

**Pengaruh komitmen dan disiplin terhadap kepuasan kerjakaryawan PT.
Wahyuda Abadi Koto Baru**

by :
Muhammad Akram
Marzolina, SE.,MM
DRS. Chairul Amsal, MM

Faculty Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia

e-mail : muhammadakram2190.yahoo.com

**Effectof commitment and employee discipline Satisfaction PT . Eternal
Wahyuda New Koto**

ABSTRACT

The study was conducted at PT. Eternal Wahyuda New Koto Jl. Southern District of New Logas Koto Regency Kuantan Singingi. With the aim to determine the effect of simultaneous commitment and discipline on job satisfaction of employees of PT. Eternal Wahyuda Koto Baru, next to determine the effect of commitment on job satisfaction PT. Eternal Wahyuda New Koto, and to determine the effect on employee job satisfaction discipline PT. Eternal Wahyuda New Koto.

In this study population studied were employees of the office of PT. Eternal Wahyuda New Koto totaling 68 people. The sampling method used is the census of 68 employees of PT. Eternal Wahyuda New Koto.

Multiple Linear Regression method is to determine the relationship between the dependent variable (Y) with the independent variable (X) is used as the data analysis necessary to first examine the validity and reliability of research data. The results showed that there was a significant effect of both simultaneously and significantly between the variables of commitment and discipline to the job satisfaction of employees of PT. Eternal Wahyuda New Koto. Variabel commitment and discipline is the dominant variable in affecting job satisfaction of employees of PT. Eternal Wahyuda New Koto.

Keywords : Commitment , Discipline , Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Dalam mencukupi kebutuhan hidup, manusia harus bekerja untuk memperoleh penghasilan. Bila pekerjaan yang ditekuninya memberikan rasa puas baik itu dari segi material maupun non material, dapat dikatakan seseorang mempunyai tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja amatlah penting bagi peningkatan kinerja auditor dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan dan kinerja seseorang banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (**sense orbelonging**) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Selain komitmen organisasional, orientasi profesional yang mendasari timbulnya komitmen profesional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Di dalam menjalankan pekerjaan, para profesional sering mengasosiasikan dirinya dengan profesi dan juga menaati segala norma, aturan, dan kode etik.

Kepuasan kerja adalah penilaian pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri

dan hubungan social individu diluar pekerjaan (**Rivai, 2003 : 246**).

Kepuasan kerja akan sangat terkait dengan pemenuhan harapan-harapan individu dari organisasi, dimana semakin besar harapan tersebut terpenuhi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Beberapa harapan umum yang dimiliki karyawan adalah : aspek penghargaan, sistem pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan.

PT. Wahyuda Abadi Koto Baru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan bahan baku pembuatan kertas pabrik RAPP. Sementara itu kepuasan kerja yang dirasakan karyawan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Apabila harapan karyawan sudah mendekati pemenuhan maksimal, maka ia akan berusaha untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan semangat bekerja, salah satu caranya adalah dengan mendisiplinkan diri dengan mematuhi segala nilai dan norma serta prosedur yang berlaku ditempatnya bekerja. Dengan kedisiplinan yang tinggi dari setiap karyawannya maka perusahaan akan mampu mengoperasionalkan seluruh strategi usahanya dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui permasalahan kepuasan kerja karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru maka penulis mengadakan wawancara langsung kepada para karyawan dapat dilihat dalam tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Tanggapan karyawan terhadap indikator kepuasan kerja PT. Wahyuda Abadi Koto Baru tahun 2012

Beberapa indikator kepuasan kerja	Tanggapan karyawan		Jumlah karyawan	Persentase	
	Puas	Tidak puas		%	%
Kepuasan terhadap kompensasi	45	23	68	66,18	33,82
Kesempatan untuk maju	31	37	68	45,58	54,42
Peluang mendapat penghargaan	20	48	68	29,42	70,58
Sistem pengawasan dari pimpinan	28	40	68	41,18	58,82

Sumber : PT. Wahyuda Abadi Koto Baru

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui kurangnya penghargaan yang didapatkan karyawan dari atasan, tergambar pada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target dalam jangka waktu yang telah ditentukan, mereka tidak mendapatkan penghargaan dari atasannya. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tersebut mendapat teguran yang kurang tepat dari atasannya. Akibatnya, dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tidak melakukan dengan sungguh. Serta banyaknya karyawan yang mencuri waktu pekerjaan untuk mengobrol dan melakukan jam kerja untuk berusaha lain.

