

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA DI TRANSMART  
SIDOARJO**

**Elsarazi Rafsanjani**

·Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

Email :

[reلسarazi@gmail.com](mailto:reلسarazi@gmail.com)

**ABSTRACT**

This research focuses on the influence of discipline, organizational commitment to career development and job satisfaction at Transmart Sidoarjo. This goal is to examine whether anything can affect career development and employee job satisfaction at Transmart Sidoarjo. In this study also mentioned about how much influence caused by disciplinary variables and also organizational commitment to career development and employee job satisfaction at Transmart Sidoarjo. The research method used is a quantitative method, this method uses numbers as a result of research that will later be spelled out and given an explanation. This method provides an overview between the variables of Discipline or X1, Organizational Commitment or X2, Career Development or Y1 and Job Satisfaction or Y. The results of this study show that there are 2 things, namely influence partially or alone and also simultaneously or simultaneously.

**Keywords: Discipline, Organizational Commitment, Career Development, Job Satisfaction**

**ABSTRAK**

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kedisiplinan, komitmen organisasi kepada pengembangan karir dan kepuasan kerja di Transmart Sidoarjo. Tujuan ini adalah mengkaji apakah ada yang bisa mempengaruhi pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan di Transmart Sidoarjo. Dalam penelitian ini disebutkan juga mengenai seberapa besar pengaruh yang disebabkan oleh variabel kedisiplinan dan juga komitmen organisasi kepada pengembangan karir dan

kepuasan kerja karyawan di Transmart Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, metode ini menggunakan angka sebagai hasil dari penelitian yang nantinya angka tersebut akan dijabarkan dan diberikan penjelasan. Metode ini memberikan gambaran antara variabel Kedisiplinan atau X1, Komitmen Organisasi atau X2, Pengembangan Karir atau Y1 dan Kepuasan Kerja atau Y. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada 2 hal yaitu pengaruh secara parsial atau sendiri dan juga simultan atau bersamaan.

**Kata Kunci : Kedisiplinan, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja**

## **PENDAHULUAN**

Sebuah perusahaan akan semakin terlihat perkembangannya jika memiliki SDM yang baik, dan bisa disebut sebagai aset penggerak terpenting dalam sebuah perusahaan, dikarenakan SDM memiliki akal dan raga yang mampu untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan cara yang sangat signifikan. Mengingat banyak hal yang menjadi aset penting bagi perusahaan untuk perkembangannya, maka salah satu hal penentu yaitu dengan adanya SDM yang memiliki kompetensi dan loyalitas tinggi kepada perusahaan. Jika kompetensi dan loyalitas dari karyawan memiliki nilai yang tinggi maka perusahaan akan semakin berkembang dengan cepat menuju tujuan atau Visi dan Misi dari perusahaan sendiri. Perusahaan diharuskan memiliki kemampuan untuk mengolah dan memanfaatkan SDM yang ada, jika bisa mengolah dan memanfaatkan dengan baik maka tujuan perusahaan semakin cepat diraih.

Perusahaan yang ingin berkembang bisnisnya maka harus memiliki strategi bisnis yang baik. Menurut Anthony dan Elhama, Strategi merupakan pola tujuan dan juga sebuah kebijakan dari rencana besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik pola dan juga kebijakan yang telah disusun sedemikian rupa tersebut mampu memberikan definisi bisnis perusahaan akan berkembang menjadi sebesar dan seterkenal apa. Ada beberapa faktor yang menentukan perkembangan sebuah perusahaan baik dari internal dalam perusahaan maupun eksternal luar perusahaan. Untuk SDM ini sendiri termasuk dalam faktor internal yang merupakan faktor vital bagi keberhasilan perusahaan. Menyangkut hal

tersebut maka SDM yang ada diharuskan memiliki kedisiplinan dan juga komitmen pada perusahaan yang nantinya akan berefek pada pengembangan karir dan kepuasan kerja di perusahaan.

