

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT HM SAMPOERNA TBK PEKANBARU

Oleh:

Fery Hendra

Pembimbing : Drs. Machasin, M.Si dan Kurniawaty Fitri, SE., M.M

Faculty of Econommic Riau University, Pekanbaru,Indonesia

Email : feryhendra04@yahoo.com

EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO PERFORMANCE THROUGH DISCIPLINE EMPLOYEES WORKING AT PT. HM SAMPOERNA TBK PEKANBARU

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment to performance through discipline employees working at PT. HM Sampoerna Tbk Pekanbaru. This study using 98 samples. The analytical method used is descriptive analysis method is a way to test variables, regression test, and the last test path analysis or path analysis.

From the results of testing that has been done, the effect obtained directly between job satisfaction variables affect the performance by 0.184, which means 18.4% of the variable performance is influenced by variables of job satisfaction, organizational commitment to employee performance effect of 0.192 which means that 19.2% of employee performance influenced by organizational commitment. For the variable of job satisfaction on work discipline effect of 0.404, which means 40.4% of employee performance is affected by organizational commitment. For the indirect effect is the effect of job satisfaction on employee performance through the discipline of work to get the 0.192. The influence of organizational commitment to performance through the discipline of work to get the results for 0.201, which means an indirect influence between organizational commitment to performance through disciplined work affects 20.1%.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Discipline of Work and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kedisiplinan dalam bekerja dapat memberikan banyak dampak yang besar terhadap kemajuan organisasi secara keseluruhan, seperti mekanisme sistem kerja yang telah diatur oleh perusahaan. Kemajuan perusahaan juga dapat ditunjukkan dengan adanya karyawan yang mematuhi semua peraturan dan

melakukan sebaik-baiknya sistem kerja yang telah dirancang, sehingga dapat memberikan dampak dalam kinerja untuk perusahaan. Kedisiplinan kerja dapat membangun kinerja yang baik bagi perusahaan dan memberikan efek positif terhadap karyawan itu sendiri. Dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat mendorong

seseorang untuk melakukan kinerjanya semakin lebih baik lagi.

Di Indonesia sendiri banyak perusahaan yang menerapkan kedisiplinan kerja yang ketat dalam perusahaannya, namun hal ini tidak selalu berjalan dengan sesuai kemauan dari perusahaan. Salah satu perusahaan di Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi rokok, yaitu PT. HM Sampoerna Tbk. Perusahaan ini cukup banyak mempekerjakan karyawan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia sebagai unsur penggerak usaha, perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh terutama dalam mengelola disiplin kerja karyawan. Sebab faktor manusia yang terlibat di dalamnya harus memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi ini dapat membantu kearah terciptanya profesionalisme dalam bekerja. PT. HM Sampoerna Tbk sendiri memiliki kantor di Jln. Arifin Ahmad No 99 Pekanbaru Riau. PT. HM Sampoerna Tbk memiliki banyak karyawan untuk berbagai unit dalam pekerjaan, karena adanya lingkup kerja yang luas namun di bagi dalam beberapa bagian. Saat ini kinerja dari karyawan di PT. HM Sampoerna Tbk Pekanbaru mengalami penurunan. Karyawan banyak yang gagal dalam pencapaian target kerja dan melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Adanya penurunan ini berada di tiap bagian dari PT. HM Sampoerna Tbk Pekanbaru.

Pada PT. HM. Sampoerna sendiri para karyawan memiliki banyak masalah dalam kinerjanya,

yaitu seperti masalah pada bagian sales yang target dalam penjualan rokoknya tidak dapat memenuhi target dari penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Penjualan sales kepada para peretail berjalan kurang baik dan para sales tidak dapat melakukan penjualan sesuai dengan target. Selanjutnya pada bagian marketing yang gagal dalam melakukan pemasaran memperluas pemasaran produk rokok dari sampoerna khususnya di lokasi di luar wilayah kota Pekanbaru yang kalah dengan produk pesaing seperti Gudang Garam, sehingga penjualan rokok tidak berjalan begitu baik. Bagian operation juga kurang mampu dalam melakukan riset dari para konsumen dan membantu dalam membangun jalur distribusi dari perusahaan ke konsumen dengan baik, sering kali distribusi rokok mengalami permasalahan dalam hal ini. Selanjutnya pada bagian support juga belum mampu dalam membantu proses sistem kinerja para karyawan secara keseluruhan dalam penyaluran rokok kepada para konsumen. Selain itu, ketidakdisiplinan karyawan tersebut dapat dilihat dari jumlah karyawan yang melanggar peraturan dalam bekerja dan salah satu indikator ketidakdisiplinan kerja adalah para karyawan yang datang tepat waktu, tertib dan teratur.