Kepuasan kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh bagai macam faktor diantaranya adalah faktor komitmen dan faktor disiplin dimana karyawan itu bekerja.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2005:69) menyatakan bahwa “ Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno(2009:76) menyatakan “ Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Adapun permasalahan kepuasan kerja karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut yaitu disiplin karyawan yang menurun, disiplin karyawan yg berhubungan dengan ketidak hadiran tanpa berita (alpa), terlambat datang dan pulang cepat. Dapat dilihat dengan dalam tabel 1.1 berikut ini pada tahun 2008 sampai dengan 2012 :

Tabel 1.2 : Rincian Absensi Kerja karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru Tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi		Lambat masuk		Cepat pulang	
		F	%	F	%	F	%
2008	54	7	12,96	6	11,11	8	14,81
2009	56	10	17,86	9	16,07	7	12,50
2010	58	10	17,24	9	15,52	7	12,06
2011	59	12	20,33	11	18,64	9	15,25
2012	68	8	11,76	13	19,11	12	17,64

Sumber : PT. Wahyuda Abadi Koto Baru

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, dan tingkat absensi karyawan tidak dapat digunakan sebagai satu-satunya indikator untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mendukung data diatas maka penulis mengadakan pengamatan secara langsung kepada para karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari.

Berdasarkan pengamatan langsung maka penulis memperoleh informasi sebagai berikut :

1. Banyaknya pegawai yang menggunakan jam kerja untuk melakukan aktivitas yang tidak ada kaitannya dengan tugas-tugas perusahaan.
2. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Rendahnya rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Rendahnya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Dari pengamatan di atas, didapat suatu kesimpulan rendahnya disiplin karyawan terhadap perusahaan. Untuk mendukung hasil pengamatan diatas, maka penulis juga memberikan data tentang

penyelesaian laporan berkala pada PT. Wahyuda Abadi Koto Baru selama tahun 2012. yang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikiut ini :

Tabel 1.3 : Penyelesaian Laporan karyawan pada PT. Wahyuda Abadi Koto Baru Tahun 2012.

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan (Orang)	Waktu yang ditetapkan	Terselesaikan	(%)
Laporan bulanan	68	5 hari	7 hari	71,42
Daftar gaji	68	3 hari	5 hari	60
Laporan pengiriman kayu	68	6 hari	8 hari	75
Laporan Tahunan	68	8 hari	11 hari	72,72

Sumber : PT. Wahyuda Abadi Koto Baru

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui pada penyelesaian laporan karyawan tidak terselesaikan pada waktu telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk melihat bahwa karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang tinggi atau tidak dalam bekerja juga dapat dilihat dari jam masuk kerja yang tepat waktu. Hal ini merupakan masalah yang perlu dicari penyebabnya guna mendapatkan penyelesaian, karena apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya dan peningkatan disiplin karyawan turun secara terus menerus, maka akan mengganggu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi untuk menghasilkan pencapaian tujuan organisasi, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen mencerminkan rasa tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan, sehingga adanya komitmen pada diri karyawan akan berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Setiap pimpinan pasti menginginkan setiap karyawannya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi ,

selain menimbulkan loyalitas, juga dapat menimbulkan kepatuhan (kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan.

Selanjutnya Komitmen dari para karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru, juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Komitmen karyawan akan sangat terkait dengan pemenuhan harapan-harapan individu dari organisasi.

Menurut Steers dan Porter (2000 : 520). Komitmen kerja bukan hanya merupakan loyalitas, tapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memberikan tujuan kepada keberhasilan organisasi. **Sementara Mitchell (2002 : 136)** mendefinisikan komitmen sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan yang memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan yang memberikan status bagi individu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru, yang menyebabkan masih terjadinya kasus-kasus indisipliner, disebabkan komitmen karyawan yang tidak cukup tinggi terhadap perusahaan seperti : ketidakhadiran karyawan, karyawan yang datang terlambat, karyawan yang cepat

pulang dan keterlambatan karyawan dalam penyiapan laporan. Jika adanya komitmen yang tinggi dari individu, maka keterikatan pada organisasi akan semakin kuat dirasakan sehingga individu akan berusaha untuk menyelaraskan nilai dan tujuannya agar sejalan dengan nilai serta tujuan perusahaan dan memberikan kepuasan hidup kepada karyawan. Untuk itu maka seorang individu yang berkomitmen dapat diukur melalui : penerimaan dan kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan dalam bentuk partisipasi aktif dalam organisasi, kesetiaan, kesediaan untuk bekerja keras, dan keinginan untuk bergabung sebagai bagian dari organisasi.

Maka dari uraian diatas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mendalam Dengan judul “Pengaruh Komitmen dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas. Maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana Pengaruh Komitmen dan Disiplin secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Wahyuda Abadi Koto Baru.
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Wahyuda Abadi Koto Baru.
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Wahyuda Abadi Koto Baru

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen dan Disiplin secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Wahyuda Abadi Koto Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Wahyuda Abadi Koto Baru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Wahyuda Abadi Koto Baru.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi PT. Wahyuda Abadi Koto Baru dapat dijadikan masukan berkaitan dengan kebijakan mengenai cara meningkatkan kepuasan kerja ditinjau dari sisi komitmen dan disiplin.
2. Bagi penulis sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang didapat pada proses perkuliahan.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan bagi pihak lain untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

II. TELAAH PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan kerja adalah penilaian pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu diluar pekerjaan (**Rivai, 2003 : 246**).

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya (dikutip dari artikel sjafri mangkuprawira, www.ronawajah.wordpress.com/13/01/2010).

Pengertian kepuasan kerja menurut **Handoko (2000:76)** adalah, keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang mereka. Dalam arti kata bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja pada dasarnya adalah security feeling (rasa aman) yang dirasakan oleh karyawan, yang memiliki segi-segi (**Rivai,2003:246**) :

- a. Segi sosial ekonomi, yang terdiri dari gaji/upah/insentif dan jaminan sosial.
- b. Segi sosial psikologi, yang terdiri dari : kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasan.

B. Disiplin

Pengertian Menurut Hasibuan (2001:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. **Keith Davis** dalam mangkunegara (2001:129) mengemukakan, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Rivai (2009:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Alat Mengukur Disiplin Kerja, disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut **Guntur (2000:34-35)** ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dan senantiasa diukur dalam pekerjaan, yaitu :

- a. Disiplin terhadap waktu.
- b. Disiplin terhadap target.
- c. Disiplin terhadap kualitas.
- d. Disiplin terhadap prioritas kerja.
- e. Disiplin terhadap prosedur

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja, www.Avin.staff.Ugm.id, disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

- a. Faktor kepribadian.
Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang

tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangkaacuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

- b. Faktor lingkungan.
Disiplin kerja dari faktor lingkungan merupakan proses belajar yang terus menerus agar dapat efektif, pimpinan yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

C. Komitmen

Pengertian Secara definisi, Komitmen terkait dengan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi (**Sudarmanto, 2009 : 102**). Konsep tentang komitmen kerja karyawan terhadap organisasi berkembang dari studi tentang loyalitas karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif dan kuat terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut (**Spencer, dalam Sudarmanto, 2009 : 102**). Komitmen adalah tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas atau pekerjaan, (**Elha Santioso dan James Arifin, 2003 : 45**).

Menurut Steers dan Porter (2000 : 520). Komitmen kerja bukan hanya merupakan loyalitas, tapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memberikan tujuan kepada keberhasilan organisasi.

faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

- i. Faktor yang berasal dalam individu (faktor internal), meliputi : usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, kebutuhan berprestasi

dan beraktualisasi diri, sikap dan nilai pribadi.

