

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BAGOES BALIINDO JAYA

Made Ayu Metania Mertiari Putri^{1*} | Gusti Ayu Imbayani² | Made Surya Prayoga³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*Korespondensi : metaniaayu100@gmail.com

Abstract: Sumber daya manusia ialah kekayaan utama suatu organisasi yang punya peran krusial dalam mencapai tujuan badan usaha. Pengelolaan sumber daya yang efektif bukan hanya terarah pada perbaikan efisiensi, namun juga demi usaha untuk mewujudkan kebahagiaan dalam tugas karyawan sebagai elemen kunci keberhasilan organisasi. Tujuan dari studi ini adalah agar memahami dan menelaah dampak ketaatan bekerja, kesetiaan terhadap organisasi, serta semangat bekerja pada kebahagiaan dalam bekerja pegawai PT. Bagoes Baliindo Jaya. Populasi pada studi ini berjumlah 90 orang yang merupakan karyawan PT. Bagoes Baliindo Jaya, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus (jenuh) yang diambil dari populasi tersebut. Teknik Analisis data memakai Analisis Regresi Linier Berganda yang diolah dengan *Statistical Program for Social Science (SPSS) Version 25*. Hasil riset menandakan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, serta motivasi kerja berdampak baik signifikan pada rasa puas kerja pegawai PT. Bagoes Baliindo Jaya.

Kata kunci : disiplin kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan perlu memiliki strategi bisnis yang efektif untuk mencapai tujuannya, termasuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi kekayaan berharga yang wajib dimanajemen dengan baik (Hartono & Parameswari, 2021). Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan organisasi, berpengaruh pada keberhasilan maupun kegagalan (Jatmiko & Pangarso, 2022). Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan pengelolaan serta operasional perusahaan (Vanessa & Nawawi, 2022) Maka, badan usaha butuh membagi perhatian terkhusus pada kepuasan karyawan yang berdampak pada hasil (outcomes) (Kusumadewi *et al.*, 2023). Dengan adanya kepuasan kerja di perusahaan dengan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan, serta menjadi tolak ukur kesuksesan organisasi dalam memberi keperluan anggotanya.

Kepuasan kerja sangatlah penting karena di dalam suatu perusahaan merupakan faktor paling dominan untuk menentukan keberhasilan, seperti perusahaan industri seperti PT. Bagoes Baliindo Jaya berada di Jl. Mahendradata No.18, Bedulu, Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali adalah pengembangan dari PT. Harum Jaya Indah, yang menjadi salah satu perusahaan bergerak sebagai

distributor bahan bangunan dan memiliki banyak pelanggan di seluruh Gianyar dan Bali. PT. Bagoes Baliindo Jaya memanfaatkan kekuatan perusahaan untuk membuka toko bahan bangunan. Di Indonesia, khususnya Bali, industri properti terus berkembang karena persaingan yang mendorong bisnis untuk mempertahankan dan meningkatkan layanan, serta memprioritaskan kepuasan pelanggan untuk meningkatkan kinerjanya.

Memiliki karyawan yang terampil, berkualitas, teratur, dan mematuhi prosedur dapat mendorong pertumbuhan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal (Ariesni & Asnur, 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Bagoes Baliindo Jaya, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang terlambat saat bekerja, ini menunjukkan kurangnya kepatuhan terhadap jam operasional perusahaan. Selain itu, masalah ketidakhadiran karyawan juga terlihat dari data absensi yang ada pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT. Bagoes Baliindo Jaya
Periode 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya (Hari)	Tingkat Absensi Karyawan	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentase Tingkat Absolute
A	B	C	D=BxC	E		G=E/Dx100%
Januari	90	25	2250	76	2174	3,38%
Februari	90	24	2160	77	2083	3,56%
Maret	90	26	2340	71	2269	3,03%
April	90	25	2250	96	2154	4,27%
Mei	90	26	2340	86	2254	3,68%
Juni	90	26	2340	115	2225	4,91%
Juli	90	25	2250	89	2161	3,96%
Agustus	90	26	2340	80	2260	3,42%
September	90	26	2340	105	2235	4,49%
Oktober	90	25	2250	113	2137	5,02%
November	90	24	2160	86	2074	3,98%
Desember	90	25	2250	143	2107	6,36%
Jumlah						50,1%
Rata-rata						4,17%

