

Analisis Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Disiplin Kerja Dan Komunikasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Mukhlidin¹, Rowiyani² & Alfin Muslikhun³

^{1,2,3}, Manajemen Retail, Institut Teknologi Statistika dan Bisnis Muhammadiyah Semarang

Abstrak

The purpose of this study was to examine the effect of work discipline and communication on organizational commitment and job satisfaction as a mediating variable at Budaya Alam Lestari Semarang Company, the study population is all employees of Budaya Alam Lestari Semarang Company in the Central Java area. The sample of this research is 80 employees obtained through the census technique. The data obtained is processed with the SPSS application. The test results stated that work discipline and communication had a significant positive effect on job satisfaction. Work discipline, communication, and job satisfaction have a significant positive effect on organizational commitment. Testing the Sobel test states that job satisfaction can mediate the effect of work discipline on organizational commitment. In addition, job satisfaction can also mediate the effect of communication on organizational commitment.

Keywords: Work Discipline, Communication, Organizational Commitment, Job Satisfaction

Copyright (c) 2023 Mukhlidin

 Corresponding author :

Email Address : mukhlidin@itesa.ac.id

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini, organisasi harus berkompetensi dan memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan dukungan karyawan yang punya kecakapan (skill) pada bidangnya. Pembinaan karyawan juga harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan maupun organisasi. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, pengabdian besar, disiplin kerja yang baik, komunikasi yang baik, dan profesional dalam bekerja pastinya memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas (Hamid, et al., 2003 dalam Choiriyah, 2009).

Komitmen organisasi merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi karyawan merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat dari dalam diri karyawan terhadap keputusan dan aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, untuk dapat mencapai tujuan organisasi, maka dibutuhkan faktor-faktor pendukung seperti kedisiplinan dalam bekerja, komunikasi yang efektif, dan kepuasan dalam bekerja.

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Sikap hormat, patuh, bersedia, dan taat dalam mentaati norma-norma peraturan yang berlaku harus diterapkan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin

tinggi, pastinya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen yang baik dapat terbentuk dengan adanya rasa disiplin yang tinggi pada perusahaan maupun pekerjaannya. Hal ini telah diteliti oleh Waljiyanti, dkk (2023), Aghnesia Carolina Siahaya (2023), Kholilatul Mufarrohah, dkk (2022), Nisha Aulia, dkk (2022), dan Siska Noni Engge (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh kuat pada komitmen organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja mampu menunjang karyawan untuk berkomitmen secara pribadi maupun perusahaan.

Selain itu, untuk membentuk komitmen yang baik maka diperlukan komunikasi yang baik antar karyawan. Komunikasi yang baik dinilai sangat penting bagi kelompok maupun organisasi. Komunikasi yang kurang dapat menghambat organisasi dalam mencapai tujuan. Komunikasi akan membentuk kerjasama tim yang baik sehingga karyawan saling support dan terbuka, komitmen kerja akan terbentuk dengan sendirinya. Penelitian dari Danang Khurniawan, dkk (2023), Ahmad Muzandi (2023), Muhammad Zulqifli (2022), Siska Noni Engge (2022), dan Denni (2022) menyatakan bahwa komunikasi yang baik antar karyawan akan membentuk komitmen yang kuat dengan organisasi.

Selain disiplin kerja dan komunikasi yang efektif, kepuasan kerja karyawan juga harus diperhatikan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Rivai (2018) menyebutkan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Beberapa penelitian terdahulu dari Putu Arie Tria Dewi (2023), Kadek Wulan Dewi Lestari, dkk (2023), Indra Utama, dkk (2022), dan Nisha Aulia, dkk (2022) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja dan menghasilkan temuan bahwa setiap karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka komitmen mereka akan terus meningkat.

Pada dasarnya, karyawan yang merasa puas dengan apa yang dia peroleh, maka mereka akan berusaha berkomitmen untuk terus memperbaiki kinerjanya. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan harus dipertahankan dalam menjaga komitmen karyawan dalam perusahaan. Herberg (1959 dalam Choiriyah, 2009) berpendapat karyawan yang puas adalah mereka mempunyai motivasi dan komitmen untuk bekerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan di sini untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tersebut.