- ii. Faktor yang berasal dari luar diri individu (faktor eksternal), meliputi : karakteristik keluarga, kepuasan kerja, umpan balik yang diterima, identitas tugas, tantangan kerja, karakteristik desain organisasi, makna kerja, penggunaan keterampilan, kesempatan berinteraksi, karakteristik pekerjaan, sikap kelompok terhadap organisasi, keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan dan realisasi harapan.

Dimensi Pengukuran Komitmen Organisasi. Steers dan Porter (204 : 442-443) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu :

1. Identifikasi.
Identifikasi adalah penerimaan dan kepercayaan pegawai yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang mengidentifikasi dirinya pada organisasi menilai adanya kongruensi antara nilai dan tujuan organisasi dengan nilai dan tujuan pribadinya. (**Kuntjoro, 2002**).
2. Keterlibatan.
Keterlibatan atau partisipasi pegawai adalah kesediaan pegawai untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dengan melibatkan diri dalam aktivitas-aktivitas kerja organisasi. Adanya keterlibatan akan menyebabkan pegawai mau dan senang bekerja sama baik dengan atasan ataupun sesama teman kerja.
3. Loyalitas.
Loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tempat ia bekerja.

III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah PT. Wahyuda Abadi Koto Baru yang

beralamat di JL. Logas Selatan Kecamatan Koto Baru Kabupaten Kuansing.

B. Jenis Data Dan Sumber Data

Menurut Umar (2011 : 42) Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis yaitu :

- a. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.
- b. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Wahyuda Abadi Koto Baru yang berjumlah 68 orang, kemudian yang diambil sebagai responden adalah seluruh karyawan atau populasi dengan metode sensus, karena sesuai dengan pendapat dari **Suharsimi Arikunto**, bahwa jika populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (**Arikunto, 2002 : 112**).

D. Teknik pengumpulan data

- a. Kuesioner, berupa daftar pertanyaan tertulis yang berbentuk tertutup.
- b. Dokumentasi, berupa laporan, jurnal penelitian dan buku penunjang.
- c. Observasi, yaitu pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis dilapangan melalui penelitian wawancara dan menyebarkan kuisisioner.

E. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang dianalisa dalam penelitian ini adalah :

Variabel terikat : Kepuasan Kerja (Y)

Variabel bebas : Komitmen (X₁)

Disiplin (X₂)

F. Skala Pengukuran

- a. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Komitmen dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin karyawan pada PT. Wahyuda Abadi Koto Baru digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kepuasan Kerja
X ₁	=	Komitmen
X ₂	=	Disiplin
a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂	=	Koefisien Regresi
e	=	Standar Error

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun secara sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiono, 2003 : 86). Misalnya:

a. Sangat Setuju	Skor 5
b. Setuju	Skor 4
c. Ragu-ragu	Skor 3
d. Tidak Setuju	Skor 2
e. Sangat Tidak Setuju	Skor 1

G. Metode Analisis Data

1) Alat Analisa Data

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

b. Uji F

Untuk menguji signifikansi pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan secara simultan digunakan uji F. Kriteria pengujiannya yaitu :

- Jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (Komitmen dan Disiplin) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Kepuasan Kerja).
- Jika nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (Komitmen dan Disiplin) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Kepuasan Kerja).

c. Uji t

Untuk menguji signifikansi pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial digunakan uji t. Kriteria pengujiannya yaitu :

- a. Jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (Komitmen dan Disiplin) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Kepuasan Kerja).
- b. Jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel independent (Komitmen dan Disiplin) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Kepuasan Kerja).

Selanjutnya, untuk pengolahan data hasil kuisioner penulis menggunakan program SPSS (Statistical Package For Social Science) Versi 17.

2) Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak yang dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrumen pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. (Umar, 2011 : 59)

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu sistem pernyataan.