Salah satu strategi yang bisa diterapkan yaitu memperbaiki kinerja dari SDM yang ada di perusahaan, hal internal ini mengakibatkan dampak yang besar dalam perkembangan perusahaan. Menyatukan individu yang memiliki pemikiran dan karakter yang berbeda merupakan hal yang cukup sulit, sehingga dibutuhkan banyak pola strategi dan juga kebijakan yang harus diterapkan. Kemudian terbentuklah kebijakan yang mengatur mengenai kedisiplinan karyawan, kebijakan dan pola komitmen karyawan kepada perusahaan. Seperti yang sebelumnya ditulis, perkembangan perusahaan akan berlangsung dengan cepat menuju Visi dan Misi perusahaan, hal tersebut juga bisa berdampak pada perkembangan karir yang terjadi pada karyawan, perkembangan karir yang dimaksud bisa diibaratkan sebagai hadiah atau rewards yang diperoleh karyawan dan diberikan oleh perusahaan agar karyawan semakin menyadari bahwa mereka juga ikut andil dalam perkembangan perusahaan sehingga perlu diberikan apresiasi dalam bentuk pengembangan karir dari masing-masing karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan juga memiliki statistic kinerja yang cenderung stabil naik ke atas.

Kedisiplinan sendiri memiliki artian yang cukup luas sehingga banyak dari penelitian terdahulu yang memiliki artian atau kesimpulan yang berbeda. Namun pada hakekatnya disiplin merupakan sebuah hal yang dapat dilatih dari SDM nya, mengapa demikian? Dikarenakan disiplin bukan merupakan sebuah hal mutlak yang langsung didapatkan oleh SDM sejak lahir, sehingga akan ada banyak penyesuaian dari kedisiplinan yang diterapkan oleh keluarga, lingkungan sekitar maupun tempat kerja. Oleh karena hal itu, kedisiplinan seseorang memiliki tingkat yang berbeda sesuai dengan masing-masing dari Sumber Daya tersebut. Disini perusahaan diharuskan untuk memberikan ketegasan dan juga pengarahan agar SDMnya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi kepada hal-hal yang ada di perusahaan, misalkan saja adanya peraturan dan sanksi yang dapat diterapkan oleh perusahaan sebagai bahan untuk melatih kedisiplinan setiap SDM yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Disiplin mencerminkan tanggung jawab dari masing-masing karyawan, sehingga kedisiplinan harus diterapkan kepada diri karyawan agar kinerja semakin membaik dan deskripsi pekerjaan yang diberikan

dapat dilaksanakan dengan hasil yang baik dan berdampak positif kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Kemudian komitmen pada perusahaan juga memiliki peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Menurut beberapa jurnal disebutkan bahwa komitmen karyawan pada perusahaan nya merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan atau SDM yang ada di dalam perusahaan dikarenakan SDM yang ada akan memihak sebuah perusahaan dengan sebuah keinginan bahwa tujuan dari perusahaan tersebut tercapai dan akan melakukan prosedur tanggung jawab yang diberikan dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tercapai dan perkembangan bisnis perusahaan akan semakin meningkat.

Penerapan 2 faktor seperti kedisiplinan dan juga komitmen karyawan dapat diimplementasikan dengan baik dan akan menghasilkan perkembangan bisnis yang bagus dalam perusahaan. Sehingga perusahaan akan memberikan timbal balik berupa pengembangan karir dari masing-masing karyawan. Pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan bertujuan sebagai reward atau penghargaan bagi karyawan atau SDM perusahaan yang berkontribusi dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut beberapa ahli disebutkan bahwa pengembangan karir dalam sebuah perusahaan merupakan hal wajib yang harus diberikan kepada setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dikarenakan setiap karyawan yang ada dipastikan memiliki titik jenuh dan akan merasa tidak dihargai kinerja dan komitmen nya pada perusahaan jika tidak diberikan sesuatu yang setidaknya menganggap bahwa SDM pada perusahaan itu juga penting untuk diberikan penghargaan sebagai bentuk terimakasih perusahaan atas kedisiplinan dan juga komitmen mereka kepada perusahaan.

