

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA**

**Gde Bayu Surya Parwita<sup>1</sup>**

**I Wayan Gede Supartha<sup>2</sup>**

**Putu Saroyeni<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia  
e-mail : gdebayusurya@gmail.com : +6285 333 991 001

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia

## **ABSTRAK**

Banyak dampak yang akan timbul jika seseorang tersebut merasa puas akan tempatnya bekerja. Salah satu dampaknya ialah pada komitmen organisasi dan disiplin kerja. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja, serta mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada dosen yayasan di Universitas Mahasaraswati Denpasar. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), dan sebelumnya dilakukan analisis faktor konfirmatori untuk mengkonfirmasi indikator yang menjelaskan konstruk atau variabel. Hasil analisis jalur (*path analysis*) dapat menjelaskan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen berpengaruh terhadap disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini mendukung teori bahwa semakin merasa puas, maka semakin berkomitmen dan disiplin dosen tersebut. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan kepada yayasan Universitas Mahasaraswati dalam hal membuat kebijakan dan keputusan terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja

**Kata kunci :** *kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan disiplin kerja*

## **ABSTRACT**

Various impacts would arise if a person is satisfied with his work. One of them is that the commitment of the organization and work discipline. This study examined the effect of job satisfaction on organizational commitment and discipline of work, as well as determined the effect of organizational commitment to the discipline of work on lecturers of Mahasaraswati University Denpasar foundations. Data analysis that was used in this research was the analysis of the path (*path analysis*) where confirmatory factor analysis was conducted previously to confirm the indicators that described the construct or variable. The results of path analysis (*path analysis*) explained that satisfaction affects on organizational commitment, commitment affects the discipline, and job satisfaction affects work discipline. Theoretical implication of this study is that the study supports the theory that when the lecturers feel more satisfied, they will be more commit and discipline. The practical implications of this study are expected to be a material consideration to PR Saraswati Denpasar foundations in policy and decision making related to job satisfaction, organizational commitment and work discipline.

**Keywords:** job satisfaction, organizational commitment, and work discipline.

## PENDAHULUAN

Sejak dalam lingkungan keluarga, pendidikan sudah berjalan dan pendidikan tersebut hal yang terus berlanjut hingga ke jenjang perguruan tinggi. Dunia pendidikan khususnya pada perguruan tinggi tidak dapat dipisahkan akan keberadaan seorang dosen lembaga pendidikan tersebut. Dosen pada saat ini dituntut memiliki kompetensi yang sesuai dengan yang diajarkannya. Maryadi (2012), menyimak betapa strategisnya kedudukan dosen, maka dosen dituntut memiliki sikap terpuji antara lain disiplin kerja. Fadilla (1996), menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap seseorang yang sadar bahwa tujuan organisasi akan tercapai jika adanya ketaatan. Jadi disiplin merupakan kunci untuk tercapainya tujuan suatu organisasi, sehingga disiplin kerja harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Rollinson (2000) menyatakan bahwa disiplin adalah beberapa tindakan yang diambil terhadap seorang individu yang gagal untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi.

Ada beberapa hal yang berpengaruh terhadap disiplin yaitu kepuasan kerja. Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan dimana karyawan melihat pekerjaan yang mereka kerjakan, bisa dalam keadaan bahagia dan tidak bahagia. Maryadi (2012), dimana tenaga kerja yang puas akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya sehingga memacu kinerjanya dan otomatis disiplin kerjanya baik. Pada saat seorang karyawan puas pada saat bekerja, ia akan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya (Johan, 2002), dengan demikian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut akan segera terselesaikan dan performa karyawan akan meningkat. Selain kepuasan kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap disiplin ialah komitmen organisasi.

Darwish (2000) menyatakan komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Gilder (2003) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa seseorang yang telah berkomitmen pada waktu yang lama dalam satu tempat akan memiliki perilaku

disiplin yang bagus daripada seseorang yang baru memulai berkomitmen pada tempat kerja tersebut. Chan (2006), dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Masalah pelanggaran aturan seperti absensi hingga berujung pada pemecatan dan mengundurkan diri merupakan salah satu wujud karyawan yang tidak puas dan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Menurut Arifin dan Komaruddin (2009) dalam dunia kerja seperti sekarang ini, salah satu syarat yang dimasukkan untuk mengisi suatu jabatan ialah komitmen karyawan.

