

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Melalui Kedisiplinan

Omia Crefioza^{1*}, Ai Elis Karlinda², dan Nia Nadilla³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



ARTICLE HISTORY

Received: 27 November 25
Final Revision: 12 December 25
Accepted: 18 December 25
Online Publication: 31 December 25

KEYWORDS

Job Characteristics, Job Satisfaction, Employee Commitment, Discipline, Bank Employees

KATA KUNCI

Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Kedisiplinan, Karyawan Bank

CORRESPONDING AUTHOR

omiacrefioza@upiptk.ac.id

DOI

10.37034/jems.v8i1.308

A B S T R A C T

In an ever-changing work environment, understanding the factors that build employee commitment is becoming increasingly important for organizations. Commitment does not just appear; it is influenced by how work is perceived, how satisfied employees are in carrying out their roles, and how discipline is formed in daily work activities. This study was conducted to examine the relationship between these variables at Bank BPR Koto Baru Tanah Datar. This study is a quantitative study with data collection methods through the distribution of questionnaires using saturated sampling techniques. Data analysis was performed using path analysis based on Partial Least Squares (PLS), which included testing the outer model, inner model, and hypothesis testing, with the help of SmartPLS 3.0 software. The results showed that job characteristics and job satisfaction both had a positive and significant effect on discipline. Job characteristics were also found to have a positive and significant effect on employee commitment, while job satisfaction had a negative but insignificant effect. Discipline was found to have a positive and significant effect on employee commitment. In addition, job characteristics had a positive and significant effect on employee commitment through discipline as an intervening variable. However, the effect of job satisfaction on employee commitment through discipline shows positive but insignificant results.

A B S T R A K

Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, memahami faktor-faktor yang mampu membangun komitmen karyawan menjadi semakin penting bagi organisasi. Komitmen tidak muncul begitu saja, ia dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan dirasakan, seberapa puas karyawan dalam menjalani perannya, serta bagaimana kedisiplinan terbentuk dalam aktivitas kerja sehari-hari. Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan di antara variabel-variabel tersebut pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan *path analysis* berbasis *Partial Least Squares* (PLS), yang mencakup pengujian *outer model*, *inner model*, serta uji hipotesis, dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan serta kepuasan kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan. Karakteristik pekerjaan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan. Kedisiplinan ditemukan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Selain itu, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan melalui kedisiplinan sebagai variabel *intervening*. Namun, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan melalui kedisiplinan menunjukkan hasil positif tetapi tidak signifikan.

1. Pendahuluan

Dalam persaingan bisnis yang terus berubah dan semakin ketat, organisasi dituntut bukan hanya mengejar pencapaian finansial, tetapi juga memastikan bahwa sumber daya manusianya tetap kuat dan mampu menjadi motor penggerak utama perusahaan. Pencapaian kinerja yang optimal pada akhirnya sangat bergantung pada karyawan yang bekerja dengan motivasi, kedisiplinan, dan komitmen yang konsisten terhadap tujuan organisasi [1], [2]. Kondisi ini terasa

semakin nyata di dunia perbankan, sektor yang bertumpu pada kepercayaan masyarakat, kepatuhan pada aturan, serta stabilitas pelayanan. Karena itu, komitmen karyawan menjadi salah satu pilar penting untuk menjaga kelangsungan operasi jangka panjang [3].

Komitmen karyawan pada dasarnya adalah kondisi psikologis yang menggambarkan seberapa dalam seseorang merasa terikat dengan organisasinya, baik dari sisi emosional, loyalitas, maupun keinginan untuk

tetap menjadi bagian dari perusahaan [4]. Banyak penelitian menunjukkan bahwa komitmen tidak lahir begitu saja, akan tetapi komitmen terbentuk melalui pengalaman kerja sehari-hari dan berbagai elemen yang melekat pada pekerjaan itu sendiri. Karena itu, memahami faktor-faktor yang membentuk komitmen menjadi penting, tidak hanya untuk memperkaya kajian teoretis, tetapi juga untuk membantu organisasi merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih tepat dan berkelanjutan.

