



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian Twisting dan Inspecting pada PT. X

Nisha Aulia, Sri Suwarsi \*

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history :

Received : 13/8/2022

Revised : 14/12/2022

Published : 20/12/2022



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 2

No. : 2

Halaman : 65-74

Terbitan : Desember 2022

### ABSTRAK

Pencapaian tujuan organisasi melalui peran serta sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk dari komitmen yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan tentu bersedia untuk memberikan hasil kerja terbaiknya guna memberikan efek positif bagi keberhasilan organisasi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan analisis penelitian deskriptif dan verifikatif serta menggunakan program SPSS dalam mengoperasikan perhitungannya. Adapun data yang tertera diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima sebanyak 55 orang. Sedangkan untuk pengambilan sampelnya peneliti menggunakan teknik sampling jenuh sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sejumlah 55 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan sebesar 27,8%. 2) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen sebesar 19,2%. 3) Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan sebesar 33,1%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Bagian *Twisting* dan *Inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Komitmen Karyawan.

### ABSTRACT

The achievement of organizational goals through the participation of human resources is a form of commitment given by employees to the organization. Employees who are highly committed to the company are certainly willing to give their best work to have a positive effect on the success of the organization. In this research, the method used is the quantitative method, using descriptive and verification research analysis and using the SPSS program in operating the calculations. The data listed were obtained through questionnaires, interviews, and literature studies. The population selected in this study were all employees of the twisting and inspecting division at PT. Bina Usaha Cipta Prima as many as 55 people. Meanwhile, for taking the sample, the researcher used a total sampling technique so that the sample in this study was 55 respondents. The results of this study indicate that: 1) Work Discipline partially has a positive and significant effect on Employee Commitment by 27.8%. 2) Job Satisfaction partially has a positive and significant effect on Commitment by 19.2%. 3) Work Discipline and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on Employee Commitment by 33.1%. This study concludes that there is an influence between Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Commitment in the Twisting and Inspecting Section at PT. Bina Usaha Cipta Prima.

**Keywords :** Job Discipline; Job Satisfaction; Employee Commitment.

© 2022 Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Unisba Press. All rights reserved.

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kunci dan aset utama bagi sebuah organisasi, yang mana sumber daya manusia memiliki kontribusi yang begitu besar dalam menentukan berkembang atau tidak dan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Rifa'i, 2017) yang menyatakan bahwasannya keberhasilan sebuah organisasi di dalam pencapaian tujuannya itu akan bergantung pada aspek manusia yang terlibat didalamnya, karena segala bentuk inovasi dapat terealisasikan ketika berada di tangan manusia. Maka dari itu, setiap organisasi kini diharapkan mampu memecahkan berbagai macam persoalan terkait dengan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai komitmen karyawan terhadap organisasi (Melia, 2011). Komitmen karyawan dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis seseorang, dimana ia memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta berkeinginan kuat untuk dapat mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi dimana ia bekerja (Sopiah, 2008).

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah komoditas yang dapat menentukan kesuksesan dari suatu perusahaan. Rendahnya komitmen seseorang terhadap organisasi dapat pula mencerminkan rendahnya tanggung jawab seseorang untuk melaksanakan tugasnya dan dapat mendatangkan persoalan lain bagi organisasi terkait. Setiap perusahaan tentu mengharapkan adanya komitmen yang baik pada setiap karyawannya. Dimana dengan adanya komitmen yang baik diharapkan mampu menjadi motivasi dasar bagi setiap individu untuk menghasilkan kinerja terbaiknya. Salah satu perusahaan yang tentu mengharapkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi adalah PT. Bina Usaha Cipta Prima yang merupakan salah satu perusahaan tekstil dan beralamatkan di jalan Cibaligo, KM 0,5 Leuwigajah, Kelurahan Cibereum, Kecamatan Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat. Dimana aktivitas utama dari perusahaan ini yaitu memproduksi kain denim dan benang kapas yang juga digunakan sebagai benang lusi pada kain denim yang diproduksi. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi adalah disiplin kerja dan kepuasan kerja (Manurung & Riani, 2017).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima? Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen karyawan? Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan? Serta bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis mengenai perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya.

## B. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang datanya berupa angka-angka dan nantinya dianalisis menggunakan statistik. Adapun populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima sebanyak 55 orang.

Sedangkan untuk pengambilan sampelnya peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 100 orang, sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sejumlah 55 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis datanya yaitu menggunakan teknik analisis deskriptif dan verifikatif.

## Pembahasan dan Diskusi

### 1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, adapun teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas dari setiap item pernyataan adalah korelasi *pearson product moment* dengan pengambilan keputusan berdasarkan

pada nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,270 dan menggunakan taraf signifikansi 5% maka item adalah valid. Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel yang dilakukan terhadap 55 responden disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,650	0,270	Valid
Item Pernyataan 2	0,351	0,270	Valid
Item Pernyataan 3	0,439	0,270	Valid
Item Pernyataan 4	0,625	0,270	Valid
Item Pernyataan 5	0,614	0,270	Valid
Item Pernyataan 6	0,416	0,270	Valid
Item Pernyataan 7	0,382	0,270	Valid
Item Pernyataan 8	0,483	0,270	Valid
Item Pernyataan 9	0,398	0,270	Valid
Item Pernyataan 10	0,577	0,270	Valid
Item Pernyataan 11	0,567	0,270	Valid
Item Pernyataan 12	0,548	0,270	Valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021**

Berdasarkan tabel 1. diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,270). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwasannya seluruh pernyataan dapat dikatakan layak (valid) digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Demikian juga untuk Tabel 2 dan 3.

**Tabel 2.** Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,402	0,270	Valid
Item Pernyataan 2	0,583	0,270	Valid
Item Pernyataan 3	0,405	0,270	Valid
Item Pernyataan 4	0,642	0,270	Valid
Item Pernyataan 5	0,583	0,270	Valid
Item Pernyataan 6	0,287	0,270	Valid
Item Pernyataan 7	0,460	0,270	Valid
Item Pernyataan 8	0,331	0,270	Valid
Item Pernyataan 9	0,352	0,270	Valid
Item Pernyataan 10	0,308	0,270	Valid
Item Pernyataan 11	0,638	0,270	Valid
Item Pernyataan 12	0,288	0,270	Valid
Item Pernyataan 13	0,671	0,270	Valid
Item Pernyataan 14	0,397	0,270	Valid
Item Pernyataan 15	0,486	0,270	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

**Tabel 3.** Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Komitmen Karyawan

Butir Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,548	0,270	Valid
Item Pernyataan 2	0,683	0,270	Valid
Item Pernyataan 3	0,528	0,270	Valid
Item Pernyataan 4	0,623	0,270	Valid
Item Pernyataan 5	0,522	0,270	Valid
Item Pernyataan 6	0,564	0,270	Valid
Item Pernyataan 7	0,510	0,270	Valid
Item Pernyataan 8	0,672	0,270	Valid
Item Pernyataan 9	0,673	0,270	Valid
Item Pernyataan 10	0,596	0,270	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item-item pernyataan yang termasuk dalam kategori valid dan akan dianalisis menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Adapun hasil dari uji reliabilitas pada rumus *Cronbach Alpha* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,736	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,728		Reliabel
Komitmen Karyawan (Y)	0,797		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti memiliki nilai yang lebih besar dari pada 0,60, dan menandakan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan andal (reliabel) sebagai *instrument* alat ukur penelitian.

## 3. Analisis Deskriptif

**Tabel 5.** Rekapitulasi Penilaian Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Skor	Rata-Rata Skor	Kategori
Disiplin Kerja	Mematuhi semua peraturan perusahaan	172	3,13	Tinggi
	Penggunaan waktu secara efektif	178	3,24	Tinggi
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	176	3,20	Tinggi
	Absensi	176	3,21	Tinggi
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>176</b>	<b>3,20</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima termasuk kedalam kategori tinggi, terlihat pada hasil rata-rata indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel

diperoleh nilai sebesar 3,20. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Sebagian besar karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima memiliki disiplin kerja yang baik.

**Tabel 6.** Rekapitulasi Penilaian Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Skor	Rata-Rata Skor	Kategori
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	179	3,25	Sangat Tinggi
	Supervision (atasan)	180	3,28	Sangat Tinggi
	Rekan Kerja	184	3,32	Sangat Tinggi
	Kesempatan Promosi	155	2,83	Tinggi
	Gaji/Upah	163	2,96	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>172</b>	<b>3,13</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima termasuk kedalam kategori tinggi, terlihat pada hasil rata-rata indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel diperoleh nilai sebesar 3,13. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima memiliki kepuasan kerja yang baik.

**Tabel 7.** Rekapitulasi Penilaian Komitmen Karyawan

Variabel	Dimensi	Skor	Rata-Rata Skor	Kategori
Komitmen Karyawan	Kemauan Karyawan	185	3,36	Sangat Tinggi
	Kesetiaan Karyawan	179	3,25	Sangat Tinggi
	Kebanggaan Karyawan	182	3,32	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>182</b>	<b>3,31</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima termasuk kedalam kategori sangat tinggi, terlihat pada hasil rata-rata indikator yang digunakan sebagai tolak ukur variabel diperoleh nilai sebesar 3,31. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima memiliki komitmen karyawan yang baik.

#### 4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Adapun hasil penelitian terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 8.** Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Correlations			
		Disiplin Kerja	Komitmen Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,527**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Komitmen Karyawan	Pearson Correlation	,527**	1

	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan Tabel 8. diperoleh hasil pengujian bahwa nilai koefisien korelasi memiliki nilai bertanda positif dengan nilai p-value = 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak atau dengan kata lain terdapat hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

**Tabel 9.** Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.527 <sup>a</sup>	.278	.264	3.959574

a Predictors: (constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel 9. diatas menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap komitmen karyawan adalah 27,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 10.** Hasil Uji T Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.129	5.315		2.658	.010
	Disiplin Kerja	.533	.118	.527	4.512	.000

a Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan Tabel 10. diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  yang didapat untuk variabel disiplin kerja adalah 4,512 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00665. Artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,512 > 2,00665$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwasannya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati (2019), yang menyatakan bahwa hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima atau motivasi, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja guru.

## 5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

**Tabel 11.** Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Komitmen Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	0,438**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	55	55
Komitmen Karyawan	Pearson Correlation	,438**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	55	55

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan Tabel 11. diperoleh hasil pengujian bahwa nilai koefisien korelasi memiliki nilai bertanda positif dengan nilai p-value = 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak atau dengan kata lain terdapat hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

**Tabel 12.** Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.438 <sup>a</sup>	.192	.177	4.187371

a Predictors: (constant), Kepuasan Kerja  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Tabel 12. diatas menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan adalah 19,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 13.** Hasil Uji T Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.010	5.939		2.864	.006
	Disiplin Kerja	.382	.108	.438	3.549	.001

a Dependent Variable: Komitmen Karyawan  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan Tabel 13. diperoleh bahwa nilai t<sub>hitung</sub> yang didapat untuk variabel kepuasan kerja adalah 3,549 dengan nilai t<sub>tabel</sub> sebesar 2,00665. Artinya nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau 3,549 > 2,00665 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hal tersebut menunjukan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwasannya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amanda dkk., 2020) yang menyatakan bahwa hipotesis Ho ditolak dan Ha diterima atau kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Pekanbaru.

## 6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

**Tabel 14.** Hasil Pengujian Persamaan Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.916	5.939		1.105	.274
	Disiplin Kerja	.419	.128	.414	3.286	.002
	Kepuasan Kerja	.224	.110	.257	2.037	.047

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Dari perhitungan regresi yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 6,916 + 0,419 + 0,224$$

Berikut penjelasan mengenai koefisien yang terdapat pada persamaan diatas adalah:

1. Pada persamaan diatas, nilai dari konstanta ( $\alpha$ ) bernilai 6,916. Artinya jika variabel disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai konstan (nol) atau tidak ada peningkatan, maka hasil perhitungan komitmen karyawan (Y), dengan menggunakan persamaan diatas adalah 6,916.
2. Nilai  $\beta_1$  untuk variabel disiplin kerja (X1) adalah sebesar 0,419 yang bersifat positif. Oleh karena itu jika terjadi kenaikan pada disiplin kerja (X1) sebanyak 1 kali, maka dapat diprediksikan komitmen karyawan (Y) akan naik sebesar 0,419, dengan catatan nilai dari variabel lainnya memiliki nilai tetap.
3. Nilai  $\beta_2$  untuk variabel kepuasan kerja (X2) adalah 0,224 yang bersifat positif. Oleh karena itu jika terjadi kenaikan pada kepuasan kerja (X1) sebanyak 1 kali, maka dapat diprediksikan komitmen karyawan (Y) akan naik sebesar 0,224, dengan catatan nilai dari variabel lainnya memiliki nilai tetap.

Adapun hasil uji F dapat dilihat pada table 15.

**Tabel 15.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.636	2	190.318	12.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	769.529	52	14.799		
	Total	1150.165	54			

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan Tabel 15. Diatas diperoleh bahwa nilai dari  $F_{hitung}$  adalah 12,861 dengan  $p$ -value (Sig.) 0,000. Dengan  $\alpha = 0,05$  serta derajat kebebasan  $v_1 = 52$  ( $n-k-1$ ) dan  $v_2 = 2$  maka didapatkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,175. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $12,861 > 3,175$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka pada  $\alpha = 5\%$   $H_0$  ditolak atau secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja (X22) berpengaruh terhadap variabel Komitmen Karyawan (Y).

**Tabel 16.** Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.575 <sup>a</sup>	.331	.305	3.846899

a Predictors: (constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R (korelasi) sebesar 0,575

**Koefisien Determinasi =  $R^2 \times 100\%$**

$$= (0,575)^2 \times 100\% = 33,1\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan adalah 33,1%. Sementara sisanya yakni 100%-33,1% atau 66,9% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.



### C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima Kota Cimahi”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Disiplin kerja pada karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima yang diukur oleh dimensi mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, absensi sudah bernilai tinggi. Hal ini menyatakan bahwasannya disiplin kerja karyawan pada PT. Bina Usaha Cipta Prima bagian *twisting* dan *inspecting* dapat dikatakan tinggi atau setiap karyawannya selalu berupaya untuk dapat mengikuti setiap aturan perusahaan, mampu menggunakan waktu kerja secara maksimal, bertanggung jawab atas pekerjaannya, serta memiliki tingkat absensi yang tinggi.

Kepuasan kerja karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima termasuk ke dalam kategori tinggi, artinya dimensi yang diajukan dalam penelitian ini yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan (*supervision*), rekan kerja, kesempatan promosi, gaji/upah sudah bernilai tinggi. Maka berdasarkan nilai rata-rata dapat disimpulkan bahwasannya pihak perusahaan dapat memperhatikan kepuasan kerja dari setiap karyawannya sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaiknya untuk keberhasilan perusahaan.

Komitmen karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima yang diukur dengan dimensi kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan sudah bernilai sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada bagian *twisting* dan *inspecting* di PT. Bina Usaha Cipta Prima memiliki komitmen yang sangat tinggi terhadap perusahaan.

Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji-T) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,512 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00665 yang artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,512 > 2,00665$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji-T) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,549 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,00665 yang artinya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,549 > 2,00665$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan bagian *twisting* dan *inspecting* pada PT. Bina Usaha Cipta Prima berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji-F) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,861 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,175 yang artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $12,861 > 3,175$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwasannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Daftar Pustaka

- Amanda, A. F., Machasin, & Chairilisyah, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XII(1). <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/7849>
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Melia, I. dan A. sukawati. (2011). Analisis Komitmen Organisasi Melalui Faktor Quality Of Work Life (studi kasus fakultas ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 2(3).

Rifa'i, M. (2017). Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan BMT Harapan Umat dan BMT Istiqomah Tulungagung. *Tulungagung:IAIN Tulungagung*.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Andi Offset.

Trisnowati, W. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Terhadap Komitmen Dan Kinerja Guru. *E-Journal.Umaha.Ac.Id*, 1(2), 2622–6367. <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/iqtisad/article/view/544>