

Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan pada Swalayan Purnama

Kasnowo¹, Anindita Imam Basri², Anisa Wijaya Putri³

Email: kasnowo.fe@unim.ac.id¹, anindita@upy.ac.id², maroanisa@gmail.com³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta^{2,3}

Abstract

This research was conducted at the Purnama Godean Supermarket, the focus of this research was on three dependent variables with the aim of knowing the effect of motivation, discipline, and organizational commitment on employee job satisfaction with quantitative research methods. The number of samples is 77 people using saturated sampling technique. While the data collection is done by means of interviews and questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis which was processed with the SPSS program. The results showed that partially work motivation had an effect on job satisfaction with a sig value of $0.032 < 0.05$, work discipline had an effect on job satisfaction with a sig value of $0.008 < 0.05$, organizational commitment had an effect on job satisfaction with a sig value of $0.000 < 0.05$. The results of the simultaneous test of motivation, discipline, and organizational commitment have an effect on employee satisfaction as indicated by a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Motivation, Discipline, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Swalayan Purnama Godean, fokus penelitian ini pada tiga variabel dependent dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan metode penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yaitu 77 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig $0,032 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig $0,008 < 0,05$, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian secara simultan motivasi, disiplin, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan ditunjukkan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : *Motivasi, Disiplin, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan bisa dicapai dengan upaya yakni mengatur karyawan dengan maksimal, untuk meningkatkan kualitas karyawan, dalam perusahaan, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Pada perusahaan, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan berkurangnya

pengerjaan tanggung jawab atas tugas yang diberikan, penurunan tingkat kehadiran, kemauan untuk berhenti dari pekerjaan, menurunnya motivasi kerja, dan kedisiplinan karyawan. Handoko (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada saat para karyawan memperhatikan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan tentunya harus sesuai dengan motivasi karyawan yang didukung dari pemimpin organisasi. Kepuasan kerja dapat dicapai jika hal itu sejalan dengan motivasi yang didapat dari atasan dengan harapan pada saat bekerja, karyawan akan mempunyai tujuan yang harus dicapai. Demi memaksimalkan kepuasan kerja karyawan dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi, karyawan yang bekerja dengan motivasi yang rendah maka hasilnya tidak akan maksimal.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara, (2010) motivasi akan terbentuk melalui sikap karyawan saat menghadapi keadaan kerja di perusahaan, motivasi kerja karyawan di Swalayan Purnama Godean terbilang masih rendah, hal tersebut bisa di lihat dari beberapa karyawan yang bersikap dan melakukan pelayanan yang kurang ramah kepada konsumen dan masih terdapat karyawan yang belum memperhatikan tugas-tugas pekerjaannya secara maksimal oleh sebab itu, atasan perlu memotivasi karyawannya dengan memenuhi keperluan para karyawan dan diharapkan mereka bisa mengerahkan seluruh kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya sehingga bisa memberikan hasil yang diinginkan perusahaan Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah kemampuan yang ada pada individu karyawan yang membuat mereka dengan rela mengikuti segala peraturan dan keputusan yang dibuat oleh perusahaan. Fenomena yang didapat oleh peneliti bahwa masalah pada karyawan Swalayan Purnama Godean adalah kedisiplinan dinilai masih kurang seperti karyawan yang kerap datang tidak tepat waktu dan melanggar aturan perusahaan contohnya kurang mematuhi standar *grooming* yang dibuat oleh perusahaan yaitu kerapian, baik dalam berpakaian maupun berdandan dan kebersihan.

Komitmen organisasi karyawan di perusahaan ini masih perlu ditingkatkan karena tingkat loyalitas, kesadaran dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan masih rendah. Ketika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya maka keterlibatan kerja menjadi berkurang dan komitmen pada organisasi menjadi rendah (Mangkunegara, 2009). terdapat beberapa karyawan yang kurang mengkomunikasikan hal-hal penting dalam perusahaan hal ini tentunya akan mengurangi kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada pemberian pelayanan terhadap pelanggan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan pada Swalayan Purnama”** dengan fokus tiga variabel dependent yaitu Motivasi, Disiplin dan Komitmen Organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini memiliki perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Swalayan Purnama Godean?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Swalayan Purnama Godean?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Swalayan Purnama Godean?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Swalayan Purnama Godean?

Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Swalayan Purnama Godean.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Swalayan Purnama Godean.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Swalayan Purnama Godean.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Swalayan Purnama Godean

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Indikator yang akan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Pekerjaan Itu Sendiri
- b. Gaji
- c. Kesempatan/Promosi
- d. Supervisi
- e. Rekan Kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Sutrisno (2016) yaitu:

- a. Faktor psikologis Adalah aspek yang berkaitan pada mental karyawan seperti minat atau bakat, ketenteraman saat bekerja, perilaku pada saat bekerja, dan keahlian.
- b. Faktor sosial Adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan sosial yang meliputi atasan dan bawahan serta sesama karyawan.
- c. Faktor fisik Adalah aspek yang berkaitan terhadap keadaan fisik karyawan maupun keadaan lingkungan kerja, mencakup jam istirahat karyawan, perlengkapan alat kerja, kondisi ruangan, temperatur ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, kesehatan karyawan dan usia.
- d. Faktor finansial Adalah aspek yang berkaitan dengan kebutuhan finansial karyawan, jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang mencakup sistem dan jumlah gaji yang diterima, jaminan sosial, serta berbagai jenis tunjangan dan fasilitas yang diterima, promosi.

Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2014) mengatakan motivasi kerja adalah penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator yang akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisik
- b. Keselamatan dan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan

Jenis Motivasi Kerja

Jenis Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2009), yaitu:

- a. Motivasi Positif Adalah atasan memotivasi para bawahannya seperti memberikan hadiah sebagai bentuk apresiasi bagi para karyawan yang hasil kinerjanya baik.
- b. Motivasi Negatif Adalah atasan memotivasi para bawahannya seperti memberikan hukuman kepada para karyawan yang melakukan tindakan yang melanggar aturan dan tata tertib perusahaan.

Pengertian Disiplin kerja

Menurut Soejono (2000) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua norma-norma sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku. Indikator yang akan digunakan dalam mengukur disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Tepat Waktu dan Teratur
- b. Penggunaan Perlengkapan Kantor dan Peralatan Kerja
- c. Patuh dan Taat Terhadap aturan
- d. Tanggung Jawab Kerja

Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) bentuk-bentuk disiplin kerja yang baik dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat, gairah kerja, dan inisiatif karyawan pada saat melakukan pekerjaannya.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
- d. Berkembangnya rasa saling memiliki dan solidaritas yang tinggi antar sesama karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Pengertian Komitmen Organisasi

Suatu keadaan keterikatan psikologis seorang karyawan pada suatu organisasi, karyawan tersebut memihak, loyal, dan terlibat dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer 1997). Indikator yang akan digunakan untuk mengukur komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif
- b. Komitmen Berkelanjutan
- c. Komitmen Normatif

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David dalam Sopiah (2008) ada 4 faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan yaitu:

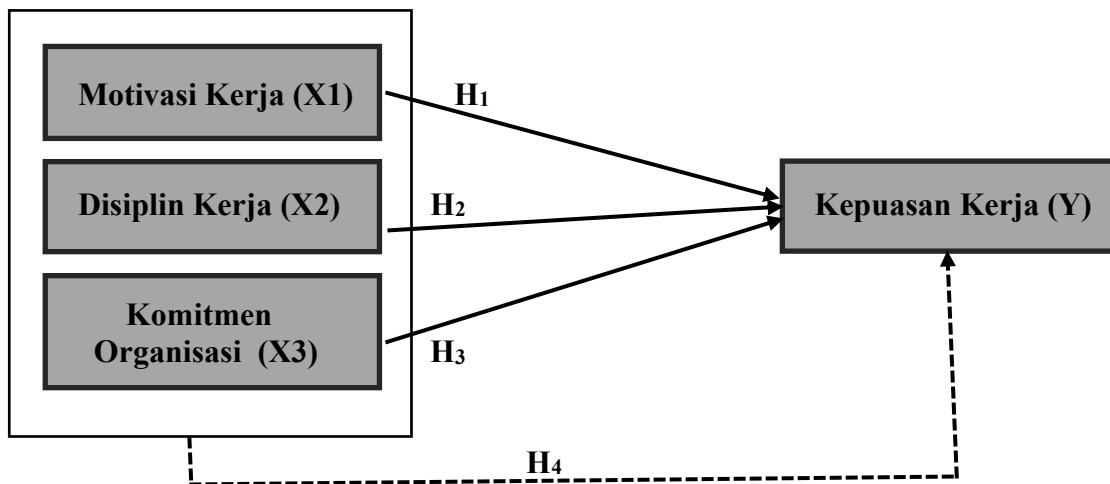
- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, seperti besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran sertifikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi kepada karyawan.
- 4) Pengalaman kerja, karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dengan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentunya memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Penelitian Terdahulu

