

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. NUSANTARA SURYA SAKTI

Millenia Lunnardi* dan Joyce Angelique Turangan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara Jakarta

**Email: millenia.115170060@stu.untar.ac.id*

Abstract: *This study aims to determine the prediction of the relationship work discipline, work motivation and job satisfaction on the organizational commitment of employees in PT. Nusantara Surya Sakti. The research sample was 50 employees. This research method uses SmartPLS and by distributing questionnaires through google form. The result of this research is a positive and significant effect of work motivation and job satisfaction on the organizational commitment of employees in PT. Nusantara Surya Sakti. But for the work discipline variable has a negative effect on organizational commitment of employees in PT. Nusantara Surya Sakti.*

Keywords: *Work discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Comittment*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. Sampel penelitian adalah sebanyak 50 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan *SmartPLS* dan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. Tetapi untuk variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

LATAR BELAKANG

Perusahaan yang mempunyai tingkat persaingan yang ketat harus menghadapi tantangan di dalam perusahaannya, sehingga diharapkan perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Suatu perusahaan dapat berhasil karena dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Dalam menjalankan tugas karyawan dituntut untuk bertanggung jawab atas tugasnya. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi suatu organisasi di dalam perusahaan karena memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik di dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi kunci utama sebuah perusahaan memiliki tenaga kerja yang baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia di perusahaan, perusahaan juga sangat perlu memahami peran dari setiap karyawannya agar tugas

yang dijalankan dapat menjadi efektif dan efisien sehingga tujuan dari perusahaan dapat lebih mudah untuk dicapai.

Menurut Meyer and Allen, Curtis and Wright, and SGA, menjelaskan bahwa “*organizational commitment as a psychological state that characterizes employee relationship with the organization or implications that affect whether the employee will remain in the organization or not, were identified in three components: affective commitment, continuance commitment and normative commitment*”. Komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Rivai (2011), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja juga mempengaruhi aktivitas di dalam perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja maka diharapkan dapat mengikuti peraturan dan tata tertib dengan baik agar tidak mengganggu aktivitas perusahaan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan lebih mudah untuk ditingkatkan. Apabila karyawan tidak disiplin maka hasil yang didapatkan juga akan terganggu dan kegiatan karyawan di dalam perusahaan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tidak tepat waktu.

Menurut Robbins (1996), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sebuah organisasi di dalam perusahaan dapat berhasil melaksanakan setiap programnya apabila setiap karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan demikian, karyawan perlu juga mempertimbangkan apa yang dapat dikerjakan untuk mendorong individu melakukan yang terbaik guna untuk kepentingan organisasi dan kepentingan sendiri sehingga dapat mencapai setiap tujuan yang diinginkan.

Menurut Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan termotivasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga akan berdampak pada keberhasilan di dalam perusahaan. Apabila karyawan bekerja tanpa paksaan dan dengan senang hati tentunya akan memberikan hasil yang baik dan maksimal untuk perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Permasalahan terkait komitmen organisasional karyawan terjadi pada PT. Nusantara Surya Sakti. Pertama, disiplin kerja pada PT. Nusantara Surya Sakti ini adalah karyawan yang bekerja di PT ini tentunya ada kedisiplinan kerja khususnya terkait absensi karyawan. Absensi karyawan di dalam PT ini dengan menggunakan sidik jari dan dalam satu bulan karyawan hanya boleh telat tiga kali, apabila karyawan telat melebihi tiga kali maka akan dianggap alpa. Karyawan yang bekerja pada PT ini juga harus menggunakan pakaian yang warna dominannya warna biru muda dan tidak boleh menggunakan celana jeans. Faktor yang kedua pada permasalahan PT Nusantara Surya Sakti adalah motivasi kerja, karyawan yang bekerja di PT ini harus bekerja keras dalam melakukan penjualan yang sudah ditargetkan dan harus kejar target yang sudah ditentukan karena apabila tidak

bekerja keras maka karyawan akan lembur dan target yang ditargetkan tidak tercapai sehingga membuat karyawan merasa lelah dan harus menerima konsekuensi yang ada. Faktor yang ketiga pada permasalahan PT. Nusantara Surya Sakti adalah terkait kepuasan kerja, apabila karyawan tidak dapat mencapai target maka komisi yang didapatkan sedikit atau tidak ada sama sekali dan karyawan tersebut tentunya akan merasa kurang puas dengan apa yang dikerjakan. Sebaliknya, apabila karyawan dapat mencapai target maka komisi yang didapat juga besar dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan membuat karyawan semakin semangat dalam melakukan pekerjaan itu.