1. Bila r hitung $>$ r tabel, berarti item pernyataan valid
2. Bila r hitung $<$ r tabel, berarti item pernyataan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang

ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Umar (2011 : 58) uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuisisioner.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**A. Hasil Penelitian.
Uji Validitas Instrumen**

No	Variabel	Item	Corected Item- total corelation	r-Tabel	Keterangan
1	Komitmen	1	0.342	0.20	Valid
		2	0.564	0.20	Valid
		3	0.718	0.20	Valid
		4	0.639	0.20	Valid
		5	0.645	0.20	Valid
		6	0.506	0.20	Valid
		7	0.435	0.20	Valid
		8	0.651	0.20	Valid
		9	0.740	0.20	Valid
		10	0.703	0.20	Valid
2	Disiplin	1	0.970	0.20	Valid
		2	0.910	0.20	Valid
		3	0.949	0.20	Valid
		4	0.962	0.20	Valid
		5	0.926	0.20	Valid
		6	0.970	0.20	Valid
		7	0.975	0.20	Valid
		8	0.852	0.20	Valid
		9	0.912	0.20	Valid
		10	0.944	0.20	Valid
3	Kepuasan Kerja	1	0.758	0.20	Valid
		2	0.704	0.20	Valid
		3	0.622	0.20	Valid
		4	0.689	0.20	Valid
		5	0.526	0.20	Valid
		6	0.780	0.20	Valid
		7	0.606	0.20	Valid
		8	0.686	0.20	Valid
		9	0.609	0.20	Valid
		10	0.799	0.20	Valid

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari hasil perhitungan secara komputasi pada variabel komitmen, disiplin, serta kepuasan kerja pada tabel menunjukkan perolehan nilai koefisien

validitas berkisar antara 0.342 – 0.975, dan semuanya lebih dari r tabel yaitu 0.20. sehingga semua item yang digunakan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
1	Komitmen	0.874	0.6	Reliabel
2	Disiplin	0.881	0.6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.911	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2013

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk setiap variabel lebih

besar dari ketentuan yaitu: 0,60 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Hasil Konstanta dan Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.205	.330		.622	.536
Komitmen	.522	.169	.474	3.086	.003
Disiplin	.242	.163	.227	1.479	.144

Sumber : Data Olahan Penelitian 2013

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas maka dapat dibuat model persamaan regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.205 + 0.522 X_1 + 0.242 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- X1 = Komitmen
- X2 = Disiplin

a = *intercept* atau konstanta dari persamaan regresi linier berganda
 e = standar error

Dari persamaan regresi tersebut, konstanta 0.205 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel komitmen (X1) dan disiplin (X2), maka kepuasan kerja akan bernilai sebesar

0.205. Koefisien regresi linier berganda sebesar 0.522 ; 0.242 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena +) satu skor, nilai komitmen dan disiplin akan memberikan kenaikan atau penurunan 0.522 ; 0.242 bagi variabel kepuasan kerja pada karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru.

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari X1 dan X2 terhadap terikat Y, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Hasil pengujian data yang telah penulis dapatkan dari responden selanjutnya diolah dengan SPSS versi 17 sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut:

Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.433	.52179

Sumber : Data Olahan Penelitian 2013

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat R^2 sebesar 0.450, hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 45.0% dan sebesar 55.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Kemudian R sebesar 0.671 menunjukkan bahwa pengaruh antara

variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat dan positif.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa diduga komitmen dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahyuda Abadi, maka penulis melakukan uji F terhadap hipotesis tersebut. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Analisis Varian ANOVA (Uji-F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.466	2	7.233	26.566	.000 ^(b)
	Residual	17.697	65	.272		
	Total	32.163	67			

Sumber : Data Olahan Penelitian 2013

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Pada tabel di atas menunjukkan F sebesar 26.566 dengan signifikansi 0.000 dan F tabel 1.996 sementara H_0 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_0 ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga F hitung sebesar 26.566 lebih besar dari F tabel sebesar 1.996, maka hipotesis penelitian ini yaitu diduga komitmen dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahyuda Abadi dapat diterima.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Untuk menguji hipotesis kedua dalam penelitian ini, bahwa diduga komitmen, disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor PT. Wahyuda Abadi, maka penulis menggunakan uji-t sebagaimana dapat dijelaskan melalui tabel 5.12 berikut :

Tabel Koefisien Hasil Uji SPSS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.205	.330		.622	.536
	x1	.522	.169	.474	3.086	.003
	x2	.242	.163	.227	1.479	.144

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2013

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan dari hasil tabel dapat dilihat bahwa komitmen (X1) memiliki t-hitung sebesar 3.086 dengan signifikansi 0.003 dan derajat kesalahan 5%, disiplin (X2) memiliki t-hitung 1.479 dengan signifikansi 0.114 dan derajat kesalahan 5%, Sementara nilai t-tabel sebesar 2.740, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen (X1) : $(3.086) > t \text{ tabel } (2.740)$ dan $\text{Sig. } (0,003) < 0,05$. Artinya variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Disiplin (X2) : $(1.479) > t \text{ tabel } (2.740)$ dan $\text{Sig. } (0,144) < 0,05$. Artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel komitmen dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru.