Adanya ketidakdisiplinan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menjadi masalah salah satu disiplin kerja karyawan. Karena salah satu indikator dari masalah disiplin kerja karyawan adalah memiliki tanggung jawab yang tinggi dan menghasilkan

pekerjaan yang memuaskan. Apabila dihubungkan kedua indikator tersebut dengan pencapaian tabel tentu menjadikan hasil disiplin kerja yang tidak baik pula. Dampak dari adanya ketidakdisiplinan para karyawan sendiri adalah banyaknya para karyawan yang menerima hukuman dan ada beberapa karyawan yang menerima pemecatan.

Selanjutnya ada juga permasalahan dalam komitmen organisasi karyawan yang dirasakan masih rendah. Karyawan cenderung kurang memberikan komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan banyak yang bekerja saat ini hanya sebagai batu loncatan saja. Karyawan juga memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan dan hal ini ditunjukkan dalam bentuk melakukan pekerjaan secara tidak maksimal. Karyawan juga tidak merasa rugi apabila melepaskan bekerja di PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru walaupun telah banyak mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan lebih merasa ingin berpindah pekerjaan dikarenakan ketidaknyamanan dalam bekerja di PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini berusaha mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. HM Sampoerna Tbk. Pekanbaru. Dengan demikian maka masalah yang hendak dirumuskan pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk. Pekanbaru?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk. Pekanbaru?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk. Pekanbaru?
4. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. HM Sampoerna Tbk. Pekanbaru?

KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja

Menurut Nawawi (2006: 63) kinerja adalah dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Sedangkan menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Nurhayati (2008: 7) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Hasibuan (2009: 94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Dalam Sjafri (2007:155). Menguraikan rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- a. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh

organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

- e. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok atau organisasi.

Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan keroharian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku Asmiarsih (2006:23).

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan

dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan,2009:193-194).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadiwiryo (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun

tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Handoko (2004:208) membagi 3 (tiga) disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Preventif yaitu : kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran - pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- c. Disiplin Progresif yaitu : kegiatan memberikan hukuman - hukuman

yang lebih berat terhadap pelanggaran - pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Malayu Hasibuan (2007:194) pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan

karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Kepengawasan Melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan,membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut

melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Tindakan dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Tingkat dan sanksi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2003:293-294) terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan.

1. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya :

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.

- b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga

kerja biasa bagi yang memegang jabatan.

- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga

kerja yang bersangkutan.

- d. Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai tenaga kerja di

organisasi atau perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya :

- a. penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan

sebagaimana tenaga kerja lainnya.

- b. Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang biasanya

diberikan harian, mingguan, atau bulanan.

- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada

jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi disiplin ringan misalnya :

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

- b. Teguran tertulis

- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Perusahaan dalam menetapkan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada karyawan yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti, dan seksama bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan tersebut setimpal dengan tindakan dan perilaku yang diperbuat. Sanksi

disiplin tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada karyawan yang pernah diberikan sanksi disiplin dan mengulangi lagi kasus yang sama, perlu dijatuhi sanksi disiplin yang lebih berat dengan tetap berpedoman pada kebijakan pemerintah yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis, dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul, sehingga hal ini mengharuskan para pemimpin perusahaan untuk lebih memerhatikan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian kepuasan kerja, berikut dikemukakan beberapa definisi kepuasan kerja menurut beberapa ahli, antara lain :

Menurut Robbins (2006:103), menyatakan bahwa kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Menurut Hasibuan (2007:202), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya. Wibowo (2008:301-302), menyatakan bahwa terdapat dua teori kepuasan kerja, yaitu :

1. Two-Factor Theory.

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri). Karena faktor ini mencegah reaksi negative, yang dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor

ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, yang dinamakan *motivators*.

2. *Value Theory*.