Komitmen karyawan tidak hanya sebatas loyalitas formal. Di dalamnya terdapat keterikatan emosional, kesediaan untuk berkontribusi, hingga rasa tanggung jawab moral untuk mendukung tujuan organisasi. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen banyak dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang dijalani, tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, serta perilaku disiplin yang ditunjukkan dalam rutinitas harian.

Salah satu elemen yang memiliki pengaruh kuat terhadap komitmen adalah karakteristik pekerjaan. Unsur ini merujuk pada bagaimana pekerjaan dirancang dan disusun, termasuk variasi keterampilan yang digunakan, kejelasan dan keutuhan tugas, tingkat pentingnya pekerjaan, otonomi, serta kualitas umpan balik yang diterima [5]. Berbagai dimensi tersebut terbukti memengaruhi kondisi psikologis pekerja, persepsi kepuasan, dan sikap kerja secara keseluruhan. Ketika pekerjaan dirasakan menantang, tetapi tetap dapat dikelola, memberikan ruang bagi pengembangan diri, serta bermakna bagi organisasi, karyawan cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat dan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi [6]. Dengan demikian, desain pekerjaan yang baik dapat menjadi salah satu pemicu penting terbentuknya komitmen yang kokoh.

Sejumlah penelitian terbaru juga mengonfirmasi bahwa dimensi karakteristik pekerjaan tersebut tetap relevan di berbagai konteks modern, termasuk sektor jasa dan perbankan. Lingkungan kerja yang tersusun dengan baik mampu meningkatkan rasa memiliki dan memperkuat keterikatan afektif, sehingga karakteristik pekerjaan sering dianggap sebagai salah satu determinan utama perilaku kerja dalam model-model organisasi kontemporer [7].

Selain desain pekerjaan, kepuasan kerja menjadi faktor lain yang turut membentuk komitmen karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan sosial di lingkungan kerja, kesempatan berkembang, dan bentuk penghargaan yang diperoleh atas kontribusi yang diberikan [8]. Karyawan yang puas cenderung menunjukkan sikap lebih positif, lebih produktif, dan memiliki keinginan lebih besar untuk bertahan dalam organisasi [9]. Penelitian terdahulu bahkan menekankan bahwa

kepuasan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap komitmen, tetapi juga menjadi landasan bagi berbagai perilaku kerja yang konstruktif [10].

Pada tingkat yang lebih personal, kepuasan kerja mencerminkan evaluasi subjektif karyawan atas pengalaman kerja mereka. Kepuasan ini kemudian berhubungan erat dengan keinginan untuk bertahan, tingkat keterlibatan, dan komitmen afektif [11]. Hasil penelitian terbaru menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas lebih mudah menunjukkan kontribusi tambahan dan produktivitas yang lebih stabil di berbagai sektor industri [12].

Di sisi lain, kedisiplinan kerja menjadi variabel yang sering kali mencerminkan sikap dasar karyawan terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan tidak hanya soal mematuhi aturan, tetapi juga mencerminkan kemampuan mengelola waktu, konsistensi dalam menjalankan tugas, serta keseriusan dalam memegang tanggung jawab [13]. Dalam beberapa model, kedisiplinan berfungsi sebagai penghubung antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dengan komitmen. Ketika pekerjaan dirasakan jelas, lingkungan kerja mendukung, dan individu merasa puas, perilaku disiplin cenderung meningkat, sehingga memperkuat komitmen terhadap organisasi [14].

Secara khusus, kedisiplinan dalam konteks perbankan memiliki makna yang lebih luas. Ia terwujud dalam ketepatan waktu, kepatuhan prosedur keamanan, ketelitian dalam pelaporan, hingga akurasi administrasi [15]. Perilaku-perilaku ini berkaitan langsung dengan risiko operasional dan reputasi lembaga. Tidak heran jika penelitian terbaru menempatkan kedisiplinan tidak hanya sebagai hasil pengelolaan manajerial, tetapi juga sebagai variabel penting yang dapat memperkuat pengaruh desain kerja maupun kepuasan terhadap komitmen karyawan [16].