Selain pengembangan karir, akan ada juga tingkat kepuasan kerja karyawan atau SDM. Tingkat kepuasan kerja SDM yang berada di perusahaan juga patut menjadi pertimbangan dikarenakan dapat berkaitan dengan kedisiplinan dan juga komitmen karyawan kepada perusahaan. Sehingga dari titik ini perusahaan perlu berperan aktif untuk memonitoring karyawan nya. Jika ada karyawan yang memberikan complain atau masukan maka pihak perusahaan perlu mengadakan evaluasi untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan

tersebut. Jika tingkat kepuasan karyawan terpenuhi, maka kedisiplinan dan juga komitmen karyawan kepada perusahaan tidak perlu diragukan lagi. Dikemudian hari pasti akan ada karyawan yang memberikan saran dan masukan lain, sehingga perlu diajukan pada evaluasi rutin perusahaan. Sehingga perusahaan dapat memfasilitasi karyawan yang ada agar tingkat kedisiplinan dan komitmen kepada perusahaan terus terjaga stabil.

Permasalahan yang terjadi pada Transmart Sidoarjo dapat dilihat pada kedisiplinan pegawai yang meliputi sering melakukan kesengajaan untuk telat masuk kerja, kesengajaan menunda pekerjaan sehingga tanggung jawab tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, dan sering melakukan penyelewengan kepada SOP perusahaan yang berlaku. Selain dari sisi kedisiplinan, dari sisi komitmen organisasi juga sering didapatkan permasalahan misalkan dengan adanya tingkat loyalitas karyawan yang semakin lama semakin menurun selain itu juga tingkat kepedulian kepada satu sama lain dan kepada perusahaan juga merupakan permasalahan yang terjadi di Transmart Sidoarjo. Dari sisi pengembangan karir juga dapat dilihat adanya kurang ilmu dalam pengerjaan tugas atau tanggung jawab karyawan yang harusnya dilakukan penerapan pengembangan karir seperti seminar dan pengadaan sosialisasi kerja. Dalam hal kepuasan kerja juga terjadi permasalahan dikarenakan karyawan terlalu banyak menuntut fasilitas di tempat kerja, dan juga meminta beberapa keringanan SOP serta kenaikan salary yang menyebabkan pemilik perusahaan harus memikirkan ulang mengenai realisasi permintaan karyawan.

## **LANDASAN TEORI**

Kerangka teori adalah suatu konsep dengan penyajian yang jelas dan terencana yang memiliki variasi dalam kajiannya, karena kerangka teori memberikan landasan yang kokoh bagi penelitian yang dilakukan.

Menurut teori yang ada yaitu disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat kepada peraturan yang ada, meskipun tertulis maupun tidak serta mampu menjalankannya.

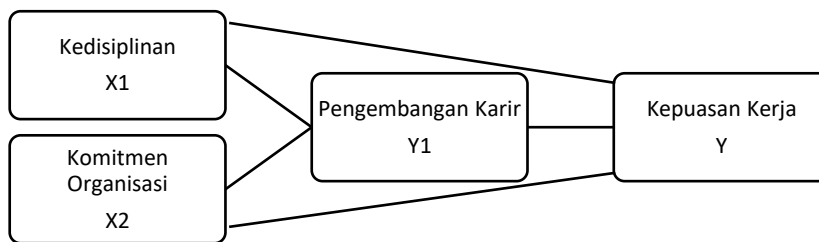
Menurut teori, komitmen organisasi yaitu keadaan dimana karyawan terlibat dalam perusahaan atau organisasinya dan memilikikeinginan untuk menjadi

anggota seterusnya, dimana di dalam organisasi itu diajarkan sikap setia dan kebersediaan karyawan untuk bekerja dengan loyal.

Menurut teori pengembangan karir ialah upaya yang dilakukakan setiap pegawai untuk memacu diri supaya melakukan hal yang optimal dalam mengerjakan tanggung jawab pekerjaan nya serta meningkatkan kemampuan pada setiap tanggung jawab dan kewajibannya.

Menurut Kepuasan Kerja adalah sikap karyawan kepada pekerjaan yang menampilkan kesenangan atau ketenangan yang berhubungan dengan situasi yang ada di lingkungan kerja.

