

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato Bakery Denpasar Barat

Ni Putu Alit Ariningsih⁽¹⁾

Putu Herny Susanti⁽²⁾

Putu Atim Purwaningrat⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: alitariningsih03@gmail.com

ABSTRACT

Conato Bakery presents the Lifestyle Bakery concept, engaged in selling bread with the mission of Go Green and Stay Healthy. The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effect of job satisfaction, employee commitment and work discipline on employee performance at Conato Bakery West Denpasar. The population in this study were all employees at Conato Bakery West Denpasar, consisting of 30 employees. Determination of the sample using a saturated sample technique, namely the entire population is used as a sample. After the instrument test and classical assumption test were carried out, then the data was analyzed using multiple linear regression analysis, determination, t test, and F test. The results of the partial analysis show that job satisfaction and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Employee commitment has a negative and insignificant effect on employee performance. Job satisfaction, employee commitment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Job satisfaction ; Employee commitment ; Work discipline ; Employee performance*

ABSTRAK

Conato Bakery menyajikan konsep Lifestyle Bakery, bergerak dibidang penjualan roti dengan misi Go Green and Stay Healthy. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Conato Bakery Denpasar Barat sebanyak 30 orang karyawan. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kepuasan kerja ; Komitmen karyawan ; Disiplin kerja ; Kinerja karyawan*

Pendahuluan

Conato Bakery menyajikan konsep Lifestyle Bakery, bergerak dibidang penjualan roti dengan misi Go Green and Stay Healty. Produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang tinggi, baik dari segi bahan baku, rasa, aroma, penyajian, dan kemasan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, Manajemen harus mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang maksimal. Karyawan harus berusaha meningkatkan kinerja yang dimiliki dengan harapan tujuan karyawan dapat tercapai.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Anwar, 2012:167). Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam karyawan (Ilahi *et al.*, 2017). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang mana penilaiannya dapat dilakukan berdasarkan pendekatan-pendekatan sifat, pendekatan perilaku, pendekatan sistem dan prestasi (Putri *et al.*, 2020).

Kepuasan kerja sangat erat kaitanya dengan pendapatan yang diterima karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah pendapatan yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Nasution, 2017). Luthans (2012:178) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen karyawan. Komitmen karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan karyawan serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen akan muncul bila karyawan sadar akan hak dan kewajibannya dalam menjalankan tugas tanpa ada kepentingan pribadi. Komitmen karyawan merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja. Komitmen karyawan yang dimiliki juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu karyawan dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam karyawan tersebut (Ilahi *et al.*, 2017).

Disiplin merupakan upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar atau peraturan-peraturan dalam organisasi (Suryanto *et al.*, 2010) menganggap

disiplin sebagai suatu alat latihan untuk mengubah dan mengoreksi pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga para karyawan berusaha bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian terdahulu memberikan informasi terkait dengan Disiplin kerja (Widyantara & Ardana, 2015),

Conato Bakery yang terletak di Denpasar Barat, khususnya di jalan buana raya mengalami tingkat penjualan yang rendah, sehingga target penjualan perbulannya belum terpenuhi atau belum tercapai, kepuasan karyawan terhadap pendapatan finansial atau gaji yang mereka terima dari perusahaan, dan kurangnya kedisiplinan karyawan yang membuat pekerjaan menjadi terhambat. Conato Bakery Denpasar menetapkan target penjualan bulanan sepanjang tahun 2022 sebanyak total 7 bulan karyawan tidak mampu memenuhi target penjualan minimum. Permasalahan yang terjadi di Conato Denpasar Barat yaitu gaji pokok berbanding dengan UMK Denpasar tahun 2022. Secara gaji pokok, gaji beberapa jabatan memang berada di bawah UMK kota Denpasar tahun 2022.

Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan berkeja keras untuk kemajuan perusahaan. Karyawan Conato Bakery Denpasar Barat pada tahun 2022 sebanyak 39 orang, terdapat karyawan yang hanya bekerja selama 1 bulan. Hal ini berarti adanya keluar-masuk karyawan (turnover) pada Conato Bakery Denpasar Barat. Adanya turnover mengindikasikan rendahnya komitmen karyawan untuk bekerja di Conato Bakery Denpasar Barat. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan di Conato Bakery Denpasar Barat dan norma-norma sosial yang berlaku, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan di Conato Bakery Denpasar Barat tahun 2022 rata-rata sebesar 4.31% ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Ardana dkk, (2012:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, diatas 3 sampai 10% dianggap tinggi. Tingkat disiplin yang kurang didalam perusahaan seperti terdapat karyawan yang terlambat absen atau kurang tepat waktu akan berdampak buruk terhadap perusahaan Conato Bakery Denpasar Barat.

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Alwi, 2011:78). Nawawi (2013:98) menyatakan kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan". Teori ini didukung oleh penelitian sebelumnya dari

Putri (2020) dan Pratama (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat.

Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka karyawan tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja (Suryanto *et al.*, 2010). Teori didukung oleh penelitian dari Rasti Ardini dan Fadli (2017), Fatmah Bagis (2019) dan Titik Rosita, (2016) hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat.

Komitmen karyawan adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya (Kuntjoro, 2012:217). Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Teori ini didukung oleh penelitian sebelumnya dari Pingkan Marsoit, (2017), menunjukkan bahwa variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Komitmen karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat.

Disiplin Kerja Menurut Handoko (Sinambela, 2016:334), disiplin adalah kesediaan orang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan keleraan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Teori ini didukung oleh penelitian sebelumnya dari Rasti Ardini dan Fadli (2017), Titik Rosita, (2016) dan Fatmah Bagis (2019), menemukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat.

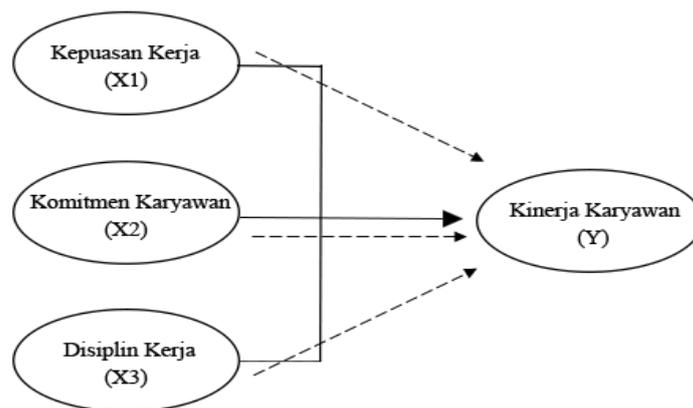
Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa

variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan di Conato Bakery yang beralamat di Jalan Buana Raya, Padangsambian, Kec Denpasar barat, Kota Denpasar, Bali. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1), komitmen karyawan (X2) dan disiplin kerja (X3) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Conato Bakery Denpasar Barat, sebanyak 30 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan Conato Bakery Denpasar Barat, sehingga sampel sebanyak 30 orang yang dijadikan sampel. Sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi atau menggunakan teknik sampel jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Conato Bakery Denpasar Barat sebanyak 30 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner, wawancara mendalam dan observasi. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H1, H2 dan H3) maupun hipotesis simultan (H4) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel kepuasan kerja, komitmen karyawan, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai instrumen diperoleh dari

jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS *Version 26.0 for Windows* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefesien Korelasi	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
1. Kinerja Karyawan (Y)	10 Item				
2. Kepuasan Kerja (X1)	10 Item				
3. Komitmen Karyawan (X2)	8 Item	0,30	Valid	0,60	Reliabel
4. Disiplin Kerja (X3)	14 Item				

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dan nilai koefisien *alpha cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS *Version 26.0 for Windows*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	N
Kolmogorov-Smirnov Z	30
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,285
	0,146

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dimana hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,146 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.625	.490			
	X1	.200	.145	.312	.347	2.885
	X2	-.158	.158	-.229	.336	2.972
	X3	.566	.191	.652	.362	2.760

