

# Naqi dkk

*by Anjani .*

---

**Submission date:** 18-Dec-2023 01:08PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2261689945

**File name:** Muhammad\_Naqi\_Akyasa\_2.pdf (175.66K)

**Word count:** 4256

**Character count:** 27412

## Faktor-Faktor Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Muhammad Naqi Akyasa <sup>\*1</sup>, Heri Prabowo<sup>2</sup>, <sup>3</sup>Ratih Hesty Utami P.  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

### ARTICLE INFO

Keywords:  
 Gaya Kepemimpinan,  
 Komitmen Organisasi,  
 Kepuasan Kerja,  
 Disiplin Kerja

Email :  
[naqi.mrkz@gmail.com](mailto:naqi.mrkz@gmail.com),  
[heriprabowo@upgris.ac.id](mailto:heriprabowo@upgris.ac.id),  
[ratihesty@gmail.com](mailto:ratihesty@gmail.com)

### ABSTRACT

Disiplin kerja merupakan keadaan ideal untuk mendukung terlaksananya tugas untuk mendukung kerja secara optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT King Food Bekasi. Model penelitian yaitu explanatory research, teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 responden dengan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling, skala pengukuran menggunakan skala likert. Analisis kuantitatif menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Saran penelitian ini adalah bagi Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan terutama gaji pokok dan sikap atasan, agar dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas maupun disiplin kerja karyawan.

Copyright © 2023 Jurnal JEAMI. All rights reserved is Licensed under a Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

### PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mau mengubah perilakunya dan bekerja keras untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan terhadap semua peraturan perusahaan dan norma sosial saat ini (Veithzal, 2014, hal. 599). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kesadaran seorang karyawan dalam disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diperlukan adanya Gaya kepemimpinan yang baik. Gaya seorang pemimpin juga dapat menjadi panutan bagi karyawan dalam melakukan sebuah tindakan. Gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan keras dan kurang komunikatif pada karyawan akan berdampak pada kurang harmonisnya antara pimpinan dan karyawan, sehingga dalam bekerja karyawan akan kurang bersemangat dan tentunya dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja.

*Faktor-Faktor Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . Muhammad Naqi Akyasa, et.al*

Gaya kepemimpinan mempunyai keistimewaan untuk seorang pimpinan dapat mengatur dan mengarahkan karyawan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja demi mencapai tujuan. Menurut Veithzal Rivai (2014:16) hubungan antara pimpinan dan anggotanya mempunyai empat tahap/fase yang diperlukan bagi pimpinan untuk mengubah gaya kepemimpinannya yaitu: Tahap pertama, pada kesiapan awal perhatian pimpinan pada tugas sangat tinggi, anggota diberi instruksi yang jelas dan dibiasakan dengan peraturan, struktur dan prosedur kerja. Tahap kedua adalah di mana anggota sudah mampu menangani tugasnya, perhatian pada tugasnya sangat penting karena karyawan belum dapat bekerja tanpa struktur. Kepercayaan pimpinan pada bawahan semakin meningkat. Tahap ketiga di mana anggota mempunyai kemampuan lebih besar dan motivasi berprestasi mulai tampak dan mereka secara aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar, pemimpin masih harus mendukung dan memberikan perhatian, tetapi tidak perlu lagi memberikan pengarahan. Tahap keempat adalah tahap di mana anggota mulai percaya diri, dapat mengarahkan diri dan pengalaman, pemimpin dapat mengurangi jumlah perhatian dan pengarahan.

Masalah yang dihadapi karyawan dalam hal gaya kepemimpinan merupakan suatu kebiasaan yang hampir dirasakan karyawan. Pada PT King Food terdapat 3 produksi yaitu (Boiled Fish, Frozen Fish Ball, Steamed Fish). Pada penelitian ini penulis berfokus pada produksi bagian Steamed Fish. Dalam temuan yang ada pada kasus di PT King Food yang tiap pergantian pemimpin mempunyai cara yang beda untuk memimpin para karyawannya. Pemimpin yang cenderung jarang memperhatikan karyawannya dalam bekerja maka karyawan akan cenderung kurang puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin yang cenderung bersikap adil dan selalau berpartisipasi dalam pengambilan keputusan maka akan banyak karyawan yang segan dan patuh serta termotivasi oleh pimpinanya.

Wibowo menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2014, hal. 429). Pada lokasi oleh penulis ternyata banyak Karyawan di PT. King Food sering mengalami keluhan dalam pekerjaannya. Salah satunya yaitu beberapa karyawan mengeluh pada beberapa pekerjaan yang mereka lakukan karena sudah lama bekerja sehingga menyebabkan mereka bosan yang pekerjaannya hanya itu saja di pekerjaan tersebut. Karena tidak ada rotasi kerja atau peningkatan jejang karir yang membuat mereka semakin maju dan mendapatkan pengalaman pekerjaan dibidang lain. Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Secara teori, komitmen dikategorikan ke dalam indikator komitmen organisasi, karakteristik personal, karakteristik struktur organisasi, karakteristik hubungan kerja, pengalaman kerja, kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi (Robbin & Judge, 2015, hal. 101).

Komitmen merupakan bentuk jaminan secara implisit maupun eksplisit terhadap kelanjutan hubungan. Hubungan yang mempunyai nilai berkaitan erat dengan kepercayaan bahwa komitmen dapat eksis hanya jika hubungan tersebut penting untuk dipertimbangkan. Komitmen organisasi dapat juga membentuk organization citizenship behavior (OCB) (Rehan & T. Islam, 2013, hal. 24). OCB adalah Perilaku bebas memilih bagi individu yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan (Robbins & Judge, 2013, hal. 27). OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen karyawan (Kurniawan, 2014, hal. 101).

*Faktor-Faktor Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . Muhammad Naqi Akyasa, et.al*

Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan terbaik. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja. Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan.

Fenomena lainnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah penurunannya produksi bagian Steamed Fish oleh karyawan PT King Food Bekasi Tahun 2016-2021:

Tabel 1 Data realisasi hasil produksi Steamed Fish pada PT King Food 2016 – 2021

Steamed Fish	
Tahun 2016	109,8 miliar (ekor/tahun)
Tahun 2017	107,7 miliar (ekor/tahun)
Tahun 2018	106,7 miliar (ekor/tahun)
Tahun 2019	111,3 miliar (ekor/tahun)
Tahun 2020	109,9 miliar (ekor/tahun)
Tahun 2021	109,5 miliar (ekor/tahun)

Sumber: PT King Food 2016 – 2021

Berdasarkan tabel di atas, jumlah produk yang diproduksi oleh karyawan PT King Food mengalami penurunan dari tahun 2016-2017 yaitu dari 109,8 miliar batang, menjadi 107,7 miliar ekor. kemudian kembali mengalami penurunan mulai tahun 2019-2021 yaitu 111,3 miliar batang menurun menjadi 109,9 miliar dan 109,5 miliar batang pada tahun berikutnya.

Tabel 2 Data Absensi karyawan yang tidak masuk tanpa ijin pada produksi Steamed Fish PT King Food Bekasi 2020 – 2021 Periode Mei 2020 – Januari 2021

Tahun 2020	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir Kerja	Tahun 2021	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir Kerja
Januari	15	Januari	25
Februari	19	Februari	27
Maret	13	Maret	28
April	18	April	30
Mei	21	Mei	32
Juni	17	Juni	30
Juli	19	Juli	28
Agustus	21	Agustus	25
September	23	September	25
Oktober	19	Oktober	30
November	17	November	28
Desember	20	Desember	29

Sumber : PT King Food Bekasi 2020 – 2021

Tabel 2 terlihat bahwa jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa ijin meningkat dari tahun 2020 yaitu sebanyak 222 karyawan meningkat menjadi 337 karyawan pada tahun 2021. Dalam

*Faktor-Faktor Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . Muhammad Naqi Akyasa, et.al*

hal ini kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh PT King Food Bekasi adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja, diremehkan, dan tidak dapat mencapai potensi maksimalnya otomatis akan menghalangi mereka untuk fokus dan fokus penuh pada pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Selama semua ekspektasi sejalan dengan hasil yang nyata, mereka dapat secara aktif mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari sikap pegawai itu sendiri terhadap pekerjaannya, ketika tingkat kepuasan kerja tinggi maka pegawai akan melihat positif pekerjaannya dan sebaliknya ketika tingkat kepuasan rendah maka pegawai akan melihat negatif pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013, hal. 46). Hal tersebut didukung oleh pernyataan yang menyatakan jika perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Priansa, 2017, hal. 103).