### **KERANGKA KONSEPTUAL**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

### **HIPOTESIS**

Hipotesis yang perlu diuji kan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 = Pengaruh Kedisiplinan (X1) kepada Pengembangan Karir (Y1)

H2 = Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) kepada Pengembangan Karir (Y)

H3 = Pengaruh Kedisiplinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) kepada Pengembangan Karir (Y1)

H4 = Pengaruh Kedisiplinan (X1) kepada Kepuasan Kerja (Y)

H5 = Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) kepada Kepuasan Kerja (Y)

H6 = Pengaruh Kedisiplinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) kepada Kepuasan Kerja (Y)

H7 = Pengaruh Pengembangan Karir (Y1) kepada Kepuasan Kerja (Y)

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang atas dasar pada angka atau numeric yang dihasilkan oleh program. Program yang digunakan oleh peneliti yaitu SPSS. Program SPSS biasanya digunakan untuk menghitung hasil dari data penelitian yang berupa angka atau numeric. Penelitian numerik menggunakan pendekatan berpikir deskriptif untuk mencoba memahami peristiwa yang paling umum digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena. Logika yang dipakai adalah logika positivistic dan menghindari hal-hal yang bersifat subjektif.

### **Tempat dan Waktu**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Trans Retail Indonesia lokasi kerja Transmart Sidoarjo dalam divisi Virtual Store Jl. Raya Taman Tiara No. 50, Pagerwojo, Buduran, Sidoarjo. Penelitian dilakukan selama kurang lebih 4 bulan.

### **Populasi dan Sampel**

Secara sederhana populasi merupakan subjek pada wilayah dan juga waktu tertentu yang akan diamati oleh peneliti. Menurut Gay penentuan besaran sample dapat dihitung dengan adanya minim 30 subjek. Pengukuran sampel dilakukan melalui dasar pada perkiraan penelitian untuk penentuan besarnya sampel yang diambil. Pengambilan besar sampel ini dilakukan dengan banyak pertimbangan yang diharuskan agar memperoleh sampel yang dapat menggambarkan keadaan sebenarnya. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sejumlah 40 orang karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Melalui data primer dan data sekunder yang didapatkan oleh peneliti. Data primer didapatkan dari kuesioner dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan narasumber. Untuk data sekunder, peneliti mendapatkan data tersebut dari dokumen atau berkas perusahaan yang diarsip.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas data adalah pengujian kepada keakuratan suatu instrumen (alat ukur), dengan kata lain instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid atau tidak valid jika dilakukan uji validitas tersebut. Output yang diperoleh dari kuesioner terdiri dari 9 butir pernyataan untuk variabel kedisiplinan, 9 butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi, 4 butir pernyataan untuk variabel pengembangan karir, dan 6 butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja. Dari tabel output di atas dapat menghasilkan kesimpulan yaitu menurut dasar pengambilan keputusan yang ada maka korelasi yang dihasilkan setiap item nya lebih besar dari rtabel yang sudah ditentukan yaitu 0,312 atau ( $r_{hitung} > 0,312$ ). Sehingga memberikan kesimpulan bahwa output yang dihasilkan adalah valid.

### **Uji Reabilitas**

Reabilitas data adalah tentang seberapa konsisten data tersebut. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama ketika diuji pada kelompok yang sama pada waktu yang berbeda atau pada kesempatan yang berbeda. Teknik uji reabilitas yang digunakan yaitu Cronbach's Alpha. Hasil penelitian untuk variabel Kedisiplinan mendapatkan hasil reliabel dan dapat diterima dikarenakan lebih dari 0,7 atau ( $0,765 \geq 0,7$ ), untuk variabel Komitmen Organisasi mendapatkan hasil reliabel dan dapat diterima dikarenakan lebih dari 0,7 atau ( $0,759 \geq 0,7$ ), untuk variabel Pengembangan Karir mendapatkan hasil reliabel dikarenakan lebih dari 0,6 atau ( $0,617 > 0,6$ ), dan untuk variabel Kepuasan Kerja mendapatkan hasil reliabel dan dapat diterima dikarenakan lebih dari 0,7 atau ( $0,750 \geq 0,7$ ).

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model dengan residual yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini digunakan uji normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Hasil output uji normalitas di atas dapat dijelaskan bahwa, variabel kedisiplinan dan komitmen organisasi kepada pengembangan karir memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar



0,200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai standarisasi yang ada yaitu 0,05 atau ( $0,200 > 0,05$ ), sedangkan untuk variabel kedisiplinan dan komitmen organisasi kepada kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai standarisasi yang ada yaitu 0,05 atau ( $0,200 > 0,05$ ).