Sumber: PT. Bagoes Baliindo Jaya, (2024)

Berdasarkan data di atas, tingkat absensi karyawan PT. Bagoes Baliindo Jaya pada tahun 2023 menunjukkan rata-rata mencapai 4,17% dengan angka yang tertinggi pada bulan Desember, yaitu 6,36%. Menurut Diva et al., (2024) Setiap perusahaan memiliki batasan tertentu terkait tingkat absensi karyawan yaitu tingkat

ketidakhadiran 0-2% dinilai baik, 3-10% dinilai tinggi, lebih dari 10% dinilai tidak normal, sehingga organisasi butuh memberikan fokus lebih kepada karyawan. Tingkat absensi karyawan di PT. Bagoes Baliindo Jaya masih tergolong tinggi. Ini disebabkan banyaknya karyawan yang mengajukan izin kerja dikarenakan oleh adanya upacara keagamaan dan berbagai kegiatan lainnya. Hal ini kurangnya dorongan bagi karyawan untuk lebih disiplin dalam mematuhi seluruh regulasi yang sudah disepakati melalui lembaga, sejalan dengan ketentuan dan panduan tugas.

Ketaatan dalam bekerja dilihat sebagai hal yang menyediakan keuntungan signifikan baik untuk lembaga maupun pegawainya. Untuk lembaga, kepatuhan terhadap tugas menjamin keteraturan tetap terpelihara dan pekerjaan dijalankan dengan sukses untuk meraih tujuan akhir yang maksimal (Qomariah, 2020). Ketaatan dalam bekerja sungguh esensial untuk bisnis atau lembaga negara dalam meraih sasaran yang sudah disepakati. Tak hanya itu, berdasarkan Lasut *et al.*, (2019) Ketaatan berperan sebagai salah satu elemen yang menentukan kebahagiaan tugas pegawai, sebagai akibat adalah poin penting agar meraih keberhasilan pada satu lembaga.

Selain disiplin kerja, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Bagoes Baliindo Jaya mengenai komitmen organisasi adanya karyawan kurang memiliki kedekatan terhadap organisasi. ini menyebabkan karyawan memilih untuk mengundurkan diri atau *resign* dari pekerjaan dengan alasan terbenturnya dengan jam kuliah atau beralih ke pariwisata. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mudah untuk meninggalkan perusahaan. Maka penting bagi karyawan untuk memiliki komitmen yang tinggi agar tidak meninggalkan organisasi dan dapat memberikan kinerja yang optimal (Angraini *et al.*, 2021) Komitmen adalah sesuatu yang dibutuhkan, untuk memastikan sumber daya yang Terampil pada lembaga bisa dipertahankan dan dilindungi secara optimal (Kadir *et al.*, 2021)

Selain komitmen organisasi, terdapat motivasi kerja yang mencerminkan harapan karyawan. Menurut temuan pengamatan di PT. Bagoes Baliindo Jaya terkait dengan motivasi kerja, ditemukan adanya karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 hingga 10 tahun, hal ini dapat terlihat kurangnya pengembangan dalam diri juga karir karyawan untuk ke jenjang yang tinggi. Ini mengindikasikan menurunnya semangat karyawan dalam pekerjaan yang kurang menantang. Menurut (Dhermawan & Razak, 2023) Motivasi berkaitan dengan metode menuntun tenaga dan kemampuan pegawai supaya mereka bersedia bertugas efisien, menggapai keberhasilan, serta meraih sasaran yang sudah ditentukan. Saat pekerja merasa terdorong, mereka cenderung lebih terarah, bersemangat, serta berupaya untuk memenuhi standar yang tinggi dalam tugas-tugas yang di jalankan (Angelina & Supriadi, 2023).

Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena yang ada serta *research gap* maka butuh dilangsungkan riset lebih mendalam untuk melihat kajian hubungan

antara “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bagoes Baliindo Jaya”.

LITERATUR

Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori Dua Faktor, yang diungkapkan Frederick Herzberg pada tahun (1959), Teori ini membedakan antara Aspek 'Dorongan' yang memiliki karakter internal dan aspek 'Kebersihan' yang bergantung pada ekstrinsik. Berdasarkan pendekatan *Two Factor Theory*, Seorang pimpinan memiliki peran kunci dalam mengelola faktor-faktor ini untuk meningkatkan kepuasan dan mengurangi ketidakpuasan karyawan di PT. Bagoes Baliindo Jaya, pimpinan perlu fokus pada disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi untuk menciptakan situasi pekerjaan yang menguntungkan. Dengan keadaan tugas yang berkualitas, manajer bisa meningkatkan kebahagiaan, efisiensi, serta kesetiaan pegawai.

Kepuasan Kerja

Pendapat Suryani (2020) Kepuasan pekerjaan adalah hasil dari perilaku pegawai yang terkait dengan keadaan tugas, interaksi antar teman tugas, serta penghargaan yang diperoleh sepanjang pekerjaan yang dijalankan. Pendapat Setiawan (2018) Kebahagiaan pekerjaan ialah satu keadaan tugas yang menggembirakan atau menyedihkan pada kegiatan yang dikerjakan, dan kebahagiaan menyediakan pengaruh menguntungkan terhadap lembaga untuk keberlanjutan eksistensinya. Berikut tanda yang diterapkan untuk menilai kebahagiaan tugas pegawai berdasarkan Afuan *et al.*, (2023) Adalah: 1). Tugas tersebut, 2). Gaji, 3). Peluang kenaikan jabatan, 4). Pemantauan, 5). Teman tugas, 6). Situasi pekerjaan/Suasana pekerjaan.

Disiplin Kerja

Pendapat Agustini (2019) disiplin kerja perlu diperhatikan oleh semua anggota organisasi yang menjadikan Panduan untuk pegawai agar bisa meraih sasaran lembaga yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin menurut Calen *et al.*, (2022) merupakan kepatuhan karyawan dalam mengikuti peraturan di perusahaan untuk menghindari pelanggaran yang ditetapkan, apabila karyawan melanggar peraturan akan dikenakan sanksi. Terdapat empat parameter disiplin kerja berdasarkan Azizah *et al.*, (2022) Terdapat sejumlah tanda tentang kedisiplinan tugas, yaitu: 1). Kehadiran, 2). Kepatuhan, 3). Level kewaspadaan yang kuat, 4). Melakukan pekerjaan dengan moral.

Komitmen Organisasi

Pendapat Lubis & Jaya, (2019) Kesetiaan lembaga merupakan sebuah situasi individu yang mendukung terhadap perusahaan dan memiliki niat untuk menjaga partisipasinya demi perusahaan. Berdasarkan Alam & Wanialisa, (2021) Kesetiaan

lembaga mengindikasikan sebuah kekuatan dari individu dalam partisipasinya pada sebuah perusahaan melalui keyakinan atas nilai-nilai dan kerelaan pekerjaan agar menjadi bagian dari organisasi. Menurut Ariani *et al.*, (2020) Mendistribusikan kesetiaan lembaga menjadi tiga kategori, yaitu: 1) Kesetiaan emosional (*affective commitment*), 2) Kesetiaan keberlanjutan (*continuance commitment*), 3) Kesetiaan standar (*normative commitment*)).