PT. Budaya Alam Lestari dihadapkan permasalahan yang berkaitan dengan komitmen karyawan dimana komitmen kerja di PT. Budaya Alam Lestari belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya kecenderungan karyawan yang kurang yakin dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, karyawan kurang memiliki kemauan yang kuat untuk berusaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, dan hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang kuat, sehingga hal ini berpengaruh pada produktivitas kerja. Hal ini dapat ditunjukkan gambaran fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Budaya Alam Lestari.

Berdasarkan data kepuasan yang telah diteliti oleh PT. Budaya Alam Lestari menyebutkan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi sejumlah 67,50% dan sisanya 32,50% memiliki komitmen yang rendah. Hasil survey ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen rendah masih cukup tinggi. Hal ini dapat di nilai dari disiplin kerja dan komunikasi antar karyawan yang membuat komitmen

kerja mereka belum optimal. Untuk itu, perlu adanya penilaian pada kepuasan kerja dalam menengahi antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap komitmen kerja.

Kepuasan kerja menjadi penengah antara komitmen kerja dengan disiplin kerja dan komunikasi. Jika disiplin kerja belum bisa maksimal sehingga mengakibatkan komitmen kerja menurun, maka kepuasan kerja yang harus ditingkatkan agar karyawan mampu meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Begitu juga jika komunikasi antar karyawan kurang begitu intens dan harmonis, maka komitmen bekerja juga tidak akan optimal. Untuk itu, peran kepuasan kerja dalam menengahi hal ini sangat penting. Kepuasan kerja akan membentuk sisi positif dalam menengahi komitmen dengan disiplin kerja dan komunikasi. Penelitian ini mencoba merumuskan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh komitmen organisasi pada PT. Budaya Alam Lestari.

LITERATUR REVIEW

Telaah Pustaka

Sastrohadiwiryo (2003) Choiriyah (2009) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang. Komunikasi organisasi menurut Charter Bernard adalah "Setiap teori organisasi yang tuntas, komunikasi akan menduduki suatu tempat yang utama, karena susunan, keluasan, dan cakupan organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh teknik komunikasi". Redding dan Sanborn mengatakan komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang komplit (Muhammad, 1995. dalam Masmuh, 2008). Menurut Hasibuan (2005) "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja." Komitmen organisasi menurut Gibson, et. Al, (1997 dalam Muliawan, 2008), adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Allen and Meyer, 1990 dalam Muliawan, 2008).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja yang tinggi akan membentuk kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan didapatkan karena tingkat kedisiplinan yang tinggi dari pribadi masing-masing. Kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2003). Jika karyawan ingin mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka harus disiplin dalam bekerja. Untuk itu, rasa disiplin yang tinggi harus selalu ditanamkan baik dalam diri sendiri maupun dalam kelompok. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tentang disiplin kerja terhadap kepuasan kerja telah diteliti oleh I Kadek Aris Dwi Suputra, dkk (2023), Asri Nofa Rama, dkk (2023), dan Sri Rahayu, dkk (2023). Hasil temuan dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi mempunyai arti penting dalam organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Tanpa adanya komunikasi yang baik tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Pengelolaan organisasi diperlukan adanya kerjasama yang baik dari seluruh karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu faktor penunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah menciptakan komunikasi yang baik, sehingga kepuasan karyawan dapat terpenuhi dan semangat kerja akan meningkat. Semangat kerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang baik, bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, bertukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya (Hautala, 2006). Penelitian dari Farhana Rachmawati, dkk (2023), Lailan Musfiroh Hasibuan, dkk (2022), dan Khusnul Fikri, dkk (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja (Bull, 2005). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Penelitian dari Putu Arie Tria Dewi (2023), Kadek Wulan Dewi Lestari, dkk (2023), Indra Utama, dkk (2022), dan Nisha Aulia, dkk (2022) menemukan bahwa terdapat kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan tentu ada faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah disiplin kerja. Karyawan harus disiplin pada dirinya, sehingga berkomitmen pada tugas-tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Stum dalam Sopiah, 2008). Penelitian dari Waljiyanti, dkk (2023), Aghnesia Carolina Siahaya (2023), Kholilatul Mufarrohah, dkk (2022), Nisha Aulia, dkk (2022), dan Siska Noni Engge (2022) menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi

Komunikasi merupakan salah satu instrumen seorang karyawan untuk membangun hubungan dalam perusahaan. Dengan membangun pola komunikasi yang efektif akan menciptakan sebuah hubungan antara sesama rekan maupun atasan untuk menciptakan alur informasi yang tepat sehingga pesan yang disampaikan sesuai dengan maksudnya, maka sebuah interaksi yang membangun dalam bekerja akan tercipta (Pawito, 2007).