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka akan semakin rendah kepuasan seseorang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007:203), mengemukakan faktor-faktor yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Robbins (2006:105-107), hal-hal yang berpengaruh pada kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan dan Produktivitas

Pada penelitian disimpulkan bahwa pada level individu ditemukan produktivitas yang memungkinkan untuk membuahkan kepuasan. Dapat dilihat dari level individu ke level perusahaan, dilihat dari data kepuasan dan produktivitas dikumpulkan pada perusahaan secara keseluruhan, bukannya pada level individu, ditemukan bahwa perusahaan yang mempunyai lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif daripada perusahaan yang mempunyai sedikit karyawan yang puas. Oleh karena itu, tidak dapat dinyatakan bahwa pekerja yang lebih bahagia adalah lebih produktif, tetapi yang benar adalah bahwa perusahaan yang bahagia adalah lebih produktif.

2. Kepuasan dan Keabsenan

Bahwa kepuasan dan keabsenan memiliki hubungan yang negatif, tetapi hubungan tersebut umumnya kurang dari 40%. Dikatakan juga bahwa karyawan yang tidak puas, berkemungkinan lebih besar absen dari pekerjaannya, faktor-faktor lain mempunyai dampak pada

hubungan tersebut dan mengurangi koefisien hubungan tersebut.

3. Kepuasan dan Pengunduran Diri
Kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang ditemukan pada keabsenan.

Menurut Hasibuan (2009:202-203) juga mengemukakan hal-hal yang berpengaruh pada kepuasan kerja, diantaranya ada empat faktor yaitu :

1. Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan
Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan mereka, maka kedisiplinan karyawan baik, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah.
2. Kepuasan Kerja dan Umur Karyawan
Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasan kerjanya masih tinggi. Sedangkan karyawan tua, tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah.
3. Kepuasan Kerja dan Perusahaan
Suatu perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan besar kecilnya perusahaan mempengaruhi karyawan. Semakin besar perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dikarenakan peranan mereka semakin kecil untuk mewujudkan tujuan. Sedangkan pada perusahaan kecil, kepuasan kerja

karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.

4. Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan
Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Sedangkan kepemimpinan yang otoriter akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menjadi rendah.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006:73) terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut

1. *Single Global Rating*
Yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan seperti:
dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara "*Highly Satisfied*" dan "*Highly Dissatisfied*".
2. *Summation Score* lebih canggih
Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, *supervisor*, upah sekarang, kesempatan promosi

dan hubungan dengan kondisi kerja.

Sedangkan Greenberg dan Baron (2006:151), menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut

1. *Rating Scales* dan *Kuesioner*

Rating scales dan *kuesioner* merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan *kuesioner* dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical Incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh *supervisor* atau apabila pekerja memuji *supervisor* atas sensitifitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

3. *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan

menggunakan *kuesioner* yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

Komitmen Organisasi

Variasi definisi dan ukuran komitmen organisasi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Fred Luthan, 2006:249).

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008 : 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan

organisasinya. Komitmen organisasi menurut Rivai (2005) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan. Berikut ini adalah ketiga faktor tersebut.

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Adapun sebagai Indikator atau dimensi komitmen organisasi, yaitu : Allen dan Mayer dalam jurnal Galih Spetian (2013) mendefinisikan komitmen kedalam tiga dimensi, yaitu :

1) *Affective Commitment*

Affective commitment merupakan komitmen yang berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi. Identifikasi merupakan kepercayaan pegawai terhadap nilai-nilai yang ada pada organisasi dan keterlibatan adalah kesediaan pegawai untuk berusaha sebaik-baiknya demi kepentingan organisasi. Dapat dikatakan individu yang terikat secara afektif pada organisasinya serta percaya akan tujuan-tujuan organisasi, akan mengupayakan secara kuat atas nama organisasi untuk tetap menjaga keanggotaannya dalam organisasi. Allen dan Mayer menambahkan bahwa individu akan secara afektif terikat kepada organisasi yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawannya untuk mengembangkan komunikasi dan keterlibatan dalam bekerja satu sama lain.

2) *Normative commitment*

Normative commitment merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang telah diterimanya. Pegawai dengan normatif komitmen akan tetap berada dalam organisasi karena tanggung jawab moral terhadap organisasi karena telah melakukan banyak hal bagi dirinya seperti pendidikan dan latihan,

3) *Continuance commitment*

Continuance commitment adalah merupakan komitmen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya. Kerugian tersebut dapat berupa kehilangan keuntungan secara keseluruhan seperti pendapatan dan mata pencaharian juga keharusan mencari kembali pekerjaan baru. organisasi telah banyak mengeluarkan waktu dan biaya untuk mengembangkan pegawai, dan pegawai merasa tinggal dalam organisasi sebagai suatu keharusan.