Motivasi Kerja

Menurut Vanessa & Nawawi, (2022) motivasi merupakan suatu alasan atau dorongan sebagai dasar individu dengan motivasi yang dimiliki dalam bekerja akan lebih bersemangat karena mempunyai tujuan tertentu sehingga memiliki antusiasme dan ketekunan seseorang demi mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Firdaus & Oertarjo, (2022) Dorongan pekerjaan merupakan elemen yang menggerakkan tingkah laku pegawai agar meraih target tugas dan memenuhi keperluan serta ekspektasi individu tersebut. Dorongan juga dianggap sebagai penggerak niat, penguat, atau keinginan yang bisa menumbuhkan antusiasme orang tersebut (Jufrizen & Hadi, 2021). Terdapat empat indikator motivasi menurut Dewi *et al.*, (2023) :

1. Tanggung jawab ketika menjalankan tugas.
2. Prestasi yang diperoleh.
3. Pengembangan diri.
4. Kemandirian saat bertindak.

Hipotesis Penelitian

Dampak Disiplin Kerja Pada Kepuasan Kerja

Disiplin merujuk pada kewajiban Agar menuruti ketentuan yang ditentukan oleh lembaga, serta berfungsi sebagai panduan untuk karyawan dalam bertindak selaras dengan standar dan prinsip yang diterapkan (Alvionita *et al.*, 2022). Bagi perusahaan disiplin kerja penting untuk meningkatkan keteraturan dan ketertiban, serta menghormati kebijakan yang telah ditetapkan, dan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman. Peristiwa ini selaras dengan hasil penelitian Widiyanto & Setyawasih, (2019), Rahayu & Dahlia (2023), (Chusna, 2021) menyatakan Menunjukkan bahwa kedisiplinan pekerjaan memberi dampak menguntungkan dan berarti pada kesenangan tugas. Oleh karena itu, bisa dibuat asumsi di bawah ini:

Hipotesis 1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dampak Komitmen Organisasi Pada Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi merupakan seseorang Agar terus setia dan memikul kewajiban pada lembaga, siap untuk terus bertugas, serta seberapa besar masing-masing orang tetap berada di instansi dengan niat untuk berkeinginan memihak di suatu organisasi tersebut (Prasetyaningrum, 2022). Komitmen dapat digambarkan dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi tanpa berkeinginan Agar keluar dari

lembaga itu, maka dapat memberikan kontribusi besar dan rasa puas karyawan. Peristiwa ini selaras dengan studi Pidada & Rikaandriani, (2021), Pally & Septyarini, (2022), Rahayu & Dahlia, (2023) , menunjukkan Menyatakan bahwa kesetiaan lembaga memberikan dampak menguntungkan dan berarti pada kesenangan tugas pegawai. Oleh karena itu, bisa dibuat asumsi di bawah ini:

Hipotesis 2: Komitmen Organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dampak Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja

Motivasi ialah sebagai daya penggerak yang membuat seseorang bersemangat baik dari dalam maupun luar, sehingga dapat bertindak untuk melaksanakan aktifitas tertentu dengan memberikan arahan serta bimbingan yang tepat untuk menghasilkan kerja yang baik (Larantika & Wahdiniawati, 2023). Tanpa disadari motivasi sebagai kekuatan untuk membangkitkan seseorang melakukan kegiatan semaksimal mungkin serta yang mampu memberikan rasa kepuasan pada diri karyawan (Widyaningrum, 2019). Perihal ini selaras dengan riset (Yuliantini & Santoso, 2020), Dyanto dan Sitorus, (2023), Safitri dkk., (2023), menyatakan motivasi kerja berdampak baik signifikan pada rasa puas kerja karyawan. maka dapat dirumuskan dalam hipotesis berikut ini :

Hipotesis 3 : Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODELOGI PENELITIAN