Komunikasi yang efektif berperan untuk menciptakan keadaan perusahaan yang kondusif sehingga segala informasi dapat tersampaikan dengan baik dan benar. Komunikasi yang berlangsung efektif akan mengurangi kesalahpahaman antar sesama karyawan atau atasan yang dapat menghambat terbentuknya kenyamanan dalam lingkungan perusahaan. Komitmen organisasi dapat terbentuk karena adanya komunikasi yang baik antar karyawan sehingga menjadikan solid. Penelitian dari Danang Khurniawan, dkk (2023), Ahmad Muzandi (2023), Muhammad Zulqifli (2022), Siska Noni Engge (2022), dan Denni (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 5 (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H5: Komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja bisa menjadi tolak ukur karyawan dalam berkomitmen dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja, maka mereka cenderung akan merasa nyaman terhadap pekerjaannya sehingga mereka akan berkomitmen bekerja lebih baik. Untuk mencapai komitmen yang tinggi, maka dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi pula. Dalam hal ini secara langsung maupun tidak langsung kepuasan kerja menjadi penengah antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi. Dengan bekerja secara disiplin, maka kepuasan kerja akan terpenuhi sehingga komitmen kerja akan terbentuk.

Uraian hipotesis sebelumnya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja penelitian dari I Kadek Aris Dwi Suputra, dkk (2023), Asri Nofa Rama, dkk (2023), dan Sri Rahayu, dkk (2023). dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi penelitian dari Putu Arie Tria Dewi (2023), Kadek Wulan Dewi Lestari, dkk (2023), Indra Utama, dkk (2022), dan Nisha Aulia, dkk (2022). Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat sebagai perantara pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 6 (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja bisa tercipta karena adanya komunikasi yang baik sehingga menghasilkan berkomitmen yang baik dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen bekerja yang baik, biasanya mereka merasa nyaman akan pekerjaannya. Kenyamanan ini dikarenakan memiliki rekan kerja yang solid dan sepaham. Hal ini menandakan adanya kepuasan dalam diri sehingga komitmen dalam diri terbentuk secara alamiah. Dalam hal ini secara langsung maupun tidak langsung kepuasan kerja

menjadi penengah antara komunikasi dengan komitmen organisasi. Dengan komunikasi yang baik, maka kepuasan kerja akan terpenuhi sehingga komitmen kerja akan terbentuk.

Uraian hipotesis sebelumnya menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja penelitian dari Penelitian dari Farhana Rachmawati, dkk (2023), Lailan Musfiroh Hasibuan, dkk (2022), dan Khusnul Fikri, dkk (2022). dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi penelitian dari Putu Arie Tria Dewi (2023), Kadek Wulan Dewi Lestari, dkk (2023), Indra Utama, dkk (2022), dan Nisha Aulia, dkk (2022). Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat sebagai perantara pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan urian di atas maka hipotesis 7 (H7) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H7: Komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja Sebagai variabel mediasi

METODE PENELITIAN

Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Budaya Alam Lestari yang berjumlah 80 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan dari PT. Budaya Alam Lestari yang berjumlah 80 orang karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan tehnik studi sensus atau sampel jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen data (Validitas dan Reliabilitas)
2. Uji Kelayakan Model (Koefisien determinasi, Uji F, dan Uji Hipotesis)
3. Analisis Jalur Model Regresi
 - a. Jalur I : $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ atau $KK = \beta_1 DK + \beta_2 K + e_1$
 - b. Jalur II : $Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2$ atau $KO = \beta_3 KK + \beta_4 DK + \beta_5 K + e_2$

Dimana:

- Y_1 : Kepuasan kerja (KK)
 Y_2 : Komitmen organisasi (KO)
 X_1 : Disiplin kerja (DK)
 X_2 : Komunikasi (K)
 $\beta_1 - \beta_5$: Koefisien Regresi
 e : Error / residu

4. Metode Sobel

HASIL DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Uji Data Deskriptif

Hasil pengujian data deskriptif dari 80 sampel responden menunjukkan 64 orang atau 80% adalah laki-laki dan 16 orang atau 20% adalah perempuan karyawan PT. Budaya Alam Lestari. Responden terbanyak dalam penelitian ini sejumlah 42 orang atau 52,5% berumur 31 sampai 40 tahun. Pendidikan responden dalam penelitian ini terbanyak adalah lulusan S1 sejumlah 38 orang atau 47,5%. Masa kerja responden terbanyak berkisar antara 5 sampai 8 tahun.

