

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PT PADMATIRTA WISESA CABANG JEMBER

Oleh:

ROBBY NOVERA SAPUTRA

NIM.1310411107

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap komitmen organisasi. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PADMATIRTA WISESA Cabang Jember. Sampel yang digunakan sebanyak 61 responden, menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Semua variable independen memiliki nilai koefisien regresi positif, artinya semakin bervariasi kepuasan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja maka komitmen organisasi akan semakin meningkat. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa 25,0% komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan disiplinkerja. Sedangkan sisanya 75,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti Loyalitas karyawan, Lingkungan kerja dan lain - lain.

Kata kunci: kepuasan kerja, disiplin kerjadankomitmen organisasi

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of job satisfaction and work discipline partially or simultaneously to organizational commitment. Quantitative descriptive research type with causal research design. Population in this research is all employees of PT. PADMATIRTA WISESA Jember Branch. The sample used were 61 respondents, using proportional random sampling technique. The results of this study prove that job satisfaction and work discipline partially or simultaneously have a significant effect on organizational commitment. All independent variables have a positive regression coefficient value, meaning the more varied job satisfaction and the higher the work discipline, the organization's commitment will increase. The coefficient of determination analysis shows that 25.0% organizational commitment is influenced by job satisfaction and work discipline. While the remaining 75.0% influenced by other variables beyond the model or equation, such as employee loyalty, work environment and others.*

*Keywords: job satisfaction, work discipline and organizational commitment*

## **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya di perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang sigap dan terampil, tetapi yang sangat penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan rajin dengan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilansuatu organisasi atau perusahaan akan di tentukan dengan faktor sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan dan waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi sebagai sebuah sikap mengenai loyalitas pekerja kepada organisasi mereka dan merupakan suatu proses terus menerus yang dengan proses ini para anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi serta kesejahteraan (Luthan,1992). Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemahaman terhadap komitmen sangatlah penting bagi organisasi supaya tercipta kondisi kerja yang kondusif dan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat dalam mencapai tujuan

organisasi dan sebaliknya jika karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008 :99) .Menurut Martoyo (2000:142) bila kepuasan karyawan terjadi maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan pada pekerjaannya, yang sering di wujudkan dalam setiap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang di hadapi yang sudah di tugaskan kepadanya dilungkungan kerjanya. Dalam hal ini apakah karyawan PT. Padmatirta Wisesa Sudah merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki perasaan-perasaan yang positif mengenai pekerjaan yang dijalannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam komitmen organisasi, sedangkan menurut Naderi (2011) ditemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. sehingga jika seorang karyawan sudah menemukan rasa puas terhadap hasil kerjanya maka dapat di asumsikan setiap individu akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalannya.

Selain faktor kepuasan kerja, Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Disiplin kerja adalah keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Setiawan dan Waridin, 2006). Sedangkan Menurut Haiman dalam Nawawi (2006;330) adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepantasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Disiplin dapat mencerminkan tingkat kesungguhan dan besarnya rasa tanggung jawab seorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai yang disiplin dapat diketahui dengan cara menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang diberikan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan juga menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugasnya. Sehingga dapat dikatakan semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula komitmen organisasinya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Pratama (2015) yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

PT. Padmatirta Wisesa cabang Jember Merupakan Distributor beberapa produk seperti Bumbu masak, Coklat Snikers, Dan lain-lain. Fenomena dari penelitian ini adalah PT. Padmatirta Wisesa cabang jember yang sudah berdiri sejak lama di kota jember dan mempunyai kantor pusat di jakarta, dan produk-produk yang di keluarkan sudah banyak yang dikenal masyarakat Jember dan sekitarnya. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui kepuasan dan disiplin kerja yang dimiliki para karyawan terhadap komitmen mereka dalam melakukan pemasaran ataupun melakukan pekerjaan mereka.

Dalam pra penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan PT.Padmatirta WisesaJember yaitu pada bulanSeptember 2016 s/d Agustus2017.

