

**KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT BUDAYA ALAM LESTARI SEMARANG)**

Muchlidin* & Fasochah
STIE Dharmaputra Semarang**

ABSTRACT

The aim of this study was to analyze the influence of labor discipline and communication on organizational commitment and job satisfaction as mediating variables. Population of this research is all employees of PT. Alam Lestari Budaya totaling 80 people. The sample was taken of all members of the population by census method. Methods of data processing using SPSS 17.0. The test results show that the hypothesis, work discipline and significant positive effect on job satisfaction. Communications positive and significant impact on job satisfaction. Job satisfaction and significant positive effect on organizational commitment. Discipline of work significant positive effect on organizational commitment. Communications positive and significant impact on organizational commitment. Results of the analysis of mediating variables using Sobel test, concluded that job satisfaction may mediate the effect of labor discipline to organizational commitment. Job satisfaction may mediate the effect of communication on organizational commitment.

Keywords: Discipline of work, communication, job satisfaction, organizational commitment

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Budaya Alam Lestari yang berjumlah 80 orang. Adapun sampelnya diambil seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Metode pengolahan data menggunakan SPSS 17.0. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Pembinaan karyawan adalah termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, pengabdian yang besar kepada perusahaan, disiplin kerja yang baik, komunikasi yang baik, dan memiliki kemampuan profesional, sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dalam

melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna (Hamid, et al., 2003 dalam Choiriyah, 2009).

Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi (Mowday et al., 1982 dalam Heriyanti, 2007). Oleh sebab itu, untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan beberapa faktor, diantaranya adalah disiplin karyawan di dalam bekerja,

* Mahasiswa STIE Dharmaputra Semarang

** Dosen STIE Dharmaputra Semarang

komunikasi yang efektif diantara para anggota, serta kepuasan karyawan di dalam bekerja.

Kepuasan karyawan dalam bekerja juga perlu diperhatikan. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Rivai (2005) menyebutkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. , Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Kadoena (2011) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian Komang Ari Suastika (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Lili Wahyuni (2009) menemukan komunikasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kemudian, apabila hal ini dikaitkan dengan fenomena yang terjadi di PT. Budaya Alam Lestari, maka perusahaan tersebut saat ini sedang menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan komitmen karyawan. Komitmen karyawan di PT. Budaya Alam Lestari adalah belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya

kecenderungan karyawan yang kurang yakin dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, karyawan kurang memiliki kemauan yang kuat untuk berusaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, dan hasrat mereka untuk tetap menjadi anggota organisasi juga kurang kuat, sehingga hal ini berpengaruh pada produktivitas mereka dalam bekerja. Berikut ini adalah gambaran fenomena yang terjadi pada karyawan PT Budaya Alam Lestari Semarang, dengan jumlah karyawan 80 orang:

Faktor penyebab timbulnya ketidak optimalan dari komitmen karyawan ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah disiplin kerja karyawan yang kurang tinggi, komunikasi yang kurang baik, dan kepuasan kerja. Berkaitan dengan uraian tersebut maka dalam penelitian ini perlu kiranya diteliti lebih lanjut mengenai, **“Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan PT. Budaya Alam Lestari Semarang)”**.

Perumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan
5. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan

kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

7. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak akan tercapai (Choiriyah, 2009).

Menurut Robert Goddard (2006) ditemukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku disiplin, diantaranya: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pimpinan, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Komunikasi

Komunikasi organisasi dikatakan secara tersirat oleh Charter Bernard, bahwa "Setiap teori organisasi yang tuntas, komunikasi akan menduduki suatu tempat yang utama, karena susunan, keluasan dan cakupan organisasi secara keseluruhan ditentukan oleh teknik komunikasi". Redding mengemukakan lima indikator yang penting dan iklim komunikasi diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. *Supportiveness* atau bawahan mengamati bahwa hubungan komunikasi mereka dengan atasan membantu mereka membangun dan

menjaga perasaan diri berharga dan penting.

- b. Partisipasi membuat keputusan
c. Kepercayaan, dapat dipercaya dan dapat menyimpan rahasia.
d. Keterbukaan dan keterterusterangan
e. Tujuan kinerja yang tinggi, pada tingkat mana tujuan kinerja dikomunikasikan dengan jelas kepada anggota organisasi (Masmuh, 2008).

Kepuasan kerja

Handoko (2001) menyatakan "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya." Menurut Hasibuan (2005) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak,
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian,
- 3) Berat ringannya pekerjaan,
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan,
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan,
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya,
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Robbins (2001) yaitu:

- 1) Kerja yang secara mental menantang
- 2) Ganjaran yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung.
- 4) Rekan kerja yang mendukung
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja,

tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia, jabatan dan besar kecilnya organisasi. (Siagian, 2002).