Universitas Mahasaraswati adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Denpasar. Universitas Mahasaraswati ini ialah bagian dari Perguruan Rakyat Saraswati, memiliki 6 Fakultas menjadikan Universitas Mahasaraswati menjadi salah satu perguruan tinggi swasta di daerah Bali. Dari hasil wawancara terhadap 30 dosen yayasan di lingkungan Universitas Mahasaraswati Denpasar didapat informasi mengenai keluhan – keluhan dosen yayasan tersebut. Adapun hal yang paling banyak dikeluhkan tersebut adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Data keluhan dosen dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Data Keluhan Dosen yayasan**  
**Universitas Mahasaraswati Denpasar**

Jenis Keluhan	Pendapat			Total
	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	
Lingkungan Kerja	57%	33%	10%	100%
Kompensasi	53%	27%	20%	100%

Sumber: UNMAS, 2012

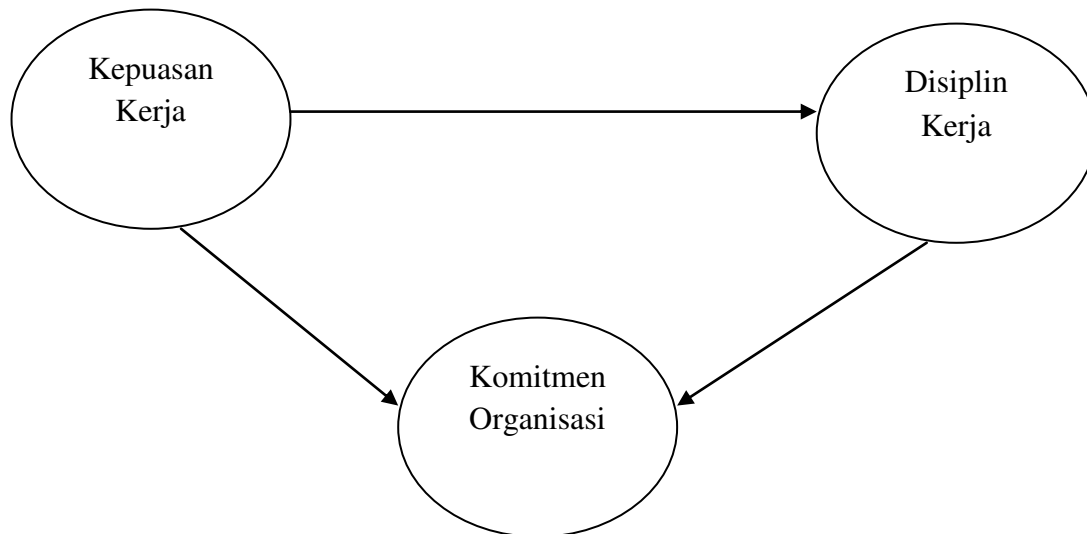
Lingkungan kerja yang belum memenuhi harapan dari dosen yayasan ialah dari ketersediaan alat penunjang kegiatan belajar mengajar seperti LCD, dimana tidak semua pengajar mendapatkan LCD karena jumlah yang terbatas dan ada LCD yang

mengalami kerusakan sehingga memang tidak dapat dipergunakan. Keluhan kompensasi yang belum memenuhi harapan ialah minimnya peningkatan daripada kompensasi, dosen yayasan di Mahasaraswati menginginkan adanya peningkatan kompensasi dikarenakan harga – harga kebutuhan yang semakin hari semakin mahal, dan diberikannya tunjangan kesehatan.

Hasil wawancara terhadap 30 dosen yayasan dilingkungan Universitas Mahasaraswati didapat juga informasi bahwa sebanyak 60 persen dosen yayasan tersebut akan menerima tawaran pekerjaan mengajar ditempat lain jika ada tawaran yang datang kepada mereka, dan sisanya sebanyak 40 persen dosen yayasan menolak tawaran tersebut. Wei Amy (2009) menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau tidak memiliki komitmen dengan organisasi memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Penilaian terhadap dosen yayasan sangat rutin dilakukan pada akhir semester, dimana yang melakukan penilaian tersebut ialah mahasiswa. Dari 30 hasil penilaian terhadap dosen yayasan yang dilakukan oleh mahasiswa, didapatkan beberapa hal yang menarik yaitu mengenai disiplin dosen yayasan yang dinilai kurang disiplin terkait dengan jadwal perkuliahan dan kehadiran.

Kerangka berpikir dan konseptual dalam penelitian ini disusun berdasarkan pemikiran pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja dosen yayasan di Universitas Mahasaraswati Denpasar. Dalam kerangka konseptual ini, yang menjadi bahasan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Sumber : Berbagai Pendapat

Dengan kondisi yang seperti diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja dosen yayasan pada Universitas Mahasaraswati Denpasar. Berdasarkan permasalahan, dan kerangka berpikir seperti yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi

H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja.