ANALISIS DATA

Responden yang merupakan karyawan di PT. HM Sampoerna Tbk Pekanbaru sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 63 orang (64.3%) berusia 20-30 tahun sebanyak 42 orang (42.8%) dan memiliki status sudah menikah sebanyak 61 orang (62.2%) dan sebagian besar belum memiliki tanggungan yaitu sebanyak 48 orang (49%) dan memiliki tingkat pendidikan sebagian besar S1 sebanyak 42 orang (42.9%).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik penarikan sampel dengan metode sensus yang mengukur dampak kausalitas antara variabel Kepuasan Kerja (X1) Dan Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y1) Disiplin Kerja (Y2) Pada PT. HM Sampoerna Tbk Pekanbaru”. Dalam penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 98 orang karyawan PT. HM Sampoerna Tbk Pekanbaru. Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dari para responden terpilih. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi berganda dengan alat statistik yang dipergunakan adalah SPSS 20 for windows.

Tabel 5.15: Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.179	2.462		4.540	.000
Kepuasan Kerja	.343	.074	.385	4.616	.000
Komitmen Organisasi	.509	.105	.403	4.839	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel 5.16: Pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (Y1) Terhadap Kinerja (Y2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.566	2.326		1.103	.273
Kepuasan Kerja	.157	.070	.184	2.238	.028
Komitmen Organisasi	.233	.101	.192	2.317	.023
Disiplin Kerja	.478	.088	.498	5.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor berpengaruh lainnya, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang didapat para karyawan di PT HM Sampoernadiharapkan kinerja karyawannya juga akan meningkat. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh

perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para manajer di PT HM Sampoerna adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut

meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah. Memang tidak mudah memuaskan karyawan karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas.

Dalam penelitian sebelumnya, Linda Nur Susila dan Andriyani Susanti (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta, 2011) menyatakan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 total sebesar 0,783 artinya variabel kinerja pegawai pada BKD Kota Surakarta dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening sebesar 78,3 % dan sisanya sebesar 21,7%. Hasil dari penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru sebesar 41,7% dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan koefisien variabelnya sebesar 0,184. Ini berarti kinerja karyawan yang bekerja di PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru sudah cukup baik dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mereka bisa meningkatkan kinerja kerja mereka

dan bisa menghasilkan hasil yang maksimal untuk perusahaan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Komitmen dipandang penting dalam suatu organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama dalam organisasi, yang fokusnya adalah nilai-nilai dan sikap (attitude) yang dimiliki oleh karyawan.

Pengembangan kinerja karyawan di PT HM Sampoerna perlu dirancang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Disamping itu partisipasi individu secara aktif dan mandiri menjadi dinamika utamanya, sehingga kekompakan kerja dalam unit, atau kelompok kecil, secara intra maupun inter grup dalam perusahaan dapat tercapai. Jika karyawan di PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru berpartisipasi secara penuh dalam bekerja berarti karyawan memperhatikan

kepentingan - kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karyawan menjadi lebih peduli terhadap fungsi organisasi yang efektif, sehingga lebih loyal dan berdedikasi dalam melakukan pekerjaan, serta berusaha memelihara perilaku - perilaku yang dimilikinya dalam melakukan tugas pekerjaan tersebut.

Karyawan tersebut akan lebih berkomitmen dalam bekerja, karena mereka memandang usaha dan kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi memiliki makna yang positif bagi kesejahteraan organisasi dan kesejahteraan individu mereka sendiri. Tanggung jawab dan partisipasi yang menyeluruh dapat dianggap sebagai kadar yang menunjukkan sejauh mana komitmen organisasi secara keseluruhan merupakan bagian penting dalam kehidupan berorganisasi.. Hal ini menjadikan karyawan mau mengerahkan tenaga, pikiran, dan potensinya serta berpartisipasi secara penuh untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat” oleh Lisna Handayani(2013). Dari hasil penelitian tersebut didapatkan hasil yang signifikan dan positif dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai, dengan tingkat sig $< \alpha$ ($0.004 < 0.05$) menunjukkan koefisien jalur $PYX1 = 0.412$ dan tingkat sig $< \alpha$ ($0.004 <$

0.05) menunjukkan koefisien jalur $PYX2 = 0,415$.