1. Pingkan Maindoka (2017), Komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.

2. Rona Yulia Wuwungan (2017), Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.
3. Muhammad Elfi Azhar (2020), secara simultan disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.
4. Junaidi, Carol Daniel Kadang (2021), motivasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Superpoly Industry di Jakarta.
5. Iswanda (2017), Komitmen Organisasi, Motivasi, Dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir
6. Purnomo, S & Putranto A (2020), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Putra Madani
7. Rivo Manoppo (2015), Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sedangkan Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada TVRI Sulawesi Utara.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis Penelitian:

- H₁** : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₂** : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H₃** : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan.

H₄ : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Swalayan Purnama Godean yang berjumlah 77 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh, penulis mengambil seluruh jumlah populasi yang ada pada Swalayan Purnama Godean yaitu sebanyak 77 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data dan Pengukuran

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, selain itu pengumpulan data dilakukan dengan wawancara yang dilakukan secara langsung dengan responden dan pihak-pihak yang berhak di Swalayan Purnama Godean agar mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang bersangkutan pada penelitian ini. Pengukuran data menggunakan skala likert yang terdiri dari pilihan jawaban dengan skor 5.

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi ketentuan yaitu valid dan reliabel. Melihat hasil validitas dan reliabilitas kuesioner diperlukan pengujian awal yaitu menggunakan 30 sampel sebagai syarat minimal dalam melakukan uji validitas Ghazali (2013). Kemudian untuk mendukung hasil penelitian, hasil data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan program *SPSS versi 20*.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya, (Ghozali 2018).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang berupa indikator dari variabel, kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban yang diberikan responden stabil dan konsisten dalam menjawab hal yang berkaitan dengan indikator dari variabel. Teknik yang digunakan dalam pengujian ini yaitu menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dan sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki *Alpha Cronbach* $> 0,6$ Ghazali (2018).

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya

pengaruh perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh perubahan yang terjadi pada variabel independen (X_1, X_2, X_3) (Sugiyono 2016). Persamaan regresi linier berganda pada umumnya dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen X secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependen Y dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel (Ghozali 2016).

Uji F (Uji Simultan)

Variabel Uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap dependen (Y) (Ghozali 2016).

Koefisien Determinasi (R^2)

Adalah uji yang dilakukan dengan melibatkan pengaruh dari seluruh variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (variabel terikat). *Adjusted R²* untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Y (Ghozali, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dilihat pada tabel 1. terlihat bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah valid karena nilai *pearson correlation* atau r hitung > dari r tabel yaitu 0,361 dan nilai Sig. < 0,05, sehingga semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Corelation	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	X1.1	0.846	0,000	Valid
	X1.2	0.751	0,000	Valid
	X1.3	0.855	0,000	Valid
	X1.4	0.791	0,000	Valid
	X1.5	0.777	0,000	Valid
	X1.6	0.816	0,000	Valid
	X1.7	0.912	0,000	Valid
	X1.8	0.911	0,000	Valid

Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0.744	0,000	Valid
	X2.2	0.748	0,000	Valid
	X2.3	0.697	0,000	Valid
	X2.4	0.907	0,000	Valid
	X2.5	0.741	0,000	Valid
	X2.6	0.720	0,000	Valid
	X2.7	0.782	0,000	Valid
	X2.8	0.836	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (X ₃)	X3.1	0.756	0,000	Valid
	X3.2	0.889	0,000	Valid
	X3.3	0.873	0,000	Valid
	X3.4	0.832	0,000	Valid
	X3.5	0.872	0,000	Valid
	X3.6	0.841	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0.607	0,000	Valid
	Y1.2	0.636	0,000	Valid
	Y1.3	0.886	0,000	Valid
	Y1.4	0.776	0,000	Valid
	Y1.5	0.713	0,000	Valid
	Y1.6	0.730	0,000	Valid
	Y1.7	0.892	0,000	Valid
	Y1.8	0.877	0,000	Valid
	Y1.9	0.896	0,000	Valid
	Y1.10	0.724	0,000	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,937	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,891	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_3)	0,913	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,915	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS

Tabel 2. Terlihat seluruh item menghasilkan nilai koefisien *alpha cronbach* di atas 0,6, maka dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel 3. dapat di lihat dengan hasil sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta yaitu sebesar -0,889 artinya jika variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) adalah 0, maka kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan nilainya adalah -0,889 dengan asumsi variabel yang lain dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dianggap tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) yaitu sebesar 0,279 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja sebesar satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) karyawan Swalayan Purnama Godean sebesar 0,279 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,899	3,184		-,282	,778
	Motivasi Kerja	,279	,127	,202	2,190	,032
	Disiplin Kerja	,286	,105	,211	2,717	,008
	Komitmen Organisasi	,881	,146	,548	6,046	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS

3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,286 menyatakan bahwa setiap variabel penambahan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar satuan,

maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) karyawan Swalayan Purnama Godean sebesar 0,286 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

4. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,881 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) karyawan Swalayan Purnama Godean sebesar 0,881 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t pada penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,899	3,184		,778
	Motivasi Kerja	,279	,127	,202	,032
	Disiplin Kerja	,286	,105	,211	,008
	Komitmen Organisasi	,881	,146	,548	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS

Diketahui t tabel adalah 1,993. Apabila t tabel < t hitung dan nilai signifikansi kurang dari nilai 0,05, maka variabel independen dinyatakan positif mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t dalam tabel diatas diperoleh:

1. Pengujian pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,190 dengan signifikansi sebesar 0.032, karena nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa H_1 diterima.
2. Pengujian pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,717 dengan signifikansi sebesar 0.008, karena nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa H_2 diterima.
3. Pengujian pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,717 dengan signifikansi sebesar 0.000, karena nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0.05 maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa H_3 diterima

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F bisa diperhatikan pada tabel 5 dibawah:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1278,689	3	426,230	57,783	,000 ^b
	Residual	538,480	73	7,376		
	Total	1817,169	76			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber : Hasil olah data SPSS

Hasil perhitungan uji F pada table 5. diatas didapat F hitung $57,783 > F$ tabel 2,73 dan nilai sig adalah sebesar $0,00 < 0,05$. Artinya, Variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sehingga H_4 dalam penelitian ini diterima.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. menunjukan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar R Square yaitu 0,691 yang berarti variabel independen (X) mampu menjelaskan variabel dependen (Y) yaitu sebesar 69,1% sedangkan sisanya 30,9% dipengaruhi faktor lain selain Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,691	2,71596
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja				

Sumber : Hasil olah data SPSS

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Swalayan Purnama Godean.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Purnama Godean. Hal ini dapat dilihat pada tabel uji t, dimana nilai t hitung (2,190) lebih besar daripada t tabel (1,99) dan nilai signifikansi (0.032) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan

H_1 diterima artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Swalayan Purnama Godean.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Purnama Godean. Hal ini dapat dilihat pada tabel uji t, dimana nilai t hitung (2,717) lebih besar daripada t tabel (1,99) dan nilai signifikansi (0,008) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Swalayan Purnama Godean.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Purnama Godean. Hal ini dapat dilihat pada tabel uji t, dimana nilai t hitung (6,046) lebih besar daripada t tabel (1,99) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Swalayan Purnama Godean.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Purnama Godean. Hal ini dapat dilihat pada tabel uji F, dimana nilai F hitung (57,783) lebih besar daripada F tabel (2,73) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima artinya variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Swalayan Purnama Godean, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada Swalayan Purnama Godean.
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada Swalayan Purnama Godean.
3. Komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada Swalayan Purnama Godean.
4. Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

karyawan (Y) pada Swalayan Purnama Godean.

Saran

Hasil analisis kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Swalayan Purnama Godean

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan menjadi pertimbangan dalam memaksimalkan tingkat kepuasan kerja karyawan, sebab dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal, tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah Yunus, A. A. B. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin*.
<https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/45/45>
- Andreas, B. (2003). Peranan Budaya Perusahaan : Suatu Pendekatan Sistematis dalam Mengelola Perusahaan. *International Journal of Training and Development*. *Prasetya Mulya Management Journal*, VIII(14).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Baha). ANDI.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi.)* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Kadang, J. dan C. D. (2021). Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Superpoly Industry Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(1), 16–23.
- Kerja, K., Dinas, P., Modal, P., Pelayanan, D. A. N., Satu, T., Utara, P. S., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3220–3229.
<https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17466>
- M. R. Yusuf, S. D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka Makasar.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231.
<https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.10127>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian ; Kuantitatif*. Zifatama Siduarjo.
- Program Studi Manajemen FEB Unmas Denpasar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Pengembangan dan Aplikasi*. CV Noah Aletheia.
- Purba S, Revida E, D. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Soejono. (2000). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. ANDI.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian ; Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian ; Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PrenadaMedia Group.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.