Penelitian mengenai disiplin kerja menarik pada penelitian manajemen sumber daya manusia. Penelitian mengenai disiplin kerja dihubungkan dengan faktor lain yang dapat mempengaruhinya, seperti misalnya gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda – beda terkait hubungannya dengan disiplin kerja. Ada perbedaan hasil penelitian (*research gap*) pada penelitian yang dilakukan oleh (Sinurat, 2017), menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan D. , 2013), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian itu juga diperkuat lagi oleh (Hutagalung & Ritonga, 2018), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Tania & Susanto, 2013), menyatakan Komitmen organisasi **berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**. Pada penelitian **variabel gaya** kepemimpinan **terhadap** disiplin **kerja** oleh Putra (2020), menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Namun penelitian tersebut bertolak belakang pada penelitian Rizal & Radiman, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja (Rizal & Radiman, 2019).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, masih terdapat perbedaan kesimpulan hasil penelitian dan permasalahan, maka dalam penelitian ini akan menguji pengaruh (1) Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, (2) komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, (3) gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, (4) komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Adapun kontribusi hasil penelitian ini untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam memaksimalkan disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## KAJIAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihatnya (Thoha, 2013). Terdapat tiga tipe gaya kepemimpinan yaitu tipe otoriter, tipe pemimpin kendali bebas dan tipe demokratis (Rivai & Mulyadi, 2015, hal. 36). Indikator instrumen gaya kepemimpinan menurut Veithzal ada sikap, visi, kemampuan seorang pemimpin, memberi motivasi, memberi arahan atau perintah resmi dan melakukan evaluasi (Veithzal, 2014).

*Faktor-Faktor Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . Muhammad Naqi Akyasa, et.al*



### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya (Suparyadi, 2015, hal. 452). Tiga komponen komitmen organisasi meliputi (1) *psychological contracts*, mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang mereka berutang kepada organisasi dan apa utang organisasi pada mereka; (2) *transactional contracts*, didasarkan pada kewajiban moneter spesifik secara terbatas dan (3) *Relational contracts*, didasarkan pada keterbukaan semakin luas dan kewajiban subjektif (Wibowo d. , 2015, hal. 194). Ada empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasi, yaitu (Kaswan, 2015, hal. 127):

1. Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi
2. Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar
3. Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar
4. Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat profesional

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan pembatasan kebebasan dari pegawai dan pegawai (Ahmad, 2012, hal. 4). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan M. , 2014, hal. 19). Beberapa indikator disiplin kerja yaitu memenuhi peraturan, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi, tegas, sanksi hukuman dan teladan pimpinan (Hasibuan M. , 2014, hal. 194).

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan M. , 2014, hal. 202). Sikap kerja, disiplin dan prestasi kerja mencerminkan sikap. Bukti mengidentifikasi empat faktor yang menyebabkan kepuasan karyawan lebih tinggi, yaitu (Robbin & Judge, 2015, hal. 119):

1. Kerja Yang Menantang Secara Mental  
Secara umum, individu menyukai pekerjaan, memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan memberikan berbagai tugas, kebebasan dan umpan balik tentang bagaimana mereka bekerja. Karakteristik ini membuat pekerjaan lebih menantang secara mental.
2. Penghargaan Yang Sesuai  
Karyawan menginginkan sistem kompensasi yang mereka yakini adil, jelas, dan sesuai dengan harapan mereka. Jika menurut Anda gaji tersebut wajar, kemungkinan besar Anda akan puas berdasarkan kebutuhan pekerjaan, tingkat keterampilan pribadi, dan standar gaji komunitas.
3. Kondisi Kerja Yang Mendukung  
Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya demi kenyamanan dan kemudahan bekerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, Sebagian besar karyawan lebih suka

*Faktor-Faktor Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . Muhammad Naqi Akyasa, et.al*

menggunakan peralatan yang relatif modern dan bersih di tempat kerja yang relatif dekat, dengan peralatan yang memadai.

4. Rekan Kerja Yang Suportif

Bagi sebagian besar karyawan, keuntungan pribadi dari pekerjaan tidak hanya berupa uang atau prestasi nyata, tetapi pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory atau penelitian yang bersifat menerangkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Objek penelitian karyawan PT. King Food Bekasi, dengan jumlah sampel 109 orang. Variabel independen penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, variabel dependennya disiplin kerja dan variabel interveing adalah kepuasan kerja. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil analisis menggunakan korelasi *Product-moment* pada angket variabel gaya kepemimpinan yang dipakai diketahui bahwa dari 7 item yang diujicobakan ternyata semua item soal sah atau valid dengan validitas bergerak dari 0,621 sampai dengan 0,899. Variabel komitmen organisasi diketahui dari 7 item yang diujicobakan ternyata semua item soal sah atau valid dengan validitas bergerak dari 0,466 sampai dengan 0,572. Variabel disiplin kerja diketahui dari 6 item yang diujicobakan ternyata semua item soal sah atau valid dengan validitas bergerak dari 0,442 sampai dengan 0,663. Variabel kepuasan kerja diketahui dari 5 item yang diujicobakan ternyata semua item soal sah atau valid dengan validitas bergerak dari 0,470 sampai dengan 0,684.