Kerangka hubungan antar variabel tersebut semakin penting ketika diterapkan pada organisasi perbankan seperti BPR Koto Baru Tanah Datar. Industri perbankan membutuhkan tingkat integritas, akurasi, dan stabilitas yang tinggi. Ketidaksiplinan, ketidakpuasan, atau lemahnya komitmen dapat berdampak langsung pada kualitas layanan maupun risiko operasional. Oleh karena itu, memahami bagaimana karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja membentuk kedisiplinan dan kemudian memengaruhi komitmen menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kualitas SDM dan menjaga performa lembaga [17], [18].

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dengan mengintegrasikan empat variabel penting dalam ranah perilaku organisasi: karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, kedisiplinan, dan komitmen karyawan. Pendekatan ini tidak hanya melihat pengaruh langsung, tetapi juga menelusuri bagaimana mekanisme hubungan tidak langsung terjadi melalui

peran kedisiplinan sebagai variabel intervening. Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk merancang ulang model kerja, meningkatkan kebijakan internal, serta membangun budaya disiplin yang dapat memperkuat komitmen karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan nilai akademik, tetapi juga manfaat nyata bagi dunia kerja, khususnya sektor perbankan yang sangat mengandalkan kualitas sumber daya manusia. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel ini, organisasi dapat menyusun strategi yang lebih efektif untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan *path analysis* berbasis *Partial Least Squares (PLS)*, yang mencakup pengujian *outer model*, *inner model*, serta uji hipotesis, dengan bantuan *software SmartPLS 3.0*. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model*, yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite*

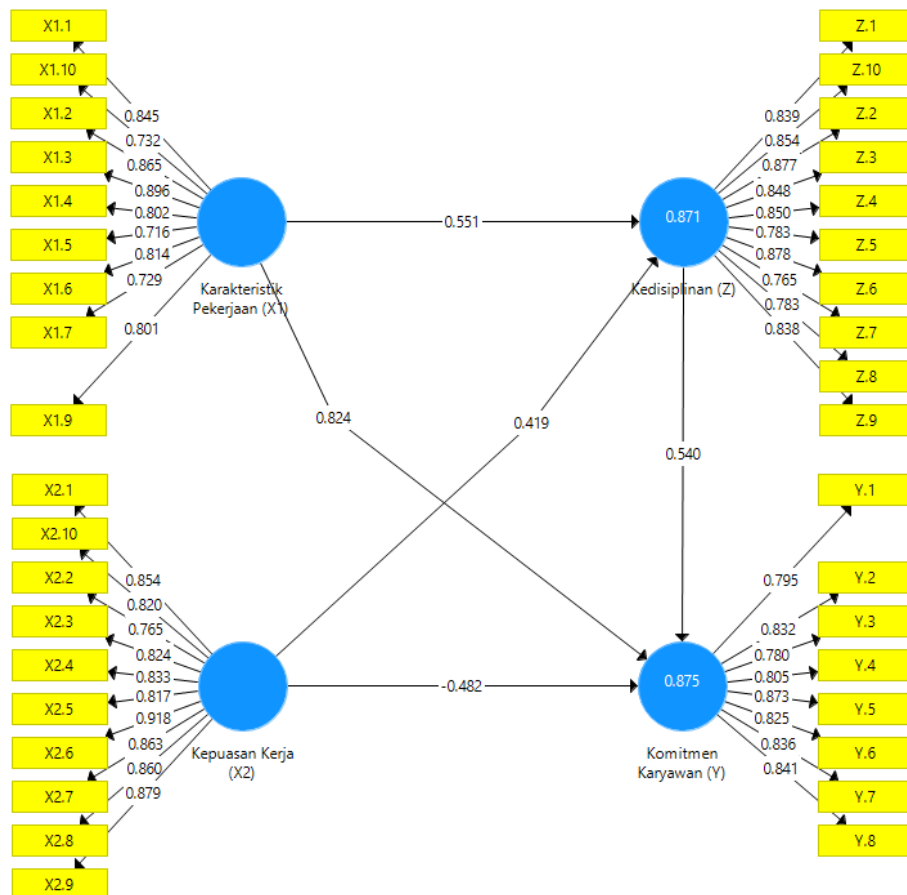
Reliability. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score*.