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas ini menggunakan Tolerance-VIF (Variance Inflation Factor) sebagai acuan dasar pengambilan keputusan. Hasil output uji multikolinearitas di atas dapat dijelaskan bahwa, variabel kedisiplinan dan komitmen organisasi kepada pengembangan karir memiliki nilai tolerance sebesar 0,768 dan VIF sebesar 1,303 yang berarti bahwa nilai tolerance lebih besar dibandingkan nilai standarisasi nya yaitu 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dibandingkan nilai standarisasi nya yaitu 10,00 atau ( $0,768 > 0,10$  dan  $1,303 < 10,00$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Begitu pula untuk variabel kedisiplinan dan komitmen organisasi kepada kepuasan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,768 dan VIF sebesar 1,303 yang berarti bahwa nilai tolerance lebih besar dibandingkan nilai standarisasi nya yaitu 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dibandingkan nilai standarisasi nya yaitu 10,00 atau ( $0,768 > 0,10$  dan  $1,303 < 10,00$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### **Uji Auto Korelasi**

Uji Auto Korelasi digunakan untuk menguji korelasi antara kesalahan residual pada periode  $t$  dan kesalahan pada periode  $t-1$  dalam model regresi linier (periode sebelumnya). Uji auto korelasi menggunakan metode Durbin-Watson. Hasil output uji auto korelasi di atas dapat dijelaskan bahwa, variabel kedisiplinan dan komitmen organisasi kepada pengembangan karir memiliki nilai  $d$  sebesar 1,857, nilai  $d_l$  sebesar 1,100, nilai  $d_u$  sebesar 1,537, nilai  $4 - d_l$  sebesar 2,9, nilai  $4 - d_u$  sebesar 2,463, sehingga dapat dimasukkan ke rumus  $d_u < d < 4 - d_u = 1,537 < 1,857 < 2,463$  yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat auto korelasi. Sedangkan untuk variabel kedisiplinan dan komitmen organisasi kepada kepuasan kerja

memiliki nilai  $d$  sebesar 2,415, nilai  $d_l$  sebesar 1,100, nilai  $d_u$  sebesar 1,537, nilai  $4 - d_l$  sebesar 2,9, nilai  $4 - d_u$  sebesar 2,463, sehingga dapat dimasukkan ke rumus  $d_u < d < 4 - d_u = 2,415 < 1,857 < 2,463$  yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat auto korelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varian pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Metode yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas ini yaitu Glejser. Hasil output uji heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan bahwa, variabel kedisiplinan kepada pengembangan karir memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,505 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai standarisasi yang ada yaitu 0,05 atau ( $0,505 > 0,05$ ) sehingga memberikan hasil tidak terjadi heteroskedastisitas, variabel komitmen organisasi kepada pengembangan karir memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,838 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai standarisasi yang ada yaitu 0,05 atau ( $0,838 > 0,05$ ) sehingga memberikan hasil tidak terjadi heteroskedastisitas, variabel kedisiplinan kepada kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,852 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai standarisasi yang ada yaitu 0,05 atau ( $0,852 > 0,05$ ) sehingga memberikan hasil tidak terjadi heteroskedastisitas, variabel komitmen organisasi kepada kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi (sig) sebesar 0,493 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai standarisasi yang ada yaitu 0,05 atau ( $0,493 > 0,05$ ) sehingga memberikan hasil tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan agar memperkirakan perubahan variabel dependen atau disebut dengan (Y) yang dikorelasikan oleh 2 maupun lebih dari 2 variabel independen atau disebut dengan (X).

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	2,287
Kedisiplinan	0,123
Komitmen Organisasi	0,230

**Tabel 1. Output Uji Regresi Linier Berganda Terhadap Pengembangan Karir**

Nilai koefisien variabel kedisiplinan 0,123 memiliki arti tiap peningkatan 1% variabel kedisiplinan jadi pengembangan karir meningkat sebesar 0,123. Nilai tersebut merupakan nilai positif sehingga dapat diartikan juga akan berpengaruh positif kepada pengembangan karir.