Informasi untuk mengetahui perusahaan tersebut ada permasalahan dengan cara melakukan wawancara secara informal dengan karyawan dan manajer dari PT. Nusantara Surya Sakti, sehingga dengan melakukan wawancara saya sebagai peneliti dapat mengetahui permasalahan terkait variabel independen yang saya teliti. Oleh karena itu, alasan saya menjadikan variabel independen pada penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional karyawan PT. Nusantara Surya Sakti.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Nusantara Surya Sakti.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Nusantara Surya Sakti.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Nusantara Surya Sakti.

KAJIAN TEORI

Penelitian yang dilakukan ini berdasarkan pada dua teori yaitu *the side bets (exchange) perspective* dan *O'Reilly dan Chatman theory*. Perspektif pertaruhan sisi atau pertukaran (*the side bets/exchange*) yang dikembangkan oleh Alluto dan Alonso (1973), komitmen organisasi dalam pandangan *the side bets (exchange) perspective* menekankan bahwa keinginan suatu pegawai untuk bertahan dalam sebuah organisasi karena adanya transaksi antara individu dengan pegawai. Pegawai yang di dalam suatu organisasi akan mempertimbangkan ada atau tidaknya suatu keuntungan yang didapatkan jika tetap bertahan. Sebaliknya, suatu kerugian jika meninggalkan sebuah organisasi tempat bekerjanya juga termasuk suatu hal yang harus dipertimbangkan oleh seseorang pegawai. *O'Reilly dan Chatman theory* mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang terjadi karena keinginan pegawai untuk mempertahankan anggotanya di dalam suatu organisasi. Penyebab ini terdiri dari tiga hal, yaitu: kerelaan (*compliance*), identifikasi (*identification*), dan internalisasi (*internalization*). Pandangan dari teori ini meninjau dampak dari adanya karyawan yang berkomitmen dengan mengacu pada proses terbentuknya komitmen yaitu: pertukaran instrumental dan keterikatan psikologis (Pritanadhira, 2019).

Kedua teori ini memiliki kaitan terhadap komitmen organisasi, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sebaliknya apabila komitmen organisasi karyawan rendah maka pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut akan kurang baik. Dengan demikian, komitmen organisasi seseorang sangat mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan.

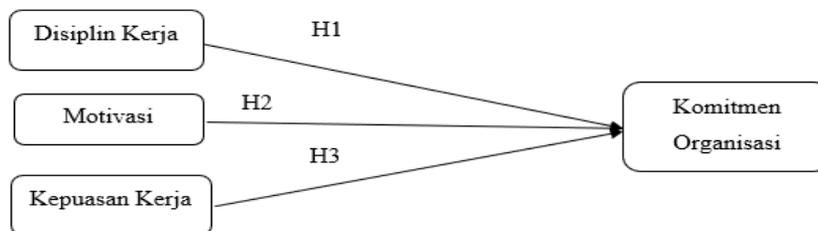
Disiplin kerja sebagai suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006). Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang dibuat oleh perusahaan untuk memberi kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati peraturan yang ada di perusahaan baik secara tertulis maupun lisan demi untuk mencapai suatu tujuan organisasi serta dapat menerapkan sikap yang dapat diwujudkan oleh karyawan sehingga karyawan dapat mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dan mempunyai sikap pengendalian diri yang baik dan setiap karyawan mempunyai hubungan yang baik di dalam perusahaan.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik (Darmawan, 2016). Motivasi kerja juga merupakan suatu tindakan yang digunakan untuk mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat melakukannya dengan baik serta mendapatkan hasil yang maksimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Setiap orang yang bekerja mempunyai suatu tujuan, yaitu memperoleh hasil yang dapat memenuhi kebutuhankebutuhan hidupnya (Nawawi, 2015). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perasaan puas atau tidaknya yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tertentu. Kepuasan kerja menurut Bunawan & Turangan (2021) adalah suatu perasaan emosional yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya, baik itu perasaan yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan, yang bersumber dari dalam maupun luar diri karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja

Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016). Komitmen organisasi merupakan sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang terhadap organisasi untuk terlibat dalam organisasi dan mempercayai karyawan untuk terlibat dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berikut pada Gambar 1 di bawah ini merupakan kerangka pemikiran yang akan dijalankan pada penelitian:



Gambar 2.1. Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian

Dari model penelitian di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H2: Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H3: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

METODOLOGI

Pada penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah studi kausal. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) studi kausal merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk menguji apakah satu variabel atau beberapa menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel lainnya dan juga untuk membuktikan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti. Jadi, dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan dari objek maupun subjek penelitian yang ingin diselidiki. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Nusantara Surya Sakti yang berjumlah 100 orang.

Pada penelitian ini metode pemilihan sampel yang digunakan adalah Convenience Sampling. Convenience sampling sebagai suatu kumpulan informasi dari anggota populasi yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi tersebut Sekaran dan Bougie (2016). Convenience Sampling ini digunakan sebagai pengambilan sampel karena pengambilan sampel ini lebih cepat, nyaman dan hemat biaya. Kriteria sampel dalam penelitian ini, antara lain, karyawan tetap yang bekerja di PT. Nusantara Surya Sakti, dan telah bekerja minimal selama 1 tahun, dengan minimal pendidikan terakhir SMA/ SMK. Pengambilan sample yang dibutuhkan menggunakan google form. Mengacu pada pedoman sampel yang layak yaitu berjumlah tidak kurang dari 30 dan tidak lebih dari 500 (Sekaran 2006). Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah 50 responden.

Dalam memperoleh data maka penelitian ini akan menggunakan kuisioner sebagai cara untuk memperoleh data dari para responden. Disiplin kerja diukur berdasarkan acuan dari (Afianto & Utami, 2017). Motivasi Kerja diukur berdasarkan acuan dari (Belo, Riana & Piartrini, 2014). Kepuasan kerja diukur berdasarkan acuan dari (Belo, Riana & Piartrini, 2014). Komitmen Organisasi diukur berdasarkan acuan dari (Belo, Riana & Piartrini, 2014).

Dalam penelitian ini proses analisis data akan dilakukan dengan menggunakan program *partial least square (PLS)*. Penelitian ini dalam mengolah data dan menganalisis data akan menggunakan *software smart partial least square (PLS)* versi 3.00. Pada analisis data, pengujian yang dilakukan adalah dalam konteks pengujian *inner model* (model struktural), pengujian *goodness of fit model* (GoF), serta pengujian hipotesis (t-test). Setelah memenuhi kriteria tersebut, dilanjutkan ke tahap pengujian *inner model evaluation*, yang mencakup, *coefficient of determination* (R^2), *predictive relevance* (Q^2), *path coefficients*, serta *effect sizes* (f^2).

HASIL ANALISIS DATA

Penelitian ini melibatkan 50 responden karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. Dari total 50 responden, Pada penelitian ini, dari total 50 responden, dapat diketahui bahwa terdapat 23 orang berjenis kelamin pria dan 27 orang berjenis kelamin perempuan. Mayoritas responden 36 orang karyawan yang berusia 20-30 tahun, serta dengan lama bekerja 1 tahun. Penelitian ini menggunakan skala likert dalam menunjukkan pernyataan yang dirasakan oleh responden yakni dimulai dari satu sampai lima dengan keterangan bahwa satu merupakan sangat tidak setuju dan lima adalah sangat setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden maka diperoleh hasil dari pengujian *inner model* yang pertama adalah uji R^2 . Hasil uji R^2 menunjukkan bahwa sebesar 0,488 atau 48,8% variabel

komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara kuat. Sisanya sebesar 51,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain. Hasil pada pengujian *effect size* (f^2) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki efek lemah, sedangkan kepuasan kerja memiliki efek sedang terhadap variabel komitmen organisasi. Hasil dari *predictive relevance* (Q^2) sebesar 0,287. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel- variabel yang ada dalam penelitian ini dapat memprediksi model penelitian dengan baik karena hasil nilai $Q^2 > 0$. Selanjutnya pengujian terhadap nilai kecocokan model (GoF) pada penelitian ini hasil dari pengujian adalah 0,6066 yang dapat menyatakan bahwa kecocokan dalam model penelitian ini dapat dinyatakan besar. Dalam menjawab hipotesis maka pengujian yang dilakukan adalah dengan *path coefficient* dengan melihat hasil dari *T- statistic* dan *p-values*. Pada hasil penelitian ini terlihat bahwa pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi secara langsung. Berikut ini disajikan tabel hasil dari pengujian *path coefficient* dengan menggunakan teknik *bootstrapping* untuk menjawab setiap hipotesis pada penelitian.