H<sub>3</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Simamora (2005) disiplin adalah aturan yang mengevaluasi bawahan yang melakukan tindakan diluar aturan yang berlaku. Menurut Handoko (2010) disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional.

Rollinson (2000) menyatakan bahwa disiplin adalah beberapa tindakan yang diambil terhadap seorang individu yang gagal untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi. Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan cerminan rasa tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

### **Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja**

Siagian (2003), terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu pendisiplinan *preventiv*, adalah suatu keadaan dimana karyawan taat kepada seluruh ketentuan dan siap untuk mematuhi standar yang ditetapkan. Pendisiplinan *korektif*, adalah keadaan dimana karyawan tersebut secara nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan dan standar yang telah ditetapkan, maka dikenakan sanksi.

### **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Martoyo (2002) mengungkapkan bahwa disiplin dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, diklat, kepemimpinan, kesejahteraan, penegakkan Disiplin. Sukirman (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan memiliki adanya hubungan yang positif. Kedisiplinan karyawan dapat tumbuh apabila memiliki rasa nyaman dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kondisi kerja yang tidak nyaman, kurangnya kesempatan berprestasi, serta kurang mendapatkan pengakuan dari atasan dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Chan (2006), dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

### **Kepuasan Kerja**

#### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Furnham *et al.* (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Sopiah (2008) memaparkan pengertian kepuasan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa nyaman

terhadap situasi dan kondisi dilingkungan kerjanya. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi karyawan akan pekerjaannya dimana memiliki hubungan yang baik antar karyawan, gaji, dan hal lainnya baik fisik maupun mental. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang atas apa yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut. Dimana hal ini berkaitan erat dengan lingkungan kerja, kerjasama antara rekan kerja, gaji dan faktor-faktor lainnya.

### **Teori Kepuasan Kerja**

Furnham *et al.* (2009) menyatakan teori dua faktor dalam kepuasan kerja dimana menyarankan bahwa *satisfaction* dan *dissatisfaction* adalah bagian dari variabel yang tidak sama, yaitu faktor *motivators* dan faktor *hygiene*. Ketidakpuasan dikaitkan hanya dengan keadaan dilingkungan kerja sehingga tidak ada kaitannya dengan pekerjaan itu sendiri. Sehubungan faktor ini mencegah respon negatif, maka disebut dengan *hygiene* atau *maintenance factors*. Berbanding terbalik dengan *hygiene*, kepuasan didapat dari hasil langsung terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan dan berbagai hal lainnya menyagkut kenaikan pangkat dan peluang untuk meningkatkan kualitas kerja dan penghargaan. Karena faktor ini berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja maka diberi nama *motivators*. Penelitian dengan judul *Personality, motivation dan job satisfaction : Herzberg meets the Big Five*, yang dilakukan oleh Furnham *et al.* (2009) dimana penelitian ini menyelidiki sejauh mana *motivators* dan *hygiene factors* menjelaskan varians dalam kepuasan kerja seperti yang didefinisikan dalam teori dua faktor oleh Herzberg. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *motivators* dan *hygiene factors* adalah prasyarat untuk seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

## **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Azeem (2010) menyatakan ada lima aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, upah, pengawasan, kesempatan kenaikan jabatan, hubungan dengan sesama pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Chiun-Lo dan Ramayah (2011), dari penelitian ini didapatkan temuan bahwa dengan dilakukan mentoring yang baik pada pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi pimpinan, dan kelompok kerja akan menimbulkan kepuasan kerja dan kepercayaan diri kepada karyawan tersebut. Naderi (2012) menyatakan studi saat ini mendukung adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebuah penjelasan logis dari hasil ini dapat bahwa komitmen organisasi merupakan fungsi dari kepuasan kerja. Berbagai dimensi kepuasan kerja seperti kepuasan dengan gaji, rekan kerja, supervisi, dan bekerja sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan guru terpenuhi, ada kemungkinan bahwa tingkat komitmen organisasi dimanifestasikan oleh guru akan menjadi tinggi.

## **Komitmen Organisasi**

### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Mottaz (1988) menyatakan bahwa komitmen organisasi terkait dengan identifikasi. Misalnya, komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon afektif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel individu kepada organisasi. Darwish A (2000) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu. James Boles *et al.* (2007) memaparkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya. Jadi komitmen organisasi ini menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.