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.625	1.491		15.033	.420
1 X1	.200	.049	.423	7.215	.137
X2	-.158	.053	-.311	-5.312	.087
X3	.566	.043	.885	1.382	.328
Y	.430	.078	.573	4.075	1.000

a. Dependent Variable: ABSRes

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	1.625	.490		3.319	.003		
1 X1	.200	.145	.312	2.383	.001	.347	2.885
X2	-.158	.158	-.229	-1.002	.326	.336	2.972
X3	.566	.191	.652	2.958	.005	.362	2.760

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh nilai konstanta (α) = 1,625 dan koefisien regresi (β_1) = 0,200, (β_2) = -0,158, (β_3) = 0,566. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1,625 + 0,200X_1 - 158X_2 + 0,566X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai α = 1,625 yang berarti apabila nilai variabel kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja tidak meningkat, maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 1,625.

Nilai β_1 = 0,200 yang menunjukkan koefisien positif, yang berarti apabila nilai variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan

nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,200 satuan, dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap.

Nilai $\beta_2 = -0,158$ yang menunjukkan koefisien negatif, yang berarti apabila nilai variabel komitmen karyawan meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan nilai variabel kinerja karyawan sebesar -0,158 satuan, dengan asumsi variabel komitmen karyawan sama dengan (0).

Nilai $\beta_3 = 0,566$ yang menunjukkan koefisien positif, yang berarti apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,566 satuan, dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap.

Dilihat dari nilai $(\beta_1) = 0,200$, $(\beta_2) = -0,158$ dan $(\beta_3) = 0,566$ yang berarti apabila nilai variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sama-sama meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,766 satuan. Sedangkan apabila nilai variabel komitmen karyawan menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan nilai variabel kinerja karyawan sebesar -0,158.

Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Conato Bakery Denpasar Barat.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.690	.27425

Sumber: data diolah, 2023

Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Conato Bakery Denpasar Barat adalah sebesar 54,3% sedang sisanya 45,7% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya lingkungan kerja, karakteristik individu, dan lainnya.

Hasil Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat terlihat pada Tabel 5. di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,200 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,383 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (tarafnyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Titik Rosita (2016), Ardini & Fadli, (2019) dan Bagis *et al.*, (2019) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja karyawan Conato Bakery Denpasar Barat diukur menggunakan indikator antara lain: pekerjaan itu sendiri (work it self), gaji/ upah (pay), promosi (promotion), pengawasan (supervision), rekan kerja (workers). Semakin puas seorang karyawan dalam mendapatkan hak yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan kerja karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat terlihat masih kurang khususnya pada pemahaman karyawan terhadap gaji/ upah. Hal inilah yang menyebabkan karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat belum dapat kepuasan dari pekerjaan yang dijalankan. Maka untuk mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik Conato Bakery Denpasar Barat harus lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya pada pemahaman gaji/ upah yang sesuai terhadap karakteristik tugasnya.

2. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh Komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Conato Bakery Denpasar Barat diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,158 dan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen karyawan sebesar -1,002 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,326 yang lebih besar dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heldiane Takaheghesang (2016), Putrana *et al.*, (2016) dan Marsoit *et al.*, (2017) dari kemangkiran menunjukan bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh negatif dan

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara komitmen karyawan dengan hasilnya dikelola oleh kebutuhan individu atau karyawan, dan bergantung kepada bagaimana karyawan menganggap pekerjaan tersebut penting atau tidak. Komitmen karyawan sikap karyawan lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai karyawan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan karyawan demi pencapaian tujuan. Komitmen karyawan Conato Bakery Denpasar Barat diukur menggunakan indikator antara lain: Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi, Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi, Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran. Berdasarkan hasil penelitian komitmen karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat terlihat masih kurang khususnya pada karyawan yang belum memiliki komitmen untuk menghabiskan sisa karir hanya untuk bekerja di perusahaan Conato Bakery Denpasar Barat. Meningkatkan kinerja karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat perlu adanya peningkatan kesejahteraan dari perusahaan kepada karyawan terhadap komitmen karyawannya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Conato Bakery Denpasar Barat diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,566 dan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,958 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardini & Fadli, (2019) menemukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sama dengan penelitian Bagis *et al.*, (2019) Dari hasil penelitiannya ada pengaruh yang positif dari disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan karyawan yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja karyawan Conato Bakery Denpasar Barat diukur menggunakan indikator antara lain: Tujuan dan kemampuan, Teladanan pimpinan, Keadilan, Pengawasan melekat (waskat), Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan. Berdasarkan hasil penelitian disiplin karyawan Conato Bakery Denpasar Barat terlihat masih kurang khususnya pada karyawan yang belum memiliki sikap disiplin dalam menggunakan tanda pengenal, sehingga