B. Pembahasan

Dari variabel komitmen diketahui bahwa nilai koefisien validitas dinyatakan valid dan dapat dinyatakan reabel karena koefisien realibilitas lebih besar dari ketentuan dan rata-rata responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang telah diberikan oleh organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Yang mana komitmen terhadap kepuasan kerja para karyawan itu dilakukan dalam bentuk komitmen dalam menerima dan mempercayai tujuan organisasi, bersedia bekerja keras untuk kepentingan perusahaan, berkeinginan untuk tetap bergabung pada perusahaan, ikut rasa memiliki perusahaan, memiliki rasa keterlibatan yang tinggi dalam aktivitas perusahaan, setia pada organisasi, melakukan pengorbanan pribadi, mendukung organisasi, melakukan penyesuaian pada organisasi, sepenuh hati memberikan perhatian terhadap perusahaan. Hal ini didukung oleh teori (Mitchel, 2002 : 136) Suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa

individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan yang memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan yang memberikan status bagi individu.

Dari variabel disiplin diketahui bahwa nilai koefisien validitas dinyatakan valid dan dapat dinyatakan reabel karena koefisien realibilitas lebih besar dari ketentuan dan rata-rata responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang telah diberikan oleh organisasi. Responden mengakui pentingnya kompensasi dalam melaksanakan pekerjaan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hal ini didukung oleh teori (Hasibuan, 2003 : 193) disiplin Adalah Kesadaran dan Kesedian Karyawan dalam mematuhi semua peraturan yang berlaku.

Dari hasil uji regresi linier berganda di dapatkan hasil pada tabel 5.38 dapat dilihat R^2 sebesar 0.450, hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 45.0% dan sebesar 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Kemudian R sebesar 0.671 menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat dan positif.

Dari hasil uji-f di dapatkan hasil pada tabel 5.37 menunjukkan F sebesar 26.566 dengan signifikansi 0.000 dan F tabel 2.740 sementara H_0 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_0 ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga F hitung sebesar 26.566 lebih besar dari F tabel sebesar 2.740, maka hipotesis penelitian ini yaitu diduga komitmen dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru.

Dari hasil uji-t di dapatkan hasil pada tabel 5.38 dapat dilihat bahwa komitmen (X1) memiliki t-hitung sebesar 3.086 dengan signifikansi 0.003 dan derajat kesalahan 5%, disiplin (X2) memiliki t-hitung 1.479 dengan

signifikansi 0.144 dan derajat kesalahan 5%.

Sementara nilai t-tabel sebesar 1.996, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen (X1) : $(3.086) > t$ tabel (1.996) dan Sig. (0,003) $< 0,05$. Artinya variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Disiplin (X2) : $(1.479) > t$ tabel (1.996) dan Sig. (0,144) $< 0,05$. Artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel komitmen dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh komitmen dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Komitmen dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru. Hal ini dibuktikan melalui uji korelasi (R^2) sebesar 45.0% menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas dan terikat adalah kuat dan positif.
2. Komitmen dan disiplin berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru. Hal ini di buktikan melalui uji parsial yaitu t hitung komitmen sebesar $(3.086) < t$ table (1.996) dan t hitung disiplin sebesar $(0.622) < t$ table (1.996) dengan demikian dapat diketahui komitmen dan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Wahyuda Abadi Koto Baru.

3. Komitmen merupakan variabel yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru. Hal ini di buktikan melalui uji parsial yaitu t hitung pendidikan dan pelatihan sebesar $(3.086) < t$ table (1.996) dan t hitung kompetensi sebesar $(0.622) < t$ table (1.996) dengan demikian dapat diketahui komitmen lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahyuda abadi Koto baru.