### **Bentuk Komitmen Organisasi**

Darwish A (2000) menyatakan komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Penjelasan mengenai tiga komitmen dapat dijabarkan sebagai berikut, komitmen afektif, Nelson (2012) mendefinisikan komitmen afektif sebagai hubungan antara karyawan dan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak meninggalkan organisasi karena didasarkan pada ikatan emosional terhadap organisasi.

Komitmen berkelanjutan, English *et.al* (2010) memaparkan bahwa komitmen berkelanjutan menggambarkan akan kebutuhan individu untuk tetap dengan organisasi akibat dari pengakuan akan biaya terkait dengan meninggalkan organisasi.

Komitmen normative, Jha (2011) mengemukakan bahwa komitmen normatif adalah kecenderungan alami untuk setia dan berkomitmen kepada lembaga atau organisasi layaknya keluarga, perkawinan, negara dan agama. Mereka berkomitmen semata-mata mereka yakin hal tersebut memang benar dilakukan.

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Rowden (2000) menyatakan, sensitivitas pemimpin untuk kebutuhan anggota yang jelas berkaitan dengan komitmen organisasi. Satu penjelasan untuk ini adalah bahwa hal itu tidak mungkin bahwa seseorang akan berkomitmen untuk sebuah organisasi di mana pemimpinnya tidak selaras dengan kebutuhannya.

Naderi (2012) menyatakan studi saat ini mendukung adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebuah penjelasan logis bahwa komitmen organisasi merupakan fungsi dari kepuasan kerja. Berbagai dimensi kepuasan kerja seperti kepuasan dengan gaji, rekan kerja, supervisi, dan bekerja sendiri dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil tempat di Universitas Mahasaraswati Denpasar. Dalam penelitian ini mempergunakan kepuasan kerja (X) sebagai variabel eksogen yaitu variabel bebas sedangkan komitmen organisasi ( $Y_1$ ) dan disiplin kerja ( $Y_2$ ) sebagai variabel endogen yaitu variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dari sumber utama atau responden melalui pertanyaan – pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Data sekunder dikumpulkan dari data yang telah tersedia pada universitas. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini ialah dengan kuisioner dan wawancara.

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen yayasan di Universitas Mahasaraswati Denpasar. Data jumlah dosen yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Jumlah Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar**

Fakultas	Laki – Laki	Perempuan	Jumlah
			Dosen Yayasan
FKG	17	26	43
FE	15	17	32
FH	7	2	9
FT	4	-	4
FP	3	-	3
FKIP	8	11	19
JUMLAH	54	56	110

Sumber: UNMAS,2012

Teknik sampling digunakan pada penelitian ini, hal ini dikarenakan populasi yang kecil. istilah lain dari sampling jenuh ialah sensus, yang mana keseluruhan dari populasi dipergunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini jumlah populasinya adalah 110 orang, oleh karena digunakan sampling jenuh atau sensus, maka semua dosen yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar dijadikan sampel / responden.

Adapun analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmatori dan analisis jalur (*path analysis*). Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk mengkonfirmasi indikator dalam menjelaskan konstruk / variabel, Suyana (2009) menyatakan bahwa pada prinsipnya analisis faktor digunakan untuk mengkonfirmasi teori atau konsep apakah indikator terukur mampu menjelaskan variabel yang dibentuk. Sedangkan analisis jalur (*path analysis*) memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi pengaruh langsung maupun tidak langsung, variabel bebas (*eksogen*) dengan variabel terikat (*endogen*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis Faktor Konfirmatori**

Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk mengkonfirmasi indikator variabel terukur dalam menjelaskan variabel penelitian. Hasil analisis faktor konfirmatori dapat dijabarkan sebagai berikut:

#### **Kepuasan Kerja**

Pada Tabel 3 memberikan informasi mengenai nilai varian kumulatif dimensi – dimensi yang mampu membentuk variabel kepuasan kerja.

**Tabel 3**

**Nilai Varian Kumulatif Variabel Kepuasan Kerja**

Dimensi	Varian Kumulatif
Pekerjaan ( $X_1$ )	76,745 persen
Gaji ( $X_2$ )	78,218 persen
Pengawasan ( $X_3$ )	78,311 persen
Promosi ( $X_4$ )	79,531 persen
Hubungan Kerja ( $X_5$ )	84,822 persen

Sumber : Data diolah

Merujuk pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh dimensi kepuasan kerja memiliki nilai varian kumulatif > 60 persen, sehingga dapat dikatakan bahwa kelima dimensi ini mampu membentuk variabel kepuasan kerja.