Riset ini dilakukan di PT. Bagoes Baliindo Jaya yang beralamat di Jl. Mahendradata No.18, Bedulu, Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali. Objek riset ini adalah rasa puas, disiplin kerja, komitmen organisasi, serta semangat kerja di PT. Bagoes Baliindo Jaya. Populasi pada riset ini sebanyak 90 orang. Penentuan jumlah sampel pada riset ini memakai sampel jenuh (sensus). Dalam metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data pada riset ini ialah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item dari pernyataan Setiap faktor ketaatan pekerjaan, kesetiaan lembaga, dorongan pekerjaan, dan kesenangan tugas pegawai menunjukkan angka hubungan lebih tinggi dari 0,30 dan kebermaknaan lebih rendah dari 0,05, dengan demikian bisa ditegaskan bahwa petunjuk dinyatakan sah/ valid.

2. Uji Reliabilitas

Pada studi ini, tiap bagian klaim dari setiap faktor kedisiplinan pekerjaan, kesetiaan lembaga, dorongan pekerjaan, dan kesenangan tugas pegawai mempunyai angka indeks reliabilitas lebih tinggi dari 0,60, dengan demikian bisa dinyatakan bahwa survei yang diterapkan telah dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Pemeriksaan kebiasaan informasi dimaksudkan untuk melihat apakah gambaran hubungan faktor tergantung dengan faktor mandiri, keduanya menunjukkan penyebaran standar atau tidak. Mengacu pada daftar 5.1 output tes Kolmogorov-Smirnov menyatakan angka signifikansi asimptotik (dua sisi) adalah 0,200. Angka tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan 0,05, yang menunjukkan bisa disimpulkan bahwa faktor tersebut tersebar biasa.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	3.494	3,328		1,050	0,297			
X1	0,292	0,130	0,188	2,248	0,027	0,965	1,036	
X2	0,785	0,134	0,492	5,837	0,000	0,948	1,055	
X3	0,440	0,124	0,301	3,556	0,001	0,941	1,063	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Merujuk pada daftar 2, menyatakan angka toleransi lebih tinggi dari 0,10 dan angka Indeks Variance Inflation lebih rendah dari 10. Oleh karena itu, bisa ditegaskan bahwa pada sistem hubungan tidak ada korelasi tinggi antar variabel.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,690	1,821		2,575	0,012	
X1	-0,072	0,071	-0,108	-1,006	0,317	
X2	0,011	0,074	0,016	0,145	0,885	
X3	-0,103	0,068	-0,166	-1,524	0,131	

a. Dependent Variable: ABSRes

Sumber: Data diolah, 2024

Merujuk pada daftar 3, bisa tersingkap bahwa angka penting antara faktor mandiri dengan angka mutlak sisanya (ABS_RES) lebih tinggi dibandingkan dengan 0,05. Fakta ini menyiratkan tidak ada muncul tanda ketidaksamaan variansi pada sistem hubungan.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,494	3,328		1,050	0,297
	Struktur Modal	0,292	0,130	0,188	2,248	0,027
	Ukuran Perusahaan	0,785	0,134	0,492	5,837	0,000
	Kinerja Keuangan	0,440	0,124	0,301	3,556	0,001
R					0,648	
Adjusted R Square					0,400	
F					20,763	
Sig. F					0,000	

Sumber: Data diolah, 2024

Merujuk pada daftar 4, dengan demikian rumus hubungan lurus multipel bakal berubah menjadi seperti di bawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,494 + 0,292 X_1 + 0,785 X_2 + 0,440 X_3$$

Merujuk pada rumus hubungan lurus multipel sebelumnya, didapat rumus lini hubungan yang menyediakan keterangan bahwa:

Tetap (nilai a) = 3,494 menandakan bahwa apabila seluruh faktor bebas yang mencakup tata tertib pekerjaan (X₁), keterikatan organisasi (X₂), dan dorongan kerja (X₃), diberikan nilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka angka kesenangan kerja pekerja adalah stabil pada angka 3,494.