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday et al., 1982 dalam Heriyanti, 2007). Sedangkan komitmen menurut (Allen and Meyer, 1990 dalam Muliawan, 2008), adalah dibagi menjadi 3 komitmen yaitu Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative commitment.

- a. Affective Commitment muncul karena keinginan, artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap, suatu usaha dan individu dalam mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya serta tetap ingin menjadi anggota organisasi tersebut agar bisa mencapai tujuannya.
- b. Continuance Commitment muncul karena kebutuhan, dan memandang

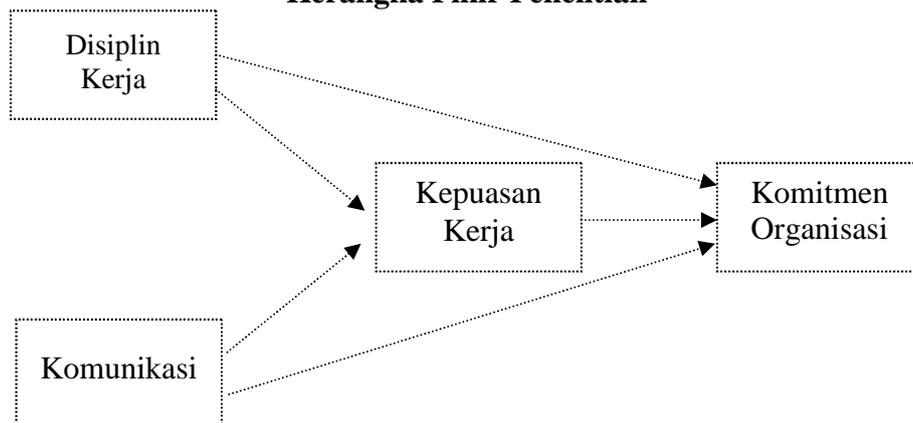
bahwa komitmen sebagai suatu perilaku. Yaitu terjadi dikarenakan adanya suatu ketergantungan terhadap aktifitas - aktifitas yang telah dilakukan di dalam organisasi pada masa lalu dan hal itu tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

- c. Normative Commitment dimana komitmen muncul karena memang "seharusnya". Konsep tentang komitmen, berkembang dan studi awal mengenai loyalitas pada pegawai yang diharapkan ada pada diri para pegawai. Keterikatan yang erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan para pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimiliki.

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka di atas, maka model penelitian yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : J. Sarwono, 2006

Rencana kerangka pemikiran di atas memperlihatkan adanya pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap komitmen

organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang men taati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2003). Alamsyah Yunus (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Siti Choiriyah (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi mempunyai arti yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain sehingga apa yang dikomunikasikan dapat diterima, dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan. Bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, bertukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya (Hautala, 2006). Komang Ari Suastika (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Siti Choiriyah (2009) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja (Bull, 2005). Anastasia Tania (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Lumbanraja (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Listianto (2004), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar pegawai mentaati standar/peraturan dalam organisasi. Lenny Hasan (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja siswa terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi

Komunikasi merupakan salah satu instrumen seorang karyawan untuk membangun hubungan dalam perusahaan. Dengan membangun pola komunikasi yang efektif akan menciptakan sebuah hubungan antara sesama rekan maupun atasan untuk menciptakan alur informasi yang tepat sehingga pesan yang disampaikan sesuai dengan maksudnya, maka sebuah interaksi yang membangun dalam bekerja akan tercipta (Pawito, 2007). Masmuh (2008) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses sosial dimana individu-individu menggunakan simbol untuk menciptakan interpretasi makna dalam lingkungan atau komunitas. Komunikasi berperan penting sebagai sarana utama para anggota perusahaan membangun hubungan yang tidak terbatas baik melalui non-verbal ataupun verbal. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 5 (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H5 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Alamsyah Yunus (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Siti Choiriyah (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Anastasia Tania (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Lumbanraja (2009) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas

maka hipotesis 6 (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Pengaruh Komunikasi Terhadap Komitmen organisasi dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi

Komang Ari Suastika (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Siti Choiriyah (2009) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Anastasia Tania (2013) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Lumbanraja (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 7 (H7) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H7 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja Sebagai variabel mediasi

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah seluruh karyawan PT. Budaya Alam Lestari yang berjumlah 80 orang (Sumber: PT. Budaya Alam Lestari, 2013). Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan dari PT. Budaya Alam Lestari yang berjumlah 80 orang karyawan atau secara sensus (Sumber: PT. Budaya Alam Lestari, 2015), atau secara sensus

Definisi Operasional Variabel

Disiplin kerja

Pengukuran indikator untuk disiplin kerja, antara lain diukur: 1) ketepatan waktu masuk dan pulang kerja. 2) tanggung jawab melaksanakan perintah atasan. 3) tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan. 4) tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Komunikasi

Pengukuran indikator untuk komunikasi antara lain diukur dari: 1) pengamatan bawahan. 2) partisipasi membuat keputusan. 3) kepercayaan. 4) keterbukaan. 5) komunikasi jelas dengan seluruh anggota organisasi.