Penelitian ini dilakukan di Bank BPR Jl Raya Bukittinggi-Padang Panjang KM 10 Simpang Koto Tinggi, Nagari Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar, Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar yang berjumlah 50 orang. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel maka dalam penelitian ini sampel yang diambil ada pada Bank BPR Tanah Datar adalah sebanyak 50 orang dengan ketentuan yang tergolong atas karyawan Bank BPR Tanah Datar.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi

Hasil pengujian *outer model* disajikan pada Gambar 1. Berdasarkan Gambar 1, nilai faktor pemuatan di atas nilai yang disarankananya itu sama dengan 0,7. Indikator-indikator yang di eliminasi yaitu indikator dari beberapa pernyataan yang telah di uji pada variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) (X1.8) dan variabel Komitmen Karyawan (Y) (Y.9 dan Y.10).



Gambar 1. Hasil Pengujian *Outer Model* Sesudah Eliminasi

3.2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara kosntruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai > 0,50.

Nilai AVE untuk seluruh kontrak (variabel) hasil uji menggunakan SmartPLS 3.0 dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,644
Kepuasan Kerja (X2)	0,713
Komitmen Karyawan (Y)	0,679
Kedisiplinan (Z)	0,693

3.3. Pengujian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* (CR) dan nilai *crombach alpha* (CA). Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2. Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 2 tersebut, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau *reliable*.

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	CA	CR	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,930	0,644	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,955	0,713	Reliabel
Komitmen Karyawan (Y)	0,932	0,679	Reliabel
Kedisiplinan (Z)	0,950	0,693	Reliabel

3.4. Pengujian *Inner Model* (*Structural Model*)

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian *inner model* di evaluasi melalui nilai *R Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut estimasi *R Square* pada Tabel 3.

Tabel 3. Evaluasi Nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Komitmen Karyawan (Y)	0,875	0,867
Kedisiplinan (Z)	0,871	0,865

Pada Tabel 3, terlihat nilai *R Square* konstruk Kedisiplinan sebesar 0,871 atau sebesar 87,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja. Sementara nilai *R Square* untuk konstruk Komitmen Karyawan sebesar 0,875 atau sebesar 87,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan dalam menjelaskan atau mempengaruhi Komitmen Karyawan. Semakin tinggi nilai *R Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan Uji Hipotesis.

3.5. Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan *output* estimasi untuk pengujian model structural pada Tabel 4.

Tabel 4. *Result For Inner Weight*

Hubungan Langsung	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Sample Mean</i> (M)	<i>Standart Deviation</i> (STDEV)	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
Karakteristik Pekerjaan → Kedisiplinan	0,551	0,539	0,105	5,275	0,000
Kepuasan Kerja → Kedisiplinan	0,419	0,430	0,105	4,839	0,000
Karakteristik Pekerjaan → Komitmen Karyawan	0,824	0,787	0,206	3,996	0,000
Kepuasan Kerja → Komitmen Karyawan	-0,502	-0,050	0,280	4,080	0,016
Kedisiplinan → Komitmen Karyawan	-0,502	-0,500	0,280	1,720	0,086

3.5.1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kedisiplinan

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai *original sample* pada hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kedisiplinan yaitu 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kedisiplinan adalah positif. Nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5%, yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dibandingkan antara nilai t-statistik sebesar 5,275 dengan nilai t-tabel 1,96. Dikarenakan nilai t-statistik > t-tabel atau $5,275 > 1,96$, dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima. Dalam kata lain, Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar.

3.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan yaitu 0,419 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan adalah positif. Nilai *P-Value* sebesar 0,001, yang lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga terdapat pengaruh signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik sebesar 4,080 dengan t-tabel 1,96. Dikarenakan nilai t-statistik > t-tabel atau $4,080 > 1,96$, oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar.