Setelah diuji menggunakan analisis reliabilitas *Cronbach's alpha*, nilai alpha yang variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,914, komitmen organisasi 0,756, disiplin kerja 0,802 dan kepuasan kerja sebesar 0,772. Nilai alpha yang dihasilkan keempat variabel lebih besar dari 0,05 maka instrumen ke empat variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 3 Gambaran Deskripsi Variabel Penelitian

	Gaya Kepemimpinan (%)	Komitemen Organisasi (%)	Disiplin Kerja (%)	Kepuasan Kerja (%)
Sangat Rendah	0,9	0,9	0,0	0,0
Rendah	4,6	5,5	6,4	6,4
Sedang	26,6	20,2	21,1	19,3
Tinggi	31,2	30,3	26,6	24,8
Sangat Tinggi	36,7	43,1	45,9	49,5
	Mean = 22,09 SD = 4,78	Mean = 22,43 SD = 4,92	Mean = 19,11 SD = 4,08	Mean = 22,09 SD = 4,78

Variabel gaya kepemimpinan diukur menurut persepsi 109 responden sebagian besar mengkategorikan sangat tinggi sebesar 36,7% (M = 22,09, SD = 4,78), variabel komitmen organisasi dalam kategori sangat tinggi 43,1% (M = 22,43, SD = 4,92), variabel disiplin kerja dalam

*Faktor-Faktor Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Muhammad

Naqi Akyasa, et.al

kategori sangat tinggi (M = 19,11, SD = 4,08) dan variabel kepuasan kerja dalam kategori sangat tinggi (M = 16,05, SD = 3,52). Hasil pengukuran diketahui penilaian karyawan PT. King Food Bekasi secara umum gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam kategori sangat tinggi.

Analisis Kuantitatif

Tabel 4 Hasil Analisis Data

Korelasi	Standar. Coefficients Beta	Sig. (p)	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,410	0,000	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,299	0,001	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,104	0,002	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,069	0,033	Signifikan
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,866	0,000	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y_2$ melalui $Y_1$	$0,104 + (0,410 \times 0,866) = 0,459$	$X_1 \rightarrow Y_2 < X_1 \rightarrow Y_2$ melalui $Y_1$	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y_2$ melalui $Y_1$	$0,069 + (0,299 \times 0,866) = 0,328$	$X_2 \rightarrow Y_2 < X_2 \rightarrow Y_2$ melalui $Y_1$	Signifikan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. King Food

Diperoleh nilai signifikansi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh bertanda positif berarti pengaruh searah, artinya semakin baik gaya kepemimpinan seseorang, maka kepuasan kerjanya akan semakin baik, sebaliknya semakin tidak baik gaya kepemimpinan seseorang, maka kepuasan kerjanya akan semakin kurang baik. Sesuai yang disampaikan oleh Aloderiene, R (2016) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan pemimpinnya.

Peranan pemimpin sangat penting bagi kelangsungan suatu organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang dapat menciptakan rasa nyaman akan memotivasi karyawan bekerja dengan baik mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin harus memiliki hubungan baik dengan karyawan guna mendapatkan kepuasan kerja secara bersama sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dukungan tinggi dari pimpinan akan dapat menciptakan kepuasan kerja tinggi karyawan (Schermerhorn, Jr, Osborn, Uhl-Bien, G. Hunt, 2012:11).

Berdasarkan teori pertukaran sosial yang dikembangkan oleh Blau (1964), perlakuan baik perusahaan pada karyawan akan menumbuhkan komitmen atau perilaku positif dari diri karyawan melalui kinerjanya. Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan interaksi pimpinan dan bawahan dalam mencapai tujuan utama perusahaan, sehingga gaya kepemimpinan yang banyak disukai pegawai akan berpengaruh positif pada kepuasan kerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Sejalan penelitian Kertiriasih, et.al (2018) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja, artinya tingkat pencapaian kepuasan kerja karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakan (Kertiriasih, et.al.,2018.; Thoha, 2001).