Nilai koefisien variabel komitmen organisasi 0,230 memiliki arti setiap peningkatan 1% variabel komitmen organisasi jadi pengembangan karir meningkat sebesar 0,230. Nilai tersebut merupakan nilai positif sehingga dapat diartikan juga akan berpengaruh positif kepada pengembangan karir.

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	-2,421
Kedisiplinan	0,393
Komitmen Organisasi	0,368

**Tabel 2. Output Uji Regresi Linier Berganda Terhadap Kepuasan Kerja**

Nilai koefisien variabel kedisiplinan 0,393 memiliki arti tiap meningkat 1% dari variabel kedisiplinan maka kepuasan kerja juga meningkat sebesar 0,393. Nilai tersebut merupakan nilai positif sehingga dapat diartikan juga akan memiliki pengaruh positif kepada kepuasan kerja.

Nilai koefisien variabel komitmen organisasi 0,368 memiliki arti setiap peningkatan 1% dari variabel komitmen organisasi jadi kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,368. Nilai tersebut merupakan nilai positif sehingga dapat diartikan juga akan memiliki pengaruh positif kepada kepuasan kerja.

**Uji Hipotesis Parsial (t) dan Simultan (f)**

Uji hipotesis parsial (t) dirancang untuk menentukan apa variabel independen atau dependen memiliki efek parsial atau terpisah.

- a) H1 = Pengaruh Kedisiplinan (X1) kepada Pengembangan Karir (Y1).

0,344 > 0,05 dan 0,974 < 2,110

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dikarenakan nilai signifikansi yaitu 0,344 lebih besar daripada nilai kepercayaan yaitu 0,05,

dan juga nilai thitung yaitu 0,974 lebih kecil dibandingkan dengan nilai ttabel yaitu 2,110.

- b) H2 = Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) kepada Pengembangan Karir (Y1).

$$\underline{0,067 > 0,05 \text{ dan } 1,955 < 2,110}$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak dikarenakan nilai signifikansi yaitu 0,067 lebih besar daripada nilai kepercayaan yaitu 0,05, dan juga nilai thitung yaitu 1,955 lebih kecil dibandingkan dengan nilai ttabel yaitu 2,110.

- c) H4 = Pengaruh Kedisiplinan (X1) kepada Kepuasan Kerja (Y).

$$\underline{0,043 < 0,05 \text{ dan } 2,186 > 2,110}$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dikarenakan nilai signifikansi yaitu 0,043 lebih kecil daripada nilai kepercayaan yaitu 0,05, dan juga nilai thitung yaitu 2,186 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel yaitu 2,110.

- d) H5 = Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) kepada Kepuasan Kerja (Y).

$$\underline{0,043 < 0,05 \text{ dan } 2,193 > 2,110}$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima dikarenakan nilai signifikansi yaitu 0,043 lebih kecil daripada nilai kepercayaan yaitu 0,05, dan juga nilai thitung yaitu 2,193 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel yaitu 2,110.

- e) H7 = Pengaruh Pengembangan Karir (Y1) kepada Kepuasan Kerja (Y).

$$\underline{0,001 < 0,05 \text{ dan } 3,811 > 2,101}$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H7 diterima dikarenakan nilai signifikansi yaitu 0,001 lebih kecil daripada nilai kepercayaan yaitu 0,05, dan juga nilai thitung yaitu 3,811 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel yaitu 2,101.

Uji hipotesis simultan (f) berguna mengetahui apa ada pengaruh variabel secara simultan, yaitu pengaruh lebih dari 1 variabel bebas kepada variabel terikat. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05.

- a) H3 = Pengaruh Kedisiplinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) kepada Pengembangan Karir (Y1).

$$\underline{0,031 < 0,05 \text{ dan } 4,303 > 3,55}$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dikarenakan nilai signifikansi yaitu 0,031 lebih kecil daripada nilai kepercayaan yaitu 0,05, dan juga nilai fhitung yaitu 4,303 lebih besar dibandingkan dengan nilai ftabel yaitu 3,55.