β₁ = 0,292, ini menandakan variabel disiplin kerja (X₁) mempunyai pengaruh baik signifikan pada rasa puas kerja pegawai (Y).

β₂ = 0,785, ini menandakan variabel loyalitas organisasi (X₂) punya dampak baik serta signifikan pada rasa puas kerja pegawai (Y).

β₃ = 0,440, ini menandakan variabel motivasi (X₃) mempunyai pengaruh baik serta signifikan pada rasa puas kerja pegawai (Y).

Hasil Uji Determinasi

Studi ini diterapkan untuk memahami tingkat sumbangan antara tata tertib pekerjaan, keterikatan terhadap organisasi, dan dorongan pekerjaan pada kepuasan pekerjaan pegawai yang diungkapkan dalam prosentase. Merujuk pada evaluasi pada daftar 5.4, didapat angka koefisien penentuan (R Square yang disesuaikan) adalah 0,400. Hal ini menunjukkan tingkat sumbangan antara tata tertib pekerjaan, keterikatan lembaga, dan semangat kerja pada kesenangan pekerjaan pekerja sekitar 40,0%, sementara bagian lainnya 60,0% terpengaruh oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam riset ini.

Hasil Uji T

Tes t diterapkan untuk memeriksa asumsi riset dengan menguji dampak kepatuhan pekerjaan, kesetiaan lembaga, dan semangat kerja pada kesenangan bekerja pegawai, apakah penting atau hanya didapat secara kebetulan. Mengacu pada daftar 5.4 yang sebelumnya, bisa disimpulkan seperti berikut:

- a) Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,292 dan signifikansi sebesar 0,027 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bagoes Baliindo Jaya.
- b) Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,785 dan signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bagoes Baliindo Jaya.
- c) Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,440 dan signifikansi sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bagoes Baliindo Jaya.

Hasil Uji F

Merujuk pada dampak studi pada daftar 5.4, didapatkan angka F yang dihitung sebesar 20.763 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan bekerja, kesetiaan terhadap lembaga, dan dorongan untuk bekerja secara bersamaan memberikan dampak yang signifikan terhadap kesenangan bekerja pegawai, dimana setiap faktor bebas yang disertakan dalam kerangka memiliki pengaruh nyata secara kolektif terhadap elemen yang dipengaruhi. Keadaan ini menunjukkan bahwa pendekatan riset ini sesuai dan uji dugaan dapat diteruskan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dampak Disiplin Kerja Pada Kepuasan Kerja

Kepatuhan pekerjaan memberikan dampak yang menguntungkan dan penting terhadap kesenangan bekerja pegawai di perusahaan tersebut, yang

mengindikasikan bahwa semakin baik tata tertib kerja yang diterapkan oleh pegawai, maka kesenangan bekerja pegawai di perusahaan ini juga dapat meningkat. Kepatuhan pekerjaan mempunyai pengaruh penting terhadap kesenangan bekerja dengan membangun tingkah laku dan pendekatan yang menghasilkan suasana kerja yang positif dan kesesuaian, serta menyediakan keuntungan dalam memelihara konsistensi dan keteraturan pegawai, juga memacu ketaatan terhadap aturan organisasi. Hal ini selaras dengan riset Fatmasari & Badaruddin (2022), Dinsar, dkk. (2023), Widiyanto & Setyawasih (2019), Suryani (2020), Chusna (2021), Rahayu & Dahlia (2023), mengatakan yakni disiplin kerja berdampak baik pada rasa puas bekerja pegawai.