Hasil Analisa Data

Uji Instrumen Data

Berdasarkan dari hasil perhitungan SPSS, pengujian validitas menunjukkan nilai *Corrected Item Total Correlation* atau r-hitung setiap indikator per variabel lebih besar dari r-tabel = 0,220 (N = 80, $\alpha = 0,05$) sehingga dapat dikatakan data tersebut valid. Sedangkan pengujian reliabilitas menunjukkan hasil pengujian kuesioner keempat variabel yaitu disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar) sehingga dapat diartikan pengujian data dinyatakan reliabel.

Uji Kelayakan Model

Hasil pengujian koefisien determinasi 1 menunjukkan angka *adjusted R square* atau *adjusted R²* sebesar 0,728. Hal ini berarti variabel disiplin kerja dan komunikasi dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 72,8%, sedangkan sisanya 27,2% dipengaruhi variabel/faktor lain. Hasil pengujian koefisien determinasi 2 menunjukkan angka *adjusted R square* atau *adjusted R²* sebesar 0,792. Hal ini berarti variabel disiplin kerja, komunikasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 79,2%, sedangkan sisanya 20,8% dijelaskan variabel/faktor lain.

Hasil uji F pertama menunjukkan nilai F hitung = 106,545 > F tabel = 3,12 dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Sedangkan hasil uji F kedua menunjukkan nilai F hitung = 101,182 > F tabel = 2,72 dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian *adjusted R²* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur II) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja (Jalur I)

Tabel Koefisien Regresi (Jalur I)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.244	1.065		3.987	.000
Disiplin Kerja (X1)	.493	.059	.622	8.390	.000
Komunikasi (X2)	.325	.065	.522	6.352	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

- Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung dari variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 8,390 > t table = 1,664 dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 1 (H1) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.
- Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung dari variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 6,352 > t table = 1,664 dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 2 (H2) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.

Analisis Regresi Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja (Jalur I)

Berdasarkan tabel hasil pengolahan SPSS tersebut dapat diketahui $\beta_1 = 0,622$ dan $\beta_2 = 0,522$ sehingga dapat disusun persamaan regresi (jalur I) sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Sehingga:

$$KK = 0,622 DK + 0,522 K + e_1$$

Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh:

a. $DK \rightarrow KK$ atau $p_1 = 0,622$ (positif)

Sehingga disiplin kerja (DK) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (KK). Hal ini dapat dikatakan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

b. $K \rightarrow KK$ atau $p_2 = 0,522$ (positif)

Sehingga komunikasi (K) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (KK). Hal ini dapat dikatakan semakin baik komunikasi akan maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Jalur II)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Koefisien Regresi (Jalur II)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.067	.673		-.100	.921
Kepuasan Kerja (Y1)	.255	.066	.588	5.893	.000
Disiplin Kerja (X1)	.129	.047	.247	2.759	.007
Komunikasi (X2)	.238	.048	.302	4.957	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

1. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $5,893 > t_{table} = 1,664$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 3 (H3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti.
2. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung dari variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $2,759 > t_{table} = 1,665$ dengan angka signifikansi $= 0,007 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 4 (H4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti.
3. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t hitung dari variabel komunikasi terhadap komitmen organisasi sebesar $4,957 > t_{table} = 1,665$ dengan angka signifikansi $= 0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 5 (H5) komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti.