- b) H6 = Pengaruh Kedisiplinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) kepada Kepuasan Kerja (Y).

$$\underline{0,002 < 0,05 \text{ dan } 9,253 > 3,55}$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 diterima dikarenakan nilai signifikansi yaitu 0,002 lebih kecil daripada nilai kepercayaan yaitu 0,05, dan juga nilai fhitung yaitu 9,253 lebih besar dibandingkan dengan nilai ftabel yaitu 3,55.

### **Uji Koefisien Determinasi**

Uji hipotesis koefisien determinasi digunakan sebagai pengetahuan persentase pengaruh variabel (X) kepada variabel (Y) secara bersamaan. Hasil yang dapat dijadikan acuan adalah R-kuadrat. R-kuadrat yang ada dikonversi ke persentase. Nilai determinasi sebesar 0,336. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel Kedisiplinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) mampu mempengaruhi variabel Pengembangan Karir (Y1) sebesar 33,6%. Dan sisa 66,4% nya dipengaruhi oleh factor lain di luar variabel penelitian ini. Kemudian ada nilai determinasi sebesar 0,521. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel Kedisiplinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) mampu mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 52,1%. Dan sisa 47,9% nya dipengaruhi oleh factor lain di luar variabel penelitian ini.

### **Pembahasan**

Secara keseluruhan penerapan kedisiplinan dapat dilihat dari tingkat ketepatan waktu, tanggung jawab dan juga peraturan. Misalkan saja ketika karyawan datang dengan jadwal jam 08.00 WIB pagi menggunakan seragam berwarna biru muda sesuai dengan SOP perusahaan kemudian memakai sepatu fantofel berwarna hitam dengan rambut atau hijab yang ditata rapi kemudian melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dengan masing – masing job desc seperti menata gudang maupun mengarsip dokumen.

Untuk penerapan komitmen organisasi dapat dirasakan ketika karyawan mulai mengadakan acara kantor non-formal misalkan saja ada karyawan yang sakit kemudian masing-masing karyawan menjenguk dengan turut mengumpulkan sumbangan, atau juga acara makan-makan saat target penjualan toko sudah melebihi.

Dari sisi pengembangan karir yang diterapkan juga seiring berjalannya waktu semakin membaik yaitu dengan diadakannya evaluasi rutin. Evaluasi rutin diadakan di ruang meeting yang dihadiri oleh tim management atau setara manager, mengapa demikian? Hal ini dikarenakan agar proses evaluasi berjalan dengan satu arah yaitu melalui tim manajer setelah evaluasi kemudian akan ada kritik dan saran untuk semakin mengembangkan apa yang dirasa kurang selama periode berjalan. Hasil evaluasi kemudian diinformasikan kepada anggota tim agar dapat diterapkan dan diperbaiki.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terpancar ketika karyawan memberikan suasana yang nyaman saat bekerja. Dengan dimulai dari kinerja karyawan yang cekatan sehingga karyawan lain pun menjadikan hal tersebut motivasi. Karyawan juga akan merasakan kepuasan kerja ketika mereka mendapatkan hak karyawan. Misalkan saja diberikan uang lembur ketika sedang ada pekerjaan tambahan, atau juga diberikan bonus ketika penjualan melebihi target.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari uji penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan kepada Pengembangan Karir jika secara parsial. Namun Kedisiplinan dan Komitmen Organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir jika secara simultan. Kedisiplinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M. J. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Kepada Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan.
- Arif, M. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Kepada Prestasi Kerja Karyawan.
- Aristia., M. Y. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Kepada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugra Cipta Lokatara Gresik.
- Fatma, C. (2020). The Role of Human Resource Management Practices and Employee Job Satisfaction in Predicting Organizational Commitment in Saudi Arabian Banking Sector.
- Jayantika., W. H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Kepada Intensi Turnover Karyawan di Kawasan Industri MM2100.
- Jung, S. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kepada Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kanwil Direktorat Jenderal Pembendaharaan Prov. Sulawesi Selatan.
- P., H. I. (2018). Mengembangkan SDM.
- Prayogi., M. T. (2021). Peranan Komitmen Organisasi Karyawan : Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.
- R., G. D. (2020). Impact of Job Satisfaction On Organizational Commitment Among The Academic Leaders of Tamil Nadu Universities.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Kepada Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kab. Asmat.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.
- Siagian, S. P. (2018). Manajemen SDM.