Tabel 1. Hasil *Path Coefficient*

Variabel	<i>Path Coefficient</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>
Disiplin kerja → Komitmen Organisasi	-0,471	2,433	0,015
Motivasi Kerja → Komitmen Organisasi	0,507	2,117	0,035
Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi	0,610	2,834	0,005

DISKUSI

Hasil hipotesis telah menunjukkan nilai *T- statistic* dan *p-values*. Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan yang berkaitan dengan hipotesis pada penelitian ini. Dengan total jumlah responden pada penelitian ini adalah 50 responden, maka berikut ini akan dilakukan pembahasan terkait dengan hasil pengujian hipotesis:

H1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian H1 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan prediktor yang negatif terhadap variabel komitmen organisasi, dengan nilai sampel asli sebesar -0,471, nilai *t-statistics* sebesar 2,433, dan nilai *p-values* sebesar 0,015. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan prediktor yang negatif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Oleh karena itu, H1 pada penelitian ini ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prabawa dan Mulyanto (2020) bahwa variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara negatif, hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurang efektifnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja untuk mempengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih cenderung meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan komitmen karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka komitmen organisasi karyawan semakin kecil. Dengan demikian, disiplin kerja yang dimiliki karyawan

tinggi maka hal tersebut akan membuat menurunnya komitmen organisasi karyawan dalam sebuah perusahaan.

H2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi.

Pengujian H2, menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dapat menjadi prediktor positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dengan nilai sampel asli sebesar 0,507, nilai *t*-statistics sebesar 2,117, dan nilai *p*-values sebesar 0,035. Hal ini memiliki arti bahwa setiap karyawan harus mendapatkan motivasi yang baik untuk meningkatkan komitmen organisasinya setiap karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Belo (2014), Riana (2014) dan Piartrini (2014), bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan, sehingga motivasi kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

H3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi.

Pada hasil pengujian H3 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi secara positif dan signifikan dengan nilai sampel asli variabel kepuasan kerja sebesar 0,610, nilai *t*-statistics sebesar 2,834, dan nilai *p*-values sebesar 0,005. Malik et al. (2010), Cote dan Heslin (2003), Chang dan Lee (2006), dan Yousef (2002) mengatakan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan sikap positif tentang pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Belo, Riana, dan Piartrini (2014) sejalan dengan hasil penelitian ini, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

KESIMPULAN

Dalam mencapai penelitian ini dengan menetapkan sampel sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. Setelah melalui pengujian dan memperoleh hasil beserta pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja merupakan prediktor yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian *path coefficient* menunjukkan nilai sampel asli dan *t*-statistics masing-masing sebesar -0,471 dan 2,433 ($> 1,96$).
2. Motivasi kerja merupakan prediktor yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian *path coefficient* menunjukkan nilai sampel asli dan *t*-statistics masing-masing sebesar 0,507 dan 2,117 ($> 1,96$).
3. Kepuasan kerja merupakan prediktor yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian *path coefficient* menunjukkan nilai sampel asli dan *t*-statistics masing-masing sebesar 0,610 dan 2,834 ($> 1,96$).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan dibahas serta keterbatasan yang masih dirasakan peneliti, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat. Adapun saran dari peneliti sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan**

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan komitmen organisasi, khususnya dari segi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan ini, sehingga dapat diartikan semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan ini. Penting pula bagi perusahaan ini untuk memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Hal ini dapat dilakukan melalui hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya hubungan yang baik ini karyawan termotivasi untuk berkomitmen yang lebih terhadap perusahaan ini.

Peneliti juga menyarankan agar perusahaan dapat memberikan reward kepada karyawannya sehingga dengan reward ini karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan dan dapat meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan ini. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan puas dalam bekerja. Komitmen dan kinerja karyawan pun akan meningkat terhadap perusahaan ini.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah jumlah responden. Selain itu, peneliti berharap agar penelitian selanjutnya dapat mengeksplor variabel independen lainnya selain disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja untuk memprediksi komitmen organisasi. Variabel independen lainnya dapat berupa lingkungan kerja, stress kerja, pengembangan karir, kompensasi, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi marketing pt. victory international futures kota malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 58-67.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 79-88.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286.
- Belo, E. G. L. D. S., Riana, I. G., & Piartrini, P. S. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(12), 718-737.
- Darmawan, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Inovasi Teknologi). *Jurnal Ekonomi*, 21(1), 76-90.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 19(2), 135-151.

- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), pp-100.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Marketing*, 293, 31-6.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10-19.
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 129-147.
- Prabawa, A. M., & Mulyanto, M. (2020). Inovasi Strategi Pemimpin Meningkatkan Perilaku Kinerja Dengan Peran Komitmen Dan Motivasi (Riset Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo). *AKTUAL*, 5(1), 25-36.
- Pramitha, G. D., Supartha, I. W. G., & Riana, I. G. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2).
- Pritanadhira, A. (2019). Karakteristik psikometris skala komitmen organisasi Allen & Meyer pada pegawai negeri sipil RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 35-55.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Setyanto, A. (2013). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Intention to Quit) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Susanto, Y., & Sukoco, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2), 1-17.
- Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702-1710.