Dan dalam penelitian ini mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru, berpengaruh sebesar 41.7% dengan koefisien variabelnya sebesar 0.192. Ini berarti kinerja karyawan yang bekerja di PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru sudah cukup baik dan para karyawan berkomitmen terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan meningkatkan hasil untuk perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru Melalui Disiplin Kerja

Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan kinerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi, karena dalam suatu organisasi membutuhkan hal – hal yang bisa memotivasi karyawan agar bisa bekerja dengan baik dan benar sehingga tujuan dari organisasi bisa tercapai dan mendapatkan hasil yang bagus. Begitu juga dengan PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru, PT HM Sampoerna juga membutuhkan karyawan yang mengerti dengan tanggungjawabnya sebagai pekerja. Para karyawan yang bekerja di PT HM Sampoerna bisa bekerja dengan baik dan benar agar tujuan PT HM Sampoerna bisa di capai, tetapi para pemimpin di PT HM Sampoerna juga harus memperhatikan kepuasan kerja

para karyawan, tanpa adanya kepuasan kerja, maka hasil yang didapat tidak akan maksimal.

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT HM Sampoerna. Kinerja yang baik juga diiringi dengan disiplin yang baik, karena tanpa adanya disiplin kerja yang teratur maka akan mengakibatkan system yang berlaku didalam perusahaan tidak berjalan dengan baik, hal ini bisa menjadi kendala yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta”, penelitian ini dilakukan oleh Linda Nur Susila dan Andriyani Susanti (2011)”. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai pada BKD Kota Surakarta dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel interveningnya.

Pada penelitian ini, kinerja karyawan PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT HM Sampoerna sebesar

54.2% dengan koefisien variabel sebesar 0.192.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru Melalui Disiplin Kerja

Komitmen organisasi dan disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Kedua hal ini tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi, karena hal ini merupakan tiang pertahanan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen dan disiplin kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Begitu juga pada PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru, perusahaan sangat berharap terhadap pada hasil kinerja para karyawannya. Komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa komitmen dan disiplin kerja yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan berusaha dengan sepenuh kemampuan mereka untuk dapat meningkatkan kinerja dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Komitmen dan disiplin kerja memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen dan disiplin kerja yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Hasil penelitian sebelumnya (Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat” Lisna Handayani, 2013) menyebutkan bahwa komitmen organisasi melalui disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga di peroleh dalam penelitian ini, bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja melalui disiplin kerja sebesar 54.2% dengan koefisien variabelnya sebesar 0.201. jadi hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel interveningnya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru” diterima.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja artinya apabila variabel komitmen organisasi meningkat maka kinerja kerja

juga akan meningkat. Hipotesis yang menyatakan “Diduga komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru” dapat diterima.

3. Hubungan tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja adalah sebesar 0.192 lebih besar daripada hasil hubungan langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan “Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT HM Sampoerna Tbk Pekanbaru” diterima.
4. Hubungan tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja adalah sebesar 0.201 lebih besar daripada hasil hubungan langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja kerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan “Diduga komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. HM Sampoerna Tbk Pekanbaru” diterima.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. HM Sampoerna Tbk Pekanbaru, maka penulis menyarankan :

1. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Untuk variabel kepuasan kerja didapatkan skor terendah pada pernyataan organisasi dan manajemen memberikan dukungan pada karyawan dan sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju, oleh karena itu diharapkan bagi pihak pimpinan dan manajemen PT. HM sampoerna Tbk Pekanbaru agar lebih memberikan dukungan dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan, seperti dilakukannya pemberian promosi terhadap karyawan yang berprestasi dan pemberian bonus insentif agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.
3. Untuk variabel komitmen organisasi didapatkan skor terendah pada pernyataan bertanggung jawab untuk memajukan perusahaan. Hendaknya pihak manajemen dan pimpinan PT. HM Sampoerna Tbk melakukan evaluasi dan motivasi secara berkala kepada para karyawan dengan dapat melakukan komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan agar dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
4. Untuk variabel disiplin kerja didapatkan skor

terendah pada pernyataan sanksi hukuman yang telah dibuat perusahaan telah sesuai dengan harapan karyawan. Ini harus menjadi perhatian yang serius bagi pihak manajemen dan pimpinan PT. HM Sampoerna Tbk agar menerapkan sanksi yang sesuai bagi karyawan seperti pemberian surat peringatan kepada karyawan bagi karyawan yang melanggar disiplin untuk lebih meningkatkan disiplin karyawan.