3.5.3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Karyawan yaitu 0,824, yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Karyawan adalah positif. Nilai *P-Value* 0,000 yang lebih kecil dari alpha 5%, atau $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik sebesar 3,996 dengan t-tabel 1,96. Dikarenakan nilai t-statistik > t-tabel atau $3,996 > 1,96$, oleh karena itu H0 ditolak dan

H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar.

3.5.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan yaitu -0,502, yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan adalah negatif. Nilai *P-Value* 0,086 yang lebih besar dari alpha 5%, sehingga $0,086 > 0,05$, yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik sebesar 1,720 dengan t-tabel 1,96. Dikarenakan nilai t-statistik < t-tabel atau $1,720 < 1,96$, maka H0 diterima dan H4 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar.

3.5.5. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Kedisiplinan terhadap Komitmen Karyawan yaitu 0,550 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kedisiplinan terhadap Komitmen Karyawan adalah positif. Nilai *P-Value* 0,013 yang lebih kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik sebesar 2,759 dengan t-tabel 1,96. Dengan nilai t-statistik > t-tabel atau $2,759 > 1,96$, maka H0 ditolak dan H5 diterima. Maka dapat disimpulkan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar..

3.6. Hipotesis Secara Tidak langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS, didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari Tabel 5. Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Tabel 5. Result Path Analysis

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Karakteristik Pekerjaan → Kedisiplinan	0,298	0,300	0,084	3,536	0,000
Kepuasan Kerja → Kedisiplinan	0,229	0,261	0,150	1,613	0,107

3.6.1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Karyawan Melalui Kedisiplinan

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Karyawan melalui Kedisiplinan yaitu 0,298 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Karyawan melalui Kedisiplinan adalah negatif. Nilai *P-Value* yang 0,119 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05, yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik yaitu 3,536 dengan t-tabel 1,96, dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 3,536 > 1,96, maka H₀ ditolak dan H₆ diterima. Dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan melalui Kedisiplinan Pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar.

3.6.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan Melalui Kedisiplinan

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan melalui Kedisiplinan karyawan yaitu 0,226 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan melalui Kedisiplinan adalah positif. Nilai *P-Value* 0,14 besar dari alpha 5% yaitu 0,107 > 0,05, menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik sebesar 1,613 dengan t-tabel 1,96, dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 1,613 < 1,96, maka H₀ diterima dan H₇ ditolak. Dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Karyawan melalui Kedisiplinan pada Bank BPR Koto Baru Tanah Datar.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi manajemen Bank BPR Koto Baru Tanah Datar. Temuan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan dan Komitmen Karyawan menunjukkan bahwa perusahaan perlu merancang pekerjaan dengan struktur yang lebih jelas, menantang, dan memberikan ruang otonomi serta umpan balik yang memadai. Perancangan karakteristik pekerjaan yang baik tidak hanya akan meningkatkan kedisiplinan, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, kedisiplinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen, sehingga perusahaan perlu memperkuat penerapan budaya disiplin melalui kebijakan yang konsisten, pengawasan yang lebih efektif, serta pelatihan mengenai etika dan budaya kerja. Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan melalui Kedisiplinan. Oleh karena itu, upaya

peningkatan kepuasan kerja dapat tetap dilakukan untuk meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan, namun tidak dapat dijadikan strategi utama untuk meningkatkan komitmen melalui jalur kedisiplinan. Program seperti penghargaan kinerja, kesempatan pengembangan karier, dan perbaikan lingkungan kerja tetap penting, tetapi perlu dipadukan dengan strategi lain yang lebih berpengaruh terhadap komitmen. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat model karakteristik pekerjaan dan menegaskan peran kedisiplinan sebagai variabel *intervening* yang signifikan dalam hubungan antara karakteristik pekerjaan dan komitmen karyawan. Namun, temuan terkait ketidaksignifikanan pengaruh kepuasan kerja melalui kedisiplinan memberikan ruang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin lebih tepat dalam memediasi hubungan tersebut di lingkungan perbankan daerah.