B. Saran-Saran

Adapun saran-saran yang penulis berikan pada karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru berdasarkan hasil Penelitian ini adalah:

1. Meskipun dalam penelitian ini komitmen lebih berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja, akan tetapi variable disiplin tersebut sangat penting bagi peningkatan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan profesionalisme karyawan dalam menjalankan standar operasional prosedur dengan menegakkan prinsip-prinsip kedisiplinan dan tanggung jawab yang jelas kepada karyawan, disamping juga memperhatikan hal-hal penting yang berkaitan dengan motivasi kerja para karyawan.
3. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya dapat meneliti pada faktor-faktor penyebab peningkatan kepuasan kerja, yang lainnya seperti faktor motivasi eksternal dan internal dan budaya organisasi dengan jumlah sampel yang jauh lebih banyak, sehingga diperoleh pengetahuan yang lebih baik lagi dalam melihat penyebab peningkatan pada kepuasan kerja karyawan PT. Wahyuda Abadi Koto Baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Irawan 2011.***Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Citra Insulindo Abadi Cabang Pekanbaru.*
- Dwi Irawati, 2010.***Pengaruh Komitmen Organisasional Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang*
- David, Clierington, 2000.***Organization Behavior : the Management of individual and Organizational Performance. Simon Schuler.*
- Trisaningsih, Sri. 2001.** “Pengaruh komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening : Studi Empiris Terhadap Kantor Akuntan Publik di JawaTimur”
- Dessler, Gary, 2001.***Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Prenhanlindo, Jakarta*
- Guntur, Ietje S, 2000.***Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Erlangga, Jakarta*
- Hasibuan, Melayu, 2001.***Organisasi dan Motivasi. PT. Bumi Aksara, Jakarta*
- Hodge, B. J. Antony, W. P., dan Gales, L. M. 2001.** *Organization Theory : A Strategic Approach. Edisi Ke-5. New Jersey : Prentice Hall*
- Jewell, L. N., dan Siegall, M. 2001.***Psikologi Industri/Organisasi Modern. Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja. Perusahaan, Industri dan Organisasi. Penerbit Arcan, Jakarta*
- Kunjoro, Z. S. (2002, 25 Juli).***Komitmen Organisasi (17 paragraphs). e-Psikologi. Available FTP : Hostname : www.e-psikologi.com.*
- Luthans, 2002,***Organizational Behavior, McGraw Hill, New York.*
- Lenny Hasan, 2012.***Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang.*
- Muhammad Ehsan Malik 2010***Job satisfaction and organizational comitment of university teacher in public of pakistan*
- Mitchell, T.R., dan Larson W.P., 2002.***People in Organization : Inducction to Organization Behavior. McGraw Hill Book Company.*
- Mulyanto, 2012.***Pengaruh Komitmen Organisasional Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang.*
- Muhaimin, 2004,***Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung*
- Rivai, Veitzal dan Dedy Mulyadi, 2003.***Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Edisi 3, PT Rajawali Press, Jakarta*
- Rochman, W., 2001.***Pemberdayaan dan Komitemn : Upaya Mencapai Sukses Organisasi Menghadapi Persaingan Global. Amara Boos Jogjakarta*
- Santioso, Elha, dan James Arifin, 2003.***Manajemen Personalial. CV. Pustaka Agung Harapan, Surabaya*
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2003.***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.*
- Schultz, D. P., dan Schultz, S.E. 2001.***Psycologi and work Today. An Introduction to Industrial and Organizational Psycology. New Jersey : Prentice Hall*
- Siagian, Sondang, 2003.***Manajemen SDM. Bumi Aksara, Jakarta*
- Steers, R.M. dan Michail Porter, 2004.***Motivation and work Behavior. McGraw Hill, New York*

Sudarmanto, 2009.*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar, Yogyakarta*

Sukirman, 2010.*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bintratex Semarang.*

Umar, Husein, 2008.*Metode Penelitian SDM. Raja Grafindo Persada, Jakarta*

Widodo, D.S., 2001.*Pokok-Pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian. Penerbit Ghalia, Jakarta.*