**Komitmen Organisasi**

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai varian kumulatif dimensi – dimensi yang membentuk variabel komitmen organisasi.

**Tabel 4**

**Nilai Varian Kumulatif Dimensi – Dimensi Yang Membentuk  
Variabel Komitmen Organisasi**

Dimensi	Varian Kumulatif
Komitmen Afektif ( $Y_{1.1}$ )	63,368 persen
Komitmen Berkelanjutan ( $Y_{1.2}$ )	85,208 persen
Komitmen Normatif ( $Y_{1.3}$ )	83,441 persen

Sumber : Data diolah

Merujuk pada Tabel 4 dapat dilihat seluruh dimensi komitmen organisasi memiliki nilai varian kumulatif > 60 persen, sehingga dapat dikatakan bahwa kelima dimensi ini mampu membentuk variabel komitmen organisasi.

**Disiplin Kerja**

Pada Tabel 5 menunjukkan nilai varian kumulatif dimensi – dimensi yang membentuk variabel disiplin kerja.

**Tabel 5**  
**Nilai Varian Kumulatif Dimensi – Dimensi Yang Membentuk**  
**Variabel Disiplin Kerja**

Dimensi	Varian Kumulatif
Disiplin Waktu (Y <sub>2.1</sub> )	69,106 persen
Disiplin Kerja / Perbuatan (Y <sub>2.2</sub> )	61,492 persen

Sumber :Data diolah

Merujuk pada Tabel 5 bisa dilihat bahwa seluruh dimensi disiplin kerja memiliki nilai > 60 persen, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua dimensi ini mampu membentuk variabel disiplin.

#### **Nilai *Loading Factor* dan *Mean***

Semua indikator yang dipergunakan pada penelitian ini memiliki nilai *loading factor* > 0,50 maka secara keseluruhan dimensi tersebut kuat dan valid membentuk variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja. Adapun nilai *mean* nya berada dalam rentang nilai 3,20 – 3,73 yang memiliki arti bahwa penilaian dosen yayaan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja ialah cukup baik dan baik.

**Tabel 6**  
**Nilai *Loading Factor* dan *Mean***

No.	Variabel / Dimensi	<i>Loading Factor</i>	<i>Mean</i>
1.	Kepuasan Kerja (X)		
	Pekerjaan (X <sub>1</sub> )	0,786	3,73
	Gaji (X <sub>2</sub> )	0,888	3,33
	Pengawasan (X <sub>3</sub> )	0,894	3,46

Promosi (X <sub>4</sub> )	0,824	3,53
Hubungan Kerja (X <sub>5</sub> )	0,745	3,71
2. Komitmen Organisasi (Y <sub>1</sub> )		
Komitmen Afektif (Y <sub>1.1</sub> )	0,503	3,69
Komitmen Berkelanjutan (Y <sub>1.2</sub> )	0,896	3,62
Komitmen Normativ (Y <sub>1.3</sub> )	0,888	3,53
3. Disiplin Kerja (Y <sub>2</sub> )		
Disiplin Waktu (Y <sub>2.1</sub> )	0,861	3,44
Disiplin Kerja / Perbuatan (Y <sub>2.2</sub> )	0,861	3,20

Sumber : Data diolah

Dimensi pengawasan dengan nilai 0,894 memperoleh posisi *loading factor* tertinggi dalam variabel kepuasan kerja, ini mempunyai arti bahwa dosen merasakan kepuasan ketika pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan telah dijalankan dengan baik. Sedangkan dimensi pekerjaan mempunyai *mean* tertinggi yaitu 3,73 yang berarti pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan bidang keahlian dosen mampu meningkatkan kepuasan kerja dosen Universitas Mahasaraswati. Dimensi komitmen berkelanjutan mempunyai nilai *loading factor* tertinggi yang membentuk komitmen organisasi yaitu sebesar 0,896. Hal ini berarti bahwa dosen percaya mengenai keuntungan dan kerugian yang akan dirasakan pada saat bertahan atau meninggalkan Universitas Mahasaraswati. Komitmen afektif mempunyai nilai *mean* tertinggi sebesar 3,69 yang berarti bahwa keterlibatan dosen yayasan dalam setiap kegiatan universitas akan mampu meningkatkan komitmen organisasi dosen. Dimensi disiplin waktu dan disiplin kerja / perbuatan sama – sama mempunyai nilai *loading factor* sebesar 0,861 sehingga kedua dimensi ini mampu membentuk disiplin kerja. Sedangkan untuk nilai *mean* tertinggi dimiliki oleh dimensi waktu dengan nilai sebesar 3,44 yang berarti bahwa disiplin waktu yang dipergunakan oleh pihak universitas kepada dosen mampu meningkatkan disiplin kerja dosen bersangkutan.

### Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, maka dapat diberikan informasi dalam rangkuman hasil koefisien analisis jalur seperti pada Tabel 7 beserta perhitungan *error tem* dan pemeriksaan validitas model.

**Tabel 7**

**Rangkuman Hasil Koefisien Analisis Jalur**

Hubungan Variabel		Koefisien Jalur (Beta)	Nilai t	Nilai Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja →	Komitmen Organisasi	0,415	4,734	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja →	Disiplin Kerja	0,337	3,654	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi →	Disiplin Kerja	0,250	2,708	0,008	Signifikan

Sumber : Data diolah

Perhitungan *Error Tem*

$$\begin{aligned}
 Error\ Tem\ (e_1) &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,172} \\
 &= \sqrt{0,828} \\
 &= 0,909
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 Error\ Tem\ (e_2) &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,246} \\
 &= \sqrt{0,754} \\
 &= 0,868
 \end{aligned}$$

Pemeriksaan validitas model

Hasil perhitungan koefisien determinasi total dapat dilihat sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R^2_m &= 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2 \\
 &= 1 - (0,909)^2 - (0,868)^2 \\
 &= 1 - 0,621 \\
 &= 0,379
 \end{aligned}$$

Hasil koefisien determinasi total menunjukkan bahwa keragaman data yang mampu dijelaskan oleh model sebesar 37,9 persen, dapat dijelaskan bahwa informasi yang terdapat dalam data sebesar 37,9 persen dapat dijelaskan oleh model, sisanya 62,1 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model.

*Theory Trimming*, pada teori ini jika ditemukan jalur yang tidak signifikan maka akan dibuang. Uji validasi koefisien *path* pada jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi dengan melihat nilai *level of significant* ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$ . *level of significant* variabel yang dipergunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

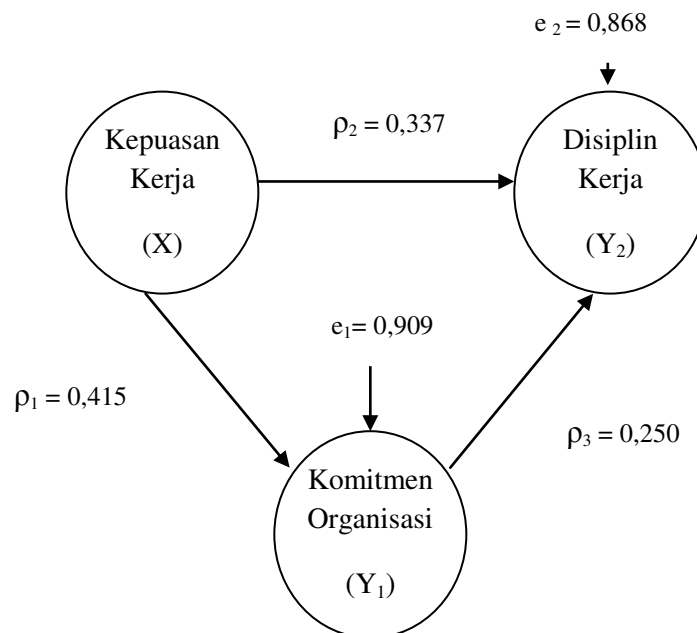
$$\text{Substruktur 1} = X = 0,000 < 0,05$$

$$\text{Substruktur 2} = X = 0,000 < 0,05$$

$$= Y_1 = 0,008 < 0,05$$

Mengacu pada Tabel 7 dan hasil perhitungan *Error Tem*, maka dapat digambarkan model *Path Analysis* seperti Gambar 2

**Gambar 2 : Validasi Model Gambar Jalur Akhir**





Sumber : Data diolah, 2013

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Hasil dari analisis kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 7, diketahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat pada nilai dari  $t$  hitung sebesar 4,734 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka analisis jalur adalah signifikan. Jadi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Positif signifikan memiliki arti pada saat dosen merasa puas akan pekerjaannya, akan berdampak pada komitmen mereka yang semakin baik pada Universitas Mahasaraswati.

Hipotesis kedua, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja. Hasil dari analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 7. dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,654 dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Positif signifikan memiliki arti disiplin dosen akan menjadi lebih baik pada saat dosen tersebut semakin merasakan kepuasan kerja.

Hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja. Merujuk pada Tabel 7 bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil ini dapat dilihat pada nilai  $t$  hitung sebesar 2,708 dengan taraf signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$  maka analisis jalur adalah signifikan. Hasil ini menjelaskan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Positif signifikan mempunyai arti apabila dosen berkomitmen pada Universitas Mahasaraswati, maka mereka akan lebih disiplin.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi**

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,415. Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan kerja. Hasil penilaian dosen, pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan bidang keahlian, diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dalam universitas, serta sudah terjalinnya hubungan kekeluargaan dengan sesama dosen akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga dosen merasa lebih baik tetap berada dalam organisasi untuk menghabiskan karirnya. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian dari Naderi (2011) dalam penelitian yang dilakukannya ditemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri yang merupakan bagian daripada dimensi kepuasan kerja, dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja**

Hasil dari analisis data membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dilihat dari nilai koefisien dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,337. Pada saat dosen tersebut merasa puas akan berbagai hal seperti pekerjaan, upah, pengawasan, kenaikan jabatan dan hubungan kerja, dosen akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, dosen akan tepat waktu dalam mengajar dan dosen siap menerima sanksi pada saat melanggar. Ini berarti bahwa makin tinggi kepuasan kerja dosen, maka makin tinggi pula disiplin dosen tersebut. Sebaliknya pada saat kepuasan kerja dosen rendah, hal tersebut akan berdampak pada rendahnya disiplin kerja dosen. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2012), dimana hasil penelitiannya

menemukan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja**

Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normativ. Hasil dari analisis data membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yang dilihat dari nilai koefisien dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,250. Komitmen diukur dengan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normativ, hasil penilaian dosen, bahagia menghabiskan karir pada universitas, merasa sulit meninggalkan universitas dan nilai kesetiaan yang berdampak positif akan mampu meningkatkan komitmen dosen sehingga mereka akan disiplin dengan semua aturan yang diberlakukan di universitas. Hasil ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chan (2006), dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Mereka akan menciptakan norma mereka sendiri untuk menangani anggota lainnya yang tidak disiplin. Dosen dengan komitmen yang rendah akan memanipulasi tugas dan kewajibannya dan cenderung akan melakukan tindakan yang bersifat menyimpang dari tugasnya. Sebaliknya dosen yang berkomitmen tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai tanggung jawabnya tanpa ada manipulasi.

### **IMPLIKASI PENELITIAN**

Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Temuan dalam penelitian ini memperkaya bukti empiris hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dan disiplin kerja serta hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa ketika dosen merasakan kepuasan akan pekerjaan, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan dengan sesama dosen, maka dosen tersebut akan berkomitmen kepada universitas. Semakin dosen tersebut merasa puas, maka semakin berkomitmen dan disiplin dosen tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data, disiplin kerja dosen dipengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Melihat hasil penilaian dosen terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja ditemukan penilaian yang mempunyai nilai yang kecil dan harus mendapatkan perhatian yang lebih dari pihak yayasan. Hal yang perlu diperhatikan pihak yayasan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah mengenai gaji dan tunjangan yang dirasa belum cukup dan belum sesuai dengan tanggungjawab, pimpinan yang memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, penerapan peraturan oleh pimpinan serta kesempatan untuk menduduki posisi yang berbeda. Hal yang perlu diperhatikan pihak yayasan untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah banyak hal yang terganggu jika memutuskan untuk keluar serta lebih baik berada satu organisasi untuk sebagian besar karir. Hal yang perlu diperhatikan pihak yayasan untuk meningkatkan disiplin kerja adalah dosen yayasan merasakan belum adanya konsistensi pemberian sanksi bagi dosen yang melanggar dan dosen tidak segan untuk melakukan pelanggaran.

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan kepada yayasan Universitas Mahasaraswati dalam hal membuat kebijakan dan keputusan terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil analisis penelitian, dapat ditarik kesimpulan penelitian yaitu kepuasan kerja berkorelasi positif dengan disiplin kerja, kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi berkorelasi dengan disiplin kerja.

Untuk meningkatkan disiplin kerja dosen yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar, pihak yayasan perlu memperhatikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional dosen.