Tabel 1.1. Daftar ketidakhadiran karyawan bulanSeptember 2016 s/d Agustus 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Rata rata Hari Kerja	Jumlah Ketidak Hadiran Karyawan	Presentase (%)
September	79	26	16	12,83%
Oktober	79	26	8	25,67%
November	79	26	13	15,80%
Desember	79	27	7	30,47%
Januari	79	26	9	22,82%
Februari	79	24	11	17,23%
Maret	79	27	11	19,39%
April	79	25	6	32,91%
Mei	79	27	11	19,39%
Juni	79	26	13	15,80%
Juli	79	26	19	10,81%
Agustus	79	27	15	14,22%

(Sumber: PT.PadmatirtaWisesaCabangJember)

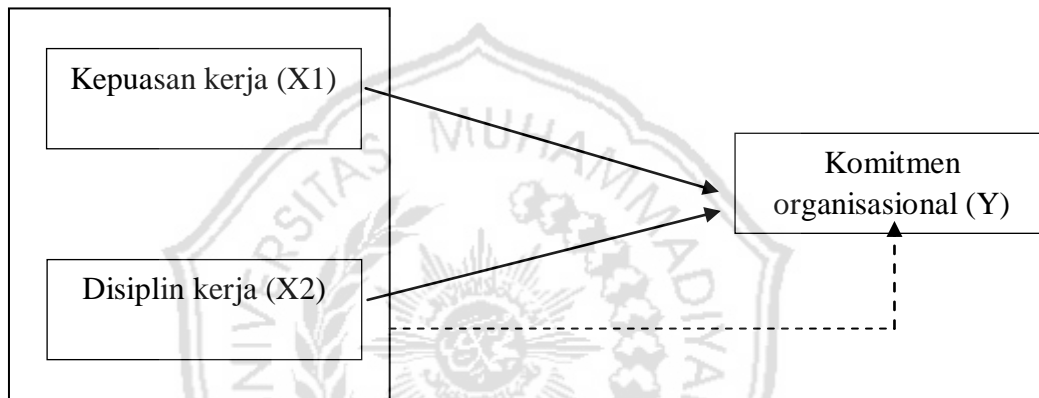
Menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan September 2016 s/d Agustus 2017 relatif tidak stabil dan cenderung mengalami

peningkatan. Absensi karyawan paling tinggi terjadi pada bulan April 2017 mencapai 32,91%.

## METODE PENELITIAN

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT.Padmatirta Wisesa cabang Jember
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT.Padmatirta Wisesa cabang Jember.



(Sumber : Sugiyono(2008,54))

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 61 karyawan pada PT Padmatirta Wisesa Cabang Jember. Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Populasi ini akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proporsional random sampling*.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Melihat pada tujuan hipotesis penelitian, maka model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda . pengertian analisis linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila yang dimaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) , bila dua atau lebih nilainya variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) menurut Sugiyono (2010;277). Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk

mengetahui hubungan antara variabel-variabel terikat, yaitu kepuasan kerja(X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y).

b. Uji t

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah uji T (T test). Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya pengaruh kepuasan kerja(X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada PT. Pamatirta Wisesa Cabang Jember. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan Ghazali (2009:85). Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien	Uji t Sig.
1	Kepuasan Kerja	0.328	0.005
2	Disiplin Kerja	0.293	0.003

(Sumber: Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.11, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + B1X1 + B2X2$$

$$Y = 6.619 + 0.328X1 + 0.293X2$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

Berikut adalah penjelasan dari persamaan diatas:

- a. Konstanta sebesar 6.619 menunjukkan besarnya Komitmen Organisasi ketika Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja tidak diperhatikan oleh fl.