Dampak Komitmen Organisasi Pada Rasa puas Kerja

Kesetiaan terhadap organisasi memberikan dampak yang menguntungkan dan penting terhadap kesenangan bekerja pegawai di perusahaan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya kesetiaan terhadap lembaga yang diterapkan oleh pegawai, maka kesenangan bekerja pegawai di perusahaan ini juga akan tumbuh. Hal ini tercermin dalam niat pegawai untuk tetap berada sebagai komponen dari lembaga, siap bertahan, serta memberikan sumbangan untuk meraih sasaran, dan tidak ingin meninggalkan organisasi. Hal ini didukung oleh riset Setiawan (2020), Pidada & Rikaandriani (2021), Pally & Septyarini (2022), Rahayu & Dahlia (2023) menyatakan Kesetiaan terhadap lembaga memberikan dampak yang menguntungkan dan penting terhadap kesenangan bekerja pegawai.

Dampak Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja

Motivasi kerja Memberikan dampak yang menguntungkan dan penting terhadap kesenangan bekerja pegawai di perusahaan tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya semangat kerja yang diterapkan oleh pegawai, maka kesenangan bekerja pegawai di perusahaan ini juga dapat tumbuh. Motivasi kerja berfungsi sebagai energi yang mempengaruhi usaha dan mengarahkan karyawan dalam bekerja untuk mencapai hasil terbaik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Motivasi ini bisa berasal dari keinginan karyawan untuk meraih prestasi, berkembang, atau merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh riset Yuliantini & Santoso (2020), Dyanto dan Sitorus (2023), Rahayu & Dahlia (2023), Chusna (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya. Artinya ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan

meningkat. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bagoes Baliindo Jaya. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini dilakukan secara *cross-sectional* dan longitudinal sehingga saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan penelitian ke perusahaan lain agar dapat menghasilkan temuan yang lebih relevan dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni. (2023). Peningkatan kinerja dan kepuasan kerja: Motivasi, dan komitmen organisasi (Studi literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853-867.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*.
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 172-180.
- Alvionita, D. V., Fitrianty, R., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja: Studi kasus pada Klinik L'Viors. *Manajemen Dewantara*, 7(1), 60-71. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13636>
- Angelina, M., & Supriadi, I. (2023). Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 51-58. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.371>
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875-888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363-369. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>
- Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2022). Pengaruh penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Bagian Pengadaan

- Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(1), 67-77. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/issue/archive>
- Calen, Nururly, S., Butarbutar, I. P., Simatupang, S., & Silalahi, M. (2022). Organizational culture and work discipline and their effect on employee performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 335-342. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i3.48967>
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31. <https://doi.org/10.31603/bmar.v>
- Dhermawan, N. T., & Razak, I. (2023). Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. *24*(1).
- Diva, P., Adi, P., Sabudi, I. N. S., & H, I. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Fairfield By Marriott Bali South Kuta. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 4(10), 816-825.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 29-42.
- Firdaus, V., & Oertarjo, M. (2022). *Buku ajar manajemen kompensasi*. Sustainability (Switzerland), 11(1).
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1-11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Jatmiko, N., & Pangarso, A. (2022). The effect of work stress on job satisfaction: A quantitative evidence. *1-11*. <https://doi.org/10.4108/eai.10-8-2022.2320827>
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kadir, M. S., Yusuf, M., & Aryan, M. M. (2021). *Kepuasan kerja & kinerja pegawai*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.
- Kusumadewi, R. N., Suparto, L., Rusdiana, A., & Suarno, F. H. (2023). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan Departemen PPIC PT. Shoetown Ligung Indonesia). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(03), 242-253. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.6947>
- Larantika, D., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses



- Bekasi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 143-152. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.845>
- Lasut, J. R., Koleangan, R. A. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3993-4002.
- Lubis, H. M. J., & Jaya, I. (2019). *Membangun pendidikan*. CV. Rasi Terbit.
- Prasetyaningrum, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 7(2), 117-133.
- Qomariah, N. (2020). *Teori dan studi empiris manajemen sumber daya manusia*. CV. Pustaka Abadi.
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Prima Ekonomika*, 9(1), 48-64.
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Qeon Interactive - Jakarta Pusat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 208. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3939>
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 497. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Widyaningrum, D. M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.