Kepuasan kerja dosen secara umum mempunyai nilai yang baik. Namun dalam upaya peningkatan disiplin kerja maka pihak yayasan perlu meningkatkan gaji dan tunjangan yang dirasa belum cukup dan belum sesuai dengan tanggungjawab, pimpinan yang memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, penerapan peraturan oleh pimpinan serta kesempatan untuk menduduki posisi yang berbeda. Sedangkan hal – hal seperti pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan bidang keahlian, diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dalam universitas, serta sudah terjalinnya hubungan kekeluargaan dengan sesama dosen harus bisa dipertahankan karena telah memiliki nilai yang baik.

Komitmen organisasional dosen secara umum mempunyai nilai yang baik. Namun terdapat beberapa nilai yang masih rendah dan perlu ditingkatkan oleh pihak yayasan, yaitu belum banyak hal yang terganggu jika dosen memutuskan untuk keluar serta belum banyak dosen yang merasa lebih baik berada satu organisasi untuk sebagian besar karir. Hal yang harus tetap dipertahankan oleh pihak yayasan karena mempunyai nilai yang baik adalah perasaan dosen yang bahagia menghabiskan karir pada universitas, merasa sulit meninggalkan universitas dan nilai kesetiaan yang berdampak positif.

Disiplin kerja secara umum mempunyai nilai cukup baik, namun ada terdapat nilai terendah yang harus lebih ditingkatkan oleh pihak yayasan yaitu dosen yayasan merasakan belum adanya konsistensi pemberian sanksi bagi dosen yang melanggar dan dosen tidak segan untuk melakukan pelanggaran.

## **REFERENSI**

- Azeem, Syed Mohammad. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman, *Scientific Research, Vol 1. pp 295 – 299*
- Chan, Sow Hup. 2006. Organizational identification and commitment of members of a human development organization, *Journal of Management Development, Vol 25, Iss 3. pp 249 – 268*
- Chiun Lo, May dan Ramayah, T. 2011. Mentoring and job satisfaction in Malaysian SMEs, *Journal of Management Development, Vol 30, Iss 4. pp 427 – 440*
- Darwish A.Yousef. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting, *Personnel Review, Vol 29 Iss: 5 pp.567 – 592*

- English, Brian., Morrison, David., Chalon, Christopher. 2010. Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment, *Journal of Management Development*, Vol 29, Iss 4. pp 394 – 408
- Fadilla Helmi, Avin. 1996. Disiplin Kerja, *Buletin Psikologi*, Tahun IV, Nomor 2
- Furnham, Adrian., Eracleous, Andreas., Premuzic, Tomas Chamorro. 2009. Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five, *Journal of Managerial Psychology*, Vol 24, Iss 8. pp 765 – 779
- Gilder, Dick de. 2003. Commitment, trust and work behavior The case of contingent workers, *Personnel Review*, Vol 32, No 5. pp. 588 – 604
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Henry, Simamora. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- James Boles, Ramana Madupalli, Brian Rutherford, John Andy Wood. 2007. The Relationship of Facets of Salesperson Job Satisfaction With Affective Organizational Commitment, *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol 22, Iss 5. pp 311 – 321
- Jha, Sumi. 2011. Influence of psychological empowerment on affective, normative and continuance commitment: A study in the Indian IT industry, *Journal of Indian Business Research*, Vol 3, Iss 4. pp 263 – 282
- Johan, Rita. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan, *Jurnal Pendidikan Penabur*, No.01
- Mottaz J, Clifford. 1988. Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations*, Vol 41, Number 6. Pp 467 – 482
- Naderi Anari, Nahid. 2012. *Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment*, Vol 24, Iss 4. pp 256 – 269
- Nelson A, Silvia. 2012. Affective commitment of generational cohorts of Brazilian nurses. *Journal of Manpower*, Vol 33, Iss 7. pp 804 – 821
- Noor Arifin, Komaruddin. 2009 . Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kapabilitas, Komitmen Terhadap Kinerja Anggota Satuan Komando Distrik Militer 0719 Jepara, *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, Vol 6, No 2. pp. 171 – 186
- Rollinson J, Derek. 2000. Supervisor and manager approaches to handling discipline and grievance: a follow – up study, *Personal Review*, Vol 29, Iss 6. pp 743 – 768

- Rowden W, Robert. 2000. The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol 21, Iss 1. pp 30 – 35
- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara Indonesia
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sukirman. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.BINTRATEX Semarang, ISSN : 1979 – 6889
- Susilo, Martoyo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suyana Utama, Made. 2009. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar : Sastra Utama
- Wei Amy Tian, Foreman. 2009. Job Satisfaction and Turnover in The Chinese Retail Industry, *Chinese Management Studies*, Vol 3, Iss 4. pp 356 – 378