Kepuasan kerja

Pengukuran indikator untuk kepuasan kerja antara lain diukur dari: 1) kepuasan gaji. 2) kepuasan pekerjaan. 3) kepuasan rekan kerja. 4) kepuasan supervisi, kepuasan promosi.

Komitmen organisasi

Pengukuran indikator untuk komitmen organisasi, antara lain diukur dari: 1) komitmen afektif. 2) komitmen keputusan. 3) komitmen normatif

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Realibilitas

Hasil uji Validitas dan Realibitas instrument berdasarkan Corected Total Correlation r hitung setiap indicator lebih besar dari r tabel = 0,220, , sedangkan uji reliabilitasnya dengan indicator koefisien crombach alpha diatas 0,7.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Uji Jalur I)

Uji Kelayakan Model

Koefisien determinasi dengan Adjusted $R^2 = 0,772$ dengan F hitung= 196,545 F tabel dengan tingkat Signifikansi =0,05, berarti model layak digunakan.

Uji Hipotesis

Tabel 4.18
Koefisien Regresi (Jalur I)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.244	1.065		3.987	.000
Disiplin Kerja (X1)	.493	.059	.622	8.390	.000
Komunikasi (X2)	.325	.065	.522	6.352	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hipotesis 1 (H1) :

Tabel atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 8,390 > t table = 1,664 (df = n – k – 1 = 80 – 2 – 1 =

77, $\alpha = 0,05$, uji satu pihak) dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 1 (H1) bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.

Hipotesis 2 (H2):

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 6,352 > t table = 1,664 dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 2 (H2) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.

Analisis Jalur Model Regresi (Jalur I)

Model persamaan dalam analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Jalur I : $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ atau $KK = \beta_1 DK + \beta_2 K + e_1$
 $Y_i = 0,633X_1 + 0,522 X_2 + e_1$

Semakin tinggi Disiplin Kerja, semakin tinggi pula Kepuasan Kerjanya.

Semakin baik komunikasi nya semakin tinggi pula tingkat Kepuasan nya.

Uji Kelayakan Model Jalur II

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Jalur II)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.894 ^a	.800	.792

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R²* sebesar 0,792. Sedangkan F hitung 101.182 Ftabel = 2,72 dengan tingkat signifikansi 0,000 berarti model layak digunakan.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Jalur II)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.19
Koefisien Regresi (Jalur II)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.067	.673		-.100	.921
Kepuasan Kerja (Y1)	.255	.066	.588	5.893	.000
Disiplin Kerja (X1)	.129	.047	.247	2.759	.007
Komunikasi (X2)	.238	.048	.302	4.957	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pengujian Hipotesis 3 (H3) :

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $5,893 > t \text{ tabel} = 1,665$ ($df = n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$, $\alpha = 0,05$, uji satu pihak), dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 3 (H3) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti.

Hipotesis 4 (H4) :

Berdasarkan tabel hasil dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $2,759 > t \text{ tabel} = 1,665$ dengan angka signifikansi = $0,007 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 4 (H4) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti.

Hipotesis 5 (H5) :

Berdasarkan table dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel komunikasi terhadap komitmen organisasi = $4,957 > t \text{ table} = 1,665$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 5 (H5) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti.

Analisis Regresi Pengaruh Disiplin kerja, Komunikasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi (Jalur II)

Dari tabel diatas disusun persamaan regresi (jalur II) sebagai berikut:

$$KO = 0,588 KK + 0,247 DK + 0,302 K + e_2$$

Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh:

1. kepuasan kerja (KK) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (KO). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula Komitmen organisasi.
2. Sehingga disiplin kerja (DK) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (KO). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.
3. Sehingga komunikasi (K) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (KO). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komunikasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Analisis Jalur Model Regresi Pengaruh Disiplin Kerja dan komunikasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil analisis *path* (jalur) I dan II dapat dilakukan analisis pengaruh disiplin kerja (DK) dan komunikasi (K) terhadap komitmen organisasi (KO) dengan kepuasan kerja (KK) sebagai variabel mediasi sebagai berikut:

Sehingga dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi :

$$DK \rightarrow KK \rightarrow KO \text{ atau } p_6 = p_1 \times p_3 = 0,622 \times 0,588 = 0,366$$

Pengaruh $p_6 = 0,366 > p_4 = 0,247$, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (KK) sebagai variabel mediasi dari pengaruh disiplin kerja (DK) terhadap komitmen organisasi (KO). Dengan demikian maka hipotesis 6 (H6) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terbukti .

