bahwa pada Desember 2025 dan Januari 2026 hari kerja efektif hanya 14 hari karena aktivitas SPPG menyesuaikan kalender liburan semester Program MBG; namun meski hari kerja berkurang, angka keterlambatan tidak turun secara proporsional menandakan bahwa persoalan disiplin bersifat struktural, bukan situasional. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan SPPG RRR Jaya berpotensi terganggu secara sistemik: jam kerja produktif yang hilang akibat keterlambatan berulang akan berdampak pada penurunan kualitas dan konsistensi output kerja secara keseluruhan. Data keterlambatan beserta dampaknya terhadap produktivitas karyawan SPPG RRR Jaya secara lengkap tersaji pada Tabel 1.1 (frekuensi keterlambatan), Tabel 1.2 (akumulasi menit), dan Tabel 1.3 (dampak terhadap produktivitas) berikut ini.

Tabel 1.1 Frekuensi Keterlambatan Karyawan SPPG RRR Jaya Periode Oktober 2025 - Maret 2026 (Dalam Jumlah Kejadian)

No.	Divisi / Jabatan	Jml Kary.	Okt '25	Nov '25	Des '25	Jan '26	Feb '26	Mar '26	Total
		50	26 hr kerja	25 hr kerja	14 hr kerja	14 hr kerja	24 hr kerja	24 hr kerja	6 bln
1	Kepala Dapur	1	—	—	—	—	—	—	—
2	Pengawas Keuangan	1	—	—	—	—	1	1	2
3	Pengawas Gizi	1	—	1	—	—	1	1	3
4	Asisten Lapangan	1	—	—	—	—	—	—	—

5	Admin	1	—	—	—	—	—	—	—
No.	Divisi / Jabatan	Jml Kary.	Okt '25	Nov '25	Des '25	Jan '26	Feb '26	Mar '26	Total
		50	26 hr kerja	25 hr kerja	14 hr kerja	14 hr kerja	24 hr kerja	24 hr kerja	6 bln
6	Eksekutif Chef	1	—	—	—	—	—	—	—
7	Divisi Pengolahan	8	4	5	3	3	6	8	29
8	Divisi Persiapan	7	3	4	2	2	5	7	23
9	Divisi Pemorsian	10	5	5	3	3	6	9	31
10	Divisi Cuci Ompreng	12	6	7	4	4	8	11	40
11	Divisi Driver	4	1	—	—	1	1	2	5
12		3	—	1	—	—	1	1	3
	TOTAL	50	19	23	12	13	29	40	136
	% Terlambat dari 50 Karyawan	—	38%	46%	24%	26%	58%	80%	44%

Sumber : Data SPPG RRR Jaya 2026

Keterangan: Des '25 dan Jan '26 masing-masing hanya 14 hari kerja efektif karena SPPG menyesuaikan kalender liburan semester Program MBG. Libur nasional yang diperhitungkan: Okt–2 (Maulid Nabi), Des–25/26 (Natal & Cuti Bersama), Jan–1 (Tahun Baru Masehi), Jan–27 (Isra Mi'raj), Jan–28 (Imlek), Mar–30 (Wafat Isa Al-Masih), Mar–31 (Idul Fitri 1447 H). Hari Minggu libur setiap pekan. Angka tebal = 7 kejadian ke atas. (–) = tidak ada keterlambatan.

Tabel 1.2 Akumulasi Menit Keterlambatan Karyawan SPPG RRR Jaya

NO	Divisi/jabatan	Jml Kary.	Okt '25	Nov '25	Des '25	Jan '26	Feb '26	Mar '26	Total (mnt)
		50	26 hr kerja	25 hr kerja	14 hr kerja	14 hr kerja	24 hr kerja	24 hr kerja	6 bln
1	Kepala Dapur	1	—	—	—	—	—	—	—
2	Pengawas Keuangan	1	—	—	—	—	12	14	26 mnt
3	Pengawas Gizi	1	—	13	—	—	11	15	39 mnt
4	Asisten Lapangan	1	—	—	—	—	—	—	—
5	Admin	1	—	—	—	—	—	—	—
6	Eksekutif Chef	1	—	—	—	—	—	—	—
7	Divisi Pengolahan	8	68	85	42	44	96	138	473 mnt
8	Divisi Persiapan	7	55	70	30	32	84	121	392 mnt
9	Divisi Pemorsian	10	87	91	45	47	105	148	523 mnt
10	Divisi Cuci Ompreng	12	104	122	61	63	134	192	676 mnt
11	Divisi Driver	4	14	—	—	13	16	28	71 mnt
12	Divisi Keamanan & Kebersihan	3	—	12	—	—	11	14	37 mnt
TOTAL		50	328 mnt	393 mnt	178 mnt	199 mnt	469 mnt	670 mnt	2237 mnt

NO	Divisi/jabatan	Jml Kary.	Okt '25	Nov '25	Des '25	Jan '26	Feb '26	Mar '26	Total (mnt)
		50	26 hr kerja	25 hr kerja	14 hr kerja	14 hr kerja	24 hr kerja	24 hr kerja	6 bln
Rata-rata Menit / Kejadian			17.3 mnt	17.1 mnt	14.8 mnt	15.3 mnt	16.2 mnt	16.8 mnt	16.4 mnt

Sumber: Data SPPG RRR Jaya, 2026

Keterangan: Angka tebal = akumulasi ≥ 100 menit. (–) = nol menit. Des '25 dan Jan '26 hari kerja efektif 14 hari sehingga akumulasi menit relatif lebih kecil.

Tabel 1.3 Perkembangan Target Produksi dan Dampak Keterlambatan terhadap

Produktivitas Dapur SPPG RRR Jaya, Oktober 2025 - Maret 2026

No.	Bulan	Hari Kerja	Target Porsi / Hari	Total Target Porsi	Akumulasi Menit TL	Jam Produktif Hilang	Est. Porsi Terdampak
			Target: 8 jam/hari (480 menit)	Porsi/hari $\times$ hari kerja	(seluruh divisi)	Menit TL $\div$ 60	Mnt TL $\times$ 5,15 porsi/mnt
1	Okt 2025	26 hari	1.618 (rata-rata)	42.068 porsi	328 mnt	5,5 jam	± 1.688 porsi
2	Nov-25	25 hari	2.47	61.75 porsi	393 mnt	6,6 jam	± 2.022 porsi
3	Des 2025	14 hari	2.47	34.58 porsi	193 mnt	3,2 jam	± 993 porsi
4	Jan-26	14 hari	2.47	34.58 porsi	199 mnt	3,3 jam	± 1.024 porsi
5	Feb-26	24 hari	2.47	59.28 porsi	469 mnt	7,8 jam	± 2.413 porsi
6	Mar-26	24 hari	2.47	59.28 porsi	685 mnt	11,4 jam	± 3.525 porsi
TOTAL		127 hari	–	291.538 porsi	2267 mnt	37,8 jam	± 11.665

% Produktivitas Terdampak	—	—	100%	—	—	4.00%
--------------------------------------	---	---	-------------	---	---	--------------

Sumber: Data SPPG RRR Jaya, 2026

Keterangan: Oktober 2025 adalah bulan transisi dengan kapasitas produksi bertahap: Minggu 1 = 1.005 porsi/hari, Minggu 2 = 1.200 porsi/hari, Minggu 3 = 1.800 porsi/hari, Minggu 4 = 2.470 porsi/hari. Mulai November 2025 kapasitas stabil pada 2.470 porsi/hari. Target kerja 8 jam (480 menit)/hari. Estimasi porsi terdampak = menit terlambat $\times$ 5,15 porsi/menit (laju produksi normal: $2.470 \div 480$).

Tabel 1.1, 1.2, dan 1.3 secara bersama-sama mengungkap dimensi kinerja yang sesungguhnya. Dari Tabel 1.3 terlihat bahwa SPPG RRR Jaya menanggung defisit produktivitas yang nyata: total 2.267 menit keterlambatan selama enam bulan setara dengan 37,8 jam kerja produktif yang hilang, dan berdampak pada estimasi ± 11.665 porsi makanan bergizi yang produksinya terganggu dari total

target 291.538 porsi atau sekitar 4,00 persen dari keseluruhan kapasitas produksi selama periode tersebut. Dampak paling berat terjadi pada Maret 2026 dengan 685 menit keterlambatan dan estimasi ± 3.525 porsi terdampak dalam satu bulan saja lebih dari dua kali lipat dibandingkan Oktober 2025 (± 1.688 porsi); pola eskalasi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di lini produksi memburuk secara progresif sejalan dengan meningkatnya frekuensi ketidakdisiplinan. Pada bulan Oktober 2025 yang merupakan bulan transisi, kapasitas produksi masih