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. King Food

Diperoleh nilai signifikansi komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan

*Faktor-Faktor Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . Muhammad Naqi Akyasa, et.al*



komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan jika kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel komitmen organisasional di PT King Food. Penelitian ini mendukung teori yang diungkapkan oleh Bagia (2015) dan Luthans (2011) bahwa apabila komitmen organisasional nilainya tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Kajian empirik yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013), menyatakan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tahir (2017) bahwa komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan dalam kenyataannya terbukti tidak mampu menaikkan **kepuasan kerja**.

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. King Food

Diperoleh nilai signifikansi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y_2$ ). Berdasarkan uji hipotesis nilai signifikansi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y_2$ ). Nilai koefisien parameter sebesar 0,104 artinya gaya kepemimpinan yang semakin baik maka akan semakin baik juga disiplin kerjanya. Kedisiplinan karyawan untuk bekerja mengalami peningkatan apabila semakin baik gaya kepemimpinannya. Hal ini sejalan dengan penelitian hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivai dan Jauvani (2009), Liyas (2017), dan Muthi dan Djuwita (2019) dimana hasilnya menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

### 4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. King Food

Diperoleh nilai signifikansi komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,033 < 0,05$ , sehingga disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y_2$ ). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan probabiliti (sig.) sebesar  $0,033 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka disiplin kerja akan semakin rendah. Sejalan penelitian Kusumaningrum (2015) dan Hatyanto (2010), ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja karyawan.

### 5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. King Food

Diperoleh nilai signifikansi kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan secara langsung terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y_2$ ). Hasil penelitian diketahui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga kepuasan kerja yang diperoleh karyawan mempengaruhi tingkat tinggi disiplin kerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari nilai koefisien beta sebesar 0,866 dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan koefisien beta bertanda positif, sehingga dapat diartikan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan. Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 86,6%. Kepuasan kerja pada karyawan yang tinggi maka akan berdampak pada semakin tingginya disiplin kerjanya dan sebaliknya (Hasibuan, 2009:203).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang pekerjaan yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang pekerja yakini seharusnya diterima (Robbins,

2013:78). Kepuasan kerja bagian sangat penting karena menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kunci keberhasilan menegakkan disiplin adalah kesadaran dan kesejahteraan pegawainya (Amriany, dkk, 2004). Disiplin mencakup kesejahteraan selain berkaitan dengan peraturan-peraturan atau sanksi-sanksi. Kesejahteraan yang dipenuhi perusahaan akan menumbuhkan kepuasan serta kecintaan karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja (Muhaimin, 2004). Kesejahteraan berhubungan dengan semua pemenuhan kebutuhan pegawai. Kebutuhan hidup yang terpenuhi secara layak akan menumbuhkan kepuasan karyawan, sehingga akan memiliki motivasi dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik dan disiplin atau sesuai ketentuan yang ditetapkan.

#### KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya gaya kepemimpinan yang digunakan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya komitmen organisasi mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, artinya gaya kepemimpinan yang digunakan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, artinya komitmen organisasi yang digunakan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, artinya kepuasan kerja yang digunakan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja.

#### REFERENSI

- Hutagalung, I., & Ritonga, R.. 2018. Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6 No. 2, 72-84. Retrieved from : <http://jurnal.unpad.ac.id/jkk>
- Rehan, M., & T. Islam. (2013). Relationship Between Organizational Commitment and Citizenship Behaviours. *World Journal of Management and Behavioral Studies*, 1(1), 24-32
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019, Maret 2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, No. 1, 117-128. doi:DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Setiawan, D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: Jumma*, 2. doi:<https://doi.org/10.33508/jumma.v2i1.384>
- Setiawan, E. (2018, October 2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Prima Ekonomika*, 9 No.1. Retrieved from <http://jurnal.stieykp.ac.id/index.php/prima-ekonomika/article/view/23>
- Sinurat, E. (2017, Juli-Desember 2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3, 92-106.
- Kurniawan. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis (Teori, Konsep, & Praktik Penelitian Bisnis)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2017). *Komunikasi Pemasaran TERpadu pada Era Media Sosial*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

*Faktor-Faktor Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . Muhammad Naqi Akyasa, et.al*

Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia-JEAMI

<https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>

Volume 1, no 02 tahun 2023

E-ISSN: 2964-0385

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.

Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke-6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.

# Naqi dkk

---

## ORIGINALITY REPORT

---

19%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

---

## MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

---

2%

★ journal.unigres.ac.id

Internet Source

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On