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi :

$K \rightarrow KK \rightarrow KO$ atau $p7 = p2 \times p3 = 0,522 \times 0,588 = 0,307$

Pengaruh $p7 = 0,307 > p5 = 0,302$.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (KK) sebagai variabel mediasi dari pengaruh komunikasi (K) terhadap komitmen organisasi (KO). Dengan demikian maka hipotesis 7 (H7) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terbukti.

Simpulan

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja = $8,390 > t \text{ tabel} = 1,664$ dan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.
2. Nilai t hitung dari pengaruh variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja = $6,352 > t \text{ tabel} = 1,664$ dan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian maka hipotesis 2 (H2) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.
3. Pengujian hipotesis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh nilai t hitung = $5,893 > t \text{ tabel} = 1,665$ dan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa kepuasan kerja berpengaruh

positif terhadap komitmen organisasi terbukti.

4. Nilai t hitung dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi = $2,759 > t \text{ tabel} = 1,665$ dengan angka signifikansi = $0,007 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian maka hipotesis 4 (H4) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti.
5. Nilai t hitung dari pengaruh variabel komunikasi terhadap komitmen organisasi = $4,957 > t \text{ tabel} = 1,664$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian maka hipotesis 5 (H5) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi terbukti.
6. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi adalah, t hitung = $6,787 > t \text{ tabel} = 1,664$ dengan tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.
7. Hasil uji Sobel, pada pengujian variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi adalah, t hitung = $5,944 > t \text{ tabel} = 1,664$ dengan tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi.

Implikasi Kebijakan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan selanjutnya akan dapat meningkatkan Komitmen organisasi. Disiplin kerja yang ada pada PT. Budaya Alam Lestari masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Perusahaan lebih menerapkan kepada Karyawan agar patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.
2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan selanjutnya akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kualitas komunikasi karyawannya, baik secara vertikal maupun horisontal.
3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan gaji karyawan agar cukup, sesuai dengan tanggungjawab yang dipikul masing-masing karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2007. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bull, Howard F., 2005. *The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among High School Teachers in Disadvantaged Areas in the Westerfl Cape*. Mini Thesis
- Choiriyah, Siti., 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hamudha Prima Media di Pajang Sukaharjo*. Skripsi, UMS Surakarta.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, J Hani. 2001. *Managemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta.
- Hasan, Lenny. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 3, Nomor 1, Januari 2012
- Hasibuan, Melayu, SP., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heriyanti, Dewita, 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening*. Tesis, UNDIP Semarang.
- Hermawati, 2010. *Studi Korelasi antara Iklim Komunika,., Motivasi Kerja dan Interaksi Sosial*. *Jurnal Komunikasi Massa*, Vol. 3 No.2
- Kadoena, 2011. *Pengaruh Ildim Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Tingkat Produktivitas Kerfa Karyawan*. UPN Yogyakarta.
- Listianto, 2004. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Diszplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Pascasarjana UMS Surakarta
- Luthans E.A., 2006. *Organizational Behavior*. Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.

- Lumbanraja, Prihatin, 2009. *Pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 7 No.2
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muhaimin, 2004. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi pada PT Primarindo Asia Infrastuktur Tbk di Bandung. Jurnal PSYCHE*, Vol.1 No.1
- Muliawan, 2008. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi VII*.
- Masmuh, Abdullah, 2008. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*, Malang: UMM Press.
- Mitra S.AP., 2009. *Analisis Pengaruh Komunikasi Komitmen Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai. Tesis*. UNSU Medan
- Philip, C.G., 2006. *A Manager's Guide to Performance Appraisal*. New York : Free Press.
- Pawito, 2007. *Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Yogyakarta: LKSI Pelangi Aksara.
- Robbins P.S., 2001. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT Indeks : Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robert, Goddart, 2006. *Attention & Performance*. New York: Academic Press.
- Siagian, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ketiga. CV ALFABETA. Bandung.
- Sudjadi, 2005. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston : Richad D. Irwin, Inc.
- Sarono, 2005. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sudiro, 2005. *Pengaruh Komunikasi yang Efektif dalam Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi. Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.3 No.3
- Tania, Anastasia. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. AGORA* Vol. 1, No. 3, (2013)
- Wahyuni, Lili. 2009. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Komitmen Organisasi Dan Tekanan Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat)*. Tesis. Universitas Diponegoro
- Yunus, Alamsyah. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013