berkembang secara bertahap dari 1.005 porsi/hari di Minggu 1, naik ke 1.200 porsi (Minggu 2), 1.800 porsi (Minggu 3), hingga mencapai kapasitas penuh 2.470 porsi/hari pada Minggu 4 dan justru di tengah periode pertumbuhan inilah keterlambatan mulai tercatat, mengindikasikan bahwa peningkatan beban produksi tidak diimbangi dengan disiplin yang memadai. Keterlambatan paling parah terkonsentrasi pada Divisi Cuci Ompreng, Pemorsian, dan Pengolahan tiga divisi yang langsung menentukan laju dan kualitas produksi setiap harinya sementara jabatan manajerial dan Divisi Driver serta Keamanan & Kebersihan menunjukkan disiplin yang jauh lebih baik, menegaskan bahwa persoalan kinerja berpusat pada lini operasional terdepan. Lonjakan tajam pada Februari–Maret 2026 yang bertepatan dengan periode menjelang Hari Raya Idul Fitri 1447 H memperkuat indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan signifikan pada periode tekanan psikologis dan beban kerja tinggi tersebut sebuah kondisi yang menurut Kim & Park (2022) secara konsisten berkorelasi dengan melemahnya disiplin dan pada akhirnya berdampak langsung pada penurunan kinerja.

Tabel 1.3 secara kuantitatif mempertegas bahwa kinerja karyawan SPPG RRR Jaya terdegradasi secara sistemik: estimasi ± 11.665 porsi terdampak dari total target 291.538 porsi (4,00%) bukan sekadar angka statistik, melainkan representasi nyata dari ribuan penerima manfaat yang berpotensi menerima makanan bergizi tidak tepat waktu akibat rendahnya disiplin kerja karyawan. Kondisi ini sejalan dengan temuan Anwar et al. (2022) dan Rivai dan Sagala (2022) yang menunjukkan bahwa karyawan yang tidak merasakan kepuasan yang cukup baik dari sisi kompensasi maupun pengakuan atas kontribusi cenderung mengurangi komitmen dan

kedisiplinannya, yang pada akhirnya berdampak langsung pada penurunan kinerja. Oleh sebab itu, penelitian ini hadir dengan tujuan menganalisis secara kuantitatif dan empiris seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta apakah kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan tersebut di lingkungan SPPG RRR Jaya.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, permasalahan utama yang dihadapi SPPG RRR Jaya adalah kinerja karyawan yang menurun secara sistemik terbukti dari hilangnya 37,8 jam kerja produktif dan terganggunya produksi sekitar 11.665 porsi makanan bergizi selama enam bulan yang bersumber dari rendahnya disiplin kerja pada divisi operasional inti dan belum optimalnya kepuasan kerja sebagai mediator. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan tersebut, dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Dapur Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) RRR Jaya Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dapur SPPG RRR Jaya Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dapur SPPG RRR Jaya Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dapur SPPG RRR Jaya Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dapur SPPG RRR Jaya Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dapur SPPG RRR Jaya Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dapur SPPG RRR Jaya Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dapur SPPG RRR Jaya Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dapur SPPG RRR Jaya Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memperluas literatur ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada organisasi layanan pangan public sebuah konteks yang selama ini masih sangat terbatas dikaji secara empiris.
 2. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan memperluas bukti

empiris mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, khususnya pada konteks organisasi operasional layanan publik di Indonesia yang selama ini masih sangat sedikit diteliti.

3. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel-variabel terkait kinerja karyawan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terutama pada sektor yang belum banyak diteliti seperti unit dapur produksi massal layanan gizi.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Manajemen SPPG RRR Jaya: hasil penelitian ini dapat menjadi landasan ilmiah dalam merancang kebijakan dan program intervensi yang tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja karyawan baik melalui penguatan
2. sistem disiplin kerja maupun upaya peningkatan kepuasan kerja di lingkungan operasional dapur.
3. Bagi Karyawan SPPG RRR Jaya: penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja sebagai fondasi kinerja yang baik, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, produktif, dan saling menghargai.
4. Bagi Badan Gizi Nasional dan Pemangku Kebijakan Program MBG: temuan penelitian ini dapat menjadi masukan strategis dalam penyusunan standar pengelolaan SDM pada unit-unit SPPG di seluruh Indonesia, khususnya dalam aspek disiplin kerja dan kepuasan karyawan sebagai

faktor kunci kinerja layanan gizi publik.

5. Bagi Peneliti: penelitian ini merupakan sarana pengembangan kemampuan berpikir ilmiah dan aplikasi metodologi penelitian kuantitatif, sekaligus sebagai pemenuhan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Administrasi Bisnis.