Analisis Regresi Pengaruh Disiplin kerja, Komunikasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi (Jalur II)

Analisis regresi pengaruh disiplin kerja (DK), komunikasi (K) dan kepuasan kerja (KK) terhadap komitmen organisasi (KO) dapat dijelaskan berdasarkan hasil SPSS. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui $\beta_3 = 0,588$, $\beta_4 = 0,247$ dan $\beta_5 = 0,302$ sehingga dapat disusun persamaan regresi (jalur II) sebagai berikut:

$$KO = \beta_3 KK + \beta_4 DK + \beta_5 K + e_2$$

Sehingga:

$$KO = 0,588 KK + 0,247 DK + 0,302 K + e_2$$

Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh:

a. $KK \rightarrow KO$ atau $p_3 = 0,588$ (positif)

Sehingga kepuasan kerja (KK) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (KO). Hal ini dapat diinterpretasikan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula Komitmen organisasi.

b. $DK \rightarrow KO$ atau $p_4 = 0,247$ (positif)

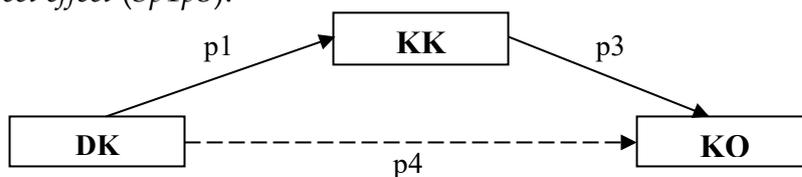
Sehingga disiplin kerja (DK) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (KO). Hal ini dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

c. $K \rightarrow KO$ atau $p_5 = 0,302$ (positif)

Sehingga komunikasi (K) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (KO). Hal ini dapat diinterpretasikan semakin baik komunikasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Mendeteksi Pengaruh Kepuasan kerja dalam Memediasi hubungan Disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi

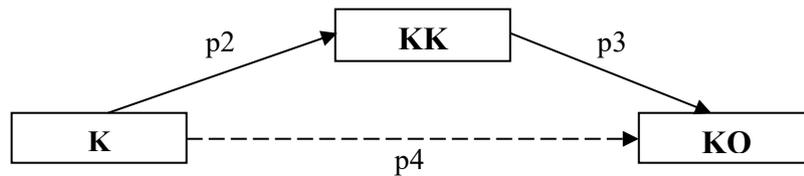
Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat diketahui besarnya pengaruh koefisien $p_1.p_3 = (0,622) \times (0,588) = 0,366$. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_1.p_3$) perlu diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut: Standar error dari koefisien *indirect effect* (Sp_1p_3).



Berdasarkan hasil perkalian menghasilkan nilai t hitung = $6,787 > t$ tabel = $1,664$ dengan tingkat signifikansi $0,05$, maka dapat disimpulkan koefisien mediasi $0,366$ signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi kepuasan kerja antara pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi maka hipotesis 6 (H_6) terbukti.

Mendeteksi Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi hubungan Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan data dari hasil pengolahan SPSS pada Tabel 4.18 dan 4.19, maka diketahui besarnya pengaruh koefisien $p_2.p_3 = (0,522) \times (0,588) = 0,307$. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2.p_3$) perlu diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut: Standar error dari koefisien *indirect effect* (Sp_2p_3).



Berdasarkan hasil perkalian menghasilkan nilai t hitung = 5,944 > t tabel = 1,664 dengan tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan koefisien mediasi 0,307 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi kepuasan kerja antara pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi maka hipotesis 7 (H7) terbukti.

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan hasil analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif ($p_1 = 0,622$) dan signifikan ($sig. = 0,000$) terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian I Kadek Aris Dwi Suputra, dkk (2023), Asri Nofa Rama, dkk (2023), dan Sri Rahayu, dkk (2023) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komunikasi berpengaruh positif ($p_2 = 0,522$) dan signifikan ($sig. = 0,000$) terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti. Hal ini dapat diinterpretasikan semakin baik komunikasi maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Farhana Rachmawati, dkk (2023), Lailan Musfiroh Hasibuan, dkk (2022), dan Khusnul Fikri, dkk (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif ($p_3 = 0,588$) dan signifikan ($sig. = 0,000$) terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 3 (H3) terbukti dan dapat diinterpretasikan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Putu Arie Tria Dewi (2023), Kadek Wulan Dewi Lestari, dkk (2023), Indra Utama, dkk (2022), dan Nisha Aulia, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh positif ($p_4 = 0,247$) dan signifikan ($sig. = 0,007$) terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 4 (H4) terbukti dan dapat diinterpretasikan semakin baik disiplin kerja maka semakin baik komitmen organisasi. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian dari Waljiyanti, dkk (2023), Aghnesia Carolina Siahaya (2023), Kholilatul Mufarrohah, dkk (2022), Nisha Aulia, dkk (2022), dan Siska Noni Engge (2022) menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komunikasi berpengaruh positif ($p_5 = 0,302$) dan signifikan ($sig. = 0,000$) terhadap komitmen organisasi sehingga hipotesis 5 (H5) terbukti dan dapat diinterpretasikan semakin baik komunikasi maka semakin baik komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Penelitian dari Danang Khurniawan, dkk (2023), Ahmad Muzandi (2023), Muhammad Zulqifli (2022), Siska Noni Engge (2022), dan Denni (2022) menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara komunikasi dengan komitmen organisasi.