Daftar Rujukan

- [1] Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>
- [2] Lutfia, L., Akilie, A. H., Medira, S., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Diperon Kelapa Sawit Brama Kumbara Pasaman Barat. *Jumbiwira: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 3(2), 18-32. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v3i2.1574>
- [3] Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11(2) 73-78. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>
- [4] Lo, Y. C., Lu, C., Chang, Y. P., & Wu, S. F. (2024). Examining the influence of organizational commitment on service quality through the lens of job involvement as a mediator and emotional labor and organizational climate as moderators. *Heliyon*, 10(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24130>
- [5] Liu, Y., Liu, Y., & Xiao, B. S. (2023). Effect of crowdsourcing work characteristics on perceived work effort in competitive crowdsourcing markets. *Internet Research*, 33(2), 696-719. <https://doi.org/10.1108/INTR-11-2020-0671>
- [6] Narenji Thani, F., Mazari, E., Asadi, S., & Mashayekhikhi, M. (2022). The impact of self-development on the tendency toward organizational innovation in higher education institutions with the mediating role of human resource agility. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(2), 852-873. <https://doi.org/10.1108/JARHE-05-2020-0151>
- [7] Karim, D. N. (2023). Do job characteristics shape academics' affective commitment and knowledge sharing behavior in the institutes of tertiary education?. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100663. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100663>
- [8] Judge, T. A., Klinger, R., & Li, M. (2023). Promote job satisfaction through mental challenge. *Principles of Organizational Behavior: The Handbook of Evidence-Based Management* 3rd Edition, 161-178. <https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch8>

- [9] Silva, P., Moreira, A. C., & Mota, J. (2023). Employees' perception of corporate social responsibility and performance: the mediating roles of job satisfaction, organizational commitment and organizational trust. *Journal of Strategy and Management*, 16(1), 92-111. <https://doi.org/10.1108/JSMA-10-2021-0213>
- [10] García-Salirrosas, E. E., Rondon-Eusebio, R. F., Geraldo-Campos, L. A., & Acevedo-Duque, Á. (2023). Job satisfaction in remote work: The role of positive spillover from work to family and work-life balance. *Behavioral Sciences*, 13(11), 916. <https://doi.org/10.3390/bs13110916>
- [11] Singh, A. (2022). Work engagement, affective commitment, and career satisfaction: the mediating role of knowledge sharing in context of SIEs. *Benchmarking: An International Journal*, 29(10), 3302-3332. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2021-0016>
- [12] Chen, C., Zhang, K. S., Chen, C. M., & Pao, L. S. (2023). The impact between motivational potential characteristics of job and job satisfaction: a moderation model of personality traits in a high-tech industry. *International Journal of Asian Business and Information Management (IJABIM)*, 14(1), 1-19. <https://doi.org/10.4018/IJABIM.325650>
- [13] Handoko, Y. H. Y. (2023). Disiplin dan nilai-nilai religius dalam membentuk perilaku tagguh dan tanggung jawab. *Indonesian Journal of Islamic Religious Education*, 1(2), 201-212. <https://doi.org/10.63243/32mpnt61>
- [14] Dirwan, D., Rajindra, R., Farid, F., Mande, H., Nursiah, N., & Supriadi, A. (2024). The influence of organizational culture, organizational commitment, on motivation and job satisfaction of employees and lecturers at muhammadiyah university of palu. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 6(3), 904-918. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v6i3.5867>
- [15] ISHIAKA, A. A. (2025). Assessing The Impact Of Employee Discipline On Organizational Survival: The Human Resource Management Perspective. *Journal of Human, Social and Political Science Research*, 7(6). <https://doi.org/10.70382/sjhspvr.v7i6.018>
- [16] Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & bin S Senathirajah, A. R. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- [17] Hung, N. T., & Huy, D. X. (2023). The influence of human resource policy on job satisfaction in predicting organizational commitment. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), 23. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2881>
- [18] Wadud, H. (2022). Assessing Human Resource Management Strategies and Their Influence on Job Satisfaction in Private Banks. *Journal of Policy Options*, 5(1), 15-21.