- b. Koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0.328 menunjukkan apabila Kepuasan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0.328 begitu pula sebaliknya, dengan asumsi Disiplin Kerja adalah konstan. Nilai koefisien tersebut juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, yang berarti semakin tinggi Kepuasan Kerja maka Komitmen Organisasi karyawan meningkatkan.
- c. Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0.293 menunjukkan apabila disiplin semakin terjangkau sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0.293 begitu pula sebaliknya, dengan asumsi Kepuasan Kerja adalah konstan. Nilai koefisien tersebut juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, yang berarti semakin tinggi Disiplin Kerja maka Komitmen Organisasi karyawan meningkatkan.

b. Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.14. Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	Uji t	Sig.	A
1	Kepuasan Kerja	0.005	<	0.05
2	Disiplin Kerja	0.003	<	0.05

(Sumber: Lampiran 5)

Dari Tabel 4.14, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.005 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis pertama diterima, yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini juga menunjukkan jika Kepuasan Kerja semakin tinggi maka Komitmen Organisasi mengalami peningkatan yang signifikan.

- b. Variabel Disiplin Kerjamempunyai nilai signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis kedua diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini juga menunjukkan jika Disiplin Kerja tinggimaka Komitmen Organisasi mengalami peningkatan yang signifikan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap hubungan positif dan signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

### b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat di sarankan sebagai berikut:

#### a) Bagi pihak Manajemen PT. Padmatirta Wisesa Cabang Jember

1. Pihak Manajemen PT Padmatirta Wisesa diharapkan dapat lebih mengembangkan kepuasan kerja dengan memberi gaji yang sesuai dengan keahlian karyawan masing masing sesuai dengan hasil kuisisioner yang telah saya sebar, sehingga karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih optimal dan tepat sehingga karyawan dapat memunculkan komitmen organisasi pada karyawan.
2. Pihak Manajemen PT Padmatirta Wisesa diharapkan lebih meningkatkan kedisiplinan dalam organisasi dengan mengoptimalkan atau mempertegas tata tertib yang telah berlaku di perusahaan, sehingga para karyawan mampu bersungguh-sungguh dalam menjalankan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya.

#### b) Bagi peneliti selanjutnya



Diharapkan agar peneliti selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek/variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

Dilihat dari skor rata-rata variabel dapat disarankan bahwasannya perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor dari kuisioner yang saya buat yaitu :

1. Kepuasan kerja yang total skor rata-ratanya adalah 17,06 dan yang terendah dari beberapa pertanyaan yaitu pertanyaan pertama, perusahaan sudah sesuai memberikan upah pada karyawan yang rata-ratanya yaitu 4.13. Dan dapat disimpulkan bahwasannya perusahaan harus memperhatikan gaji atau upah karyawan agar kinerja karyawan lebih maksimal pada perusahaan.
2. Disiplin kerja yang total skor rata-ratanya adalah 16,75 dan yang terendah dari beberapa pertanyaan yaitu pertanyaan ketiga, Saya mematuhi tata tertib yang berlaku di perusahaan yang rata-ratanya yaitu 4,08. Dan dapat disimpulkan bahwasannya perusahaan harus memperhatikan tata tertib perusahaan seperti menindak lanjuti atau memberi saran pada karyawan agar tata tertib perusahaan dapat diperhatikan oleh karyawan agar lebih meningkatkan dan lebih maksimal kinerjanya pada perusahaan.
3. Komitmen organisasi yang total skor rata-ratanya adalah 17,11 dan yang terendah dari beberapa pertanyaan yaitu pertanyaan kedua, saya bangga dengan organisasi serta peduli dengan citra organisasi yang rata-ratanya yaitu 4.14. Dan dapat disimpulkan bahwasannya perusahaan harus memperhatikan kepedulian karyawan terhadap perusahaan agar karyawan mempunyai jiwa memiliki dan lebih memiliki kinerja maksimal pada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Devi. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multi-Variate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Luthan. (2006). Organizational Belavier. *Procedia* , 24-32.
- Majorsy. (2007). *Kepuasan Kerja Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional pada Staf Pengajar*. Depok: Universitas Gunadarma.
- MF, B. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kewpuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nawawi. (2006). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- P, S. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pratama. (2015). Pengaruh Imbalan dan Hukuman Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis* , 1-7.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Setiawan, W. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia* , 187-190.
- Siswanto, B. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- SP, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rinaka Cipta.
- Yayuk Liana, R. I. (2014). Peran Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Komitmnen Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Media Neliti* , Volume 3, No.1.