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel kepuasan kerja dalam memediasi disiplin kerja terhadap komitmen organisasi adalah, t hitung = 6,787 > t tabel = 1,664 dengan tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan koefisien mediasi signifikan dan berarti kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan hipotesis

6 (H6) kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi terbukti.

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi adalah, $t \text{ hitung} = 5,944 > t \text{ tabel} = 1,664$ dengan tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan koefisien mediasi signifikan dan berarti kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini membuktikan hipotesis 7 (H7) kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi terbukti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti dan dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja..
2. Variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan dapat diinterpretasikan semakin baik komunikasi maka semakin tinggi kepuasan kerja.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan dapat diinterpretasikan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik komitmen organisasi.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan dapat diinterpretasikan semakin baik disiplin kerja maka semakin baik komitmen organisasi.
5. Variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan dapat diinterpretasikan semakin baik komunikasi maka semakin baik komitmen organisasi.
6. Hasil uji Sobel menyatakan variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.
7. Hasil uji Sobel menyatakan variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi.

Referensi :

- Abdulah, Budiman. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatrya Jakarta'." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen* Volume 9(No 1): Halaman 40-55.
- Aulia, N., & Suwarsi, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Twisting dan Inspecting pada PT. X*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 65-74.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244.
- Choiriyah, Siti., 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hamudha Prima Media di Pajang Sukaharjo*. *Skripsi*, UMS Surakarta.
- Denni, D. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tigaraksa Satria*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3378-3389.

- Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2023). *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional*. Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), 5(1), 58-72.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Volume 13:No 1.
- Engge, S. N., Prihatminingtyas, B., & Setyaningrum, F. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang : Universitas Tribhuwana Tungga Dewi Malang*.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasyim, M. Ardi Nupi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex'." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi* Volume 3:No 2.
- Hermawati, 2010. Studi Korelasi antara Iklim Komunikasi,, Motivasi Kerja dan Interaksi Sosial. *Jurnal Komunikasi Massa, Vol. 3 No.2*
- Khurniawan, D., Prasetyo, I., & Utari, W. (2023). *Pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi*. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 28-37.
- Lestari, K. W. D., & Satrya, I. G. B. H. (2023). *Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Japan Travel Agency*. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(01).
- Mufarrohah, K. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 38-50.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Rama, A. N. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Lakidende*. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 2221-2227.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Saripuddin Hasibuan, Jasman, Beby Silvy. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan'." *Jurnal Cendekia Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*. Volume 2:No 2.
- Siahaya, A. C. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Badan Kesbangpol Provinsi Sulawesi Selatan : Universitas Hasanuddin*.
- Suputra, I. K. A. D., & Sadiartha, A. A. N. G. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Pizarro di Gianyar*. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3), 473-480.
- Suryatni, M., & Putra, I. N. N. A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Personality, Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Kantor Desa Dasan Baru Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat*. *Unram Management Review*, 3(1), 21-31.
- Utama, I., Yusaini, Y., & Darmawati, D. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Komitmen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Provinsi Aceh*. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Waljiyanti, W., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT DM Baru Retailindo*. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1615-1628.
- Winata, Edi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Inna Medan." *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 8:No 1.

Worang, Angela, Roy F. Runtuwene. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon." *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 8:No 2 Halaman 10-16.

Zulqifli, M., & Syarifuddin, A. (2022). *Etos Kerja dan Komunikasi Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Universitas Indonesia Timur*. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)* Volume 2, No. 3, 2022.