pelanggan lebih sulit untuk mengenal karyawan yang bertugas di toko. Agar bisa meningkatkan kinerja karyawan, Conato Bakery Denpasar Barat perlu adanya peningkatan pemahaman karyawan terhadap disiplin kerja karyawannya.

Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Conato Bakery Denpasar Barat. Berikut adalah hasil uji statistik F:

Tabel 7. Uji Simultan (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.319	3	.773	10.279	.000 ^b
	Residual	1.956	26	.075		
	Total	4.275	29			

Sumber: data diolah, 2023

Hasil pengujian F-test didapat nilai F_{hitung} sebesar 10,279 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Conato Bakery Denpasar Barat, sehingga hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian oleh Ardini & Fadli, (2019) menemukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian Bagis *et al.*, (2019) Dari hasil penelitiannya ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian Putri (2020) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya. Karyawan yang memahami pekerjaannya masing-masing, akan menghasilkan kinerja yang lebih baik karena dapat bekerja lebih efektif dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilannya. Kinerja karyawan Conato Bakery Denpasar Barat terutama dalam berkomitmen dalam bekerja masih tergolong rendah, untuk itu perlu adanya peningkatan semangat, motivasi dan perlakuan yang

layan terhadap karyawan agar semakin menunjukkan komitmen yang lebih baik dalam berkerja dengan perusahaan serta pemahaman karyawan terhadap kepuasan pekerjaannya secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja karyawan Conato Bakery Denpasar Barat.

Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil; penelitian ini adalah (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat, (2) komitmen karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Conato Bakery Denpasar Barat, (4) kepuasan kerja, komitmen karyawan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat. Saran yang diberikan yaitu (1) meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya pada pemahaman gaji/ upah yang sesuai bisa dengan memberikan bonus pada hari raya dan akhir tahun, (2) karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat perlu diberikan reward yang terus meningkat dari waktu ke waktu, serta menciptakan suasana yang menyenangkan dalam bekerja, (3) perlu adanya peningkatan pemahaman karyawan terhadap disiplin kerja karyawannya dan (4) meningkatkan pelatihan keterampilan karyawan.

Daftar Pustaka

- Ardini, R., & Fadli, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 35–50. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.7.1.35-50>
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).
- Hariandja, Marihot T.E, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, 2011. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Ilahi Dede Kurnia. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Skripsi. Universitas Brawijaya Malang.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 44 No.1 Maret 2017*, 44(1), 31–39. <https://www.neliti.com/id/publications/87751/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-disiplin-kerja-dan-komitmen->

- organisasional-stud
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Pengaruh Pelatihan... 4285 Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Pratama M Aditya Putra. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Secara Parsial dan Simultan. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia.
- Putra Bagus Asta Iswara dan Dewi A.A Sagung Kartika. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Skripsi. Universitas Udayana (Unud)
- Putri, N. K., Suryani, & Adnyana, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gerihadi Petrolindo. *VALUES. Volume 1 Nomer 2, April 2020, 1(April)*, 80–87.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Suryanto, E., Hasiolan, L. B., & Fathoni, A. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada C.V. Jaya Motor semarang. *Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran. Semarang*.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syafriawal Rudi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Madrasah Tsanawiyah Yayasan Khazanah Kebajikan). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Widyantara, I., & Ardana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 246548.