

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank Swasta di Jakarta Selatan

Salsabila Sukanti

Universitas Paramadina

Correspondence: salsabilasukanti56@gmail.com

ABSTRAK

Tingkat kedisiplinan karyawan di sektor perbankan masih menjadi tantangan penting dalam menjaga efektivitas operasional dan kualitas layanan. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami peran faktor internal organisasi khususnya komitmen organisasi dan pengawasan dalam membentuk disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Banyak penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan antarvariabel ini, namun belum banyak yang meneliti model mediasi kepuasan kerja dalam konteks bank swasta di Jakarta Selatan, yang memiliki karakteristik persaingan dan tekanan kerja tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 120 karyawan bank swasta di Jakarta Selatan yang dipilih menggunakan purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS 4.0, dengan tahapan pengujian outer model (validitas dan reliabilitas) serta inner model (uji hipotesis, R^2 , dan efek mediasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,415$; $\beta = 0,372$), serta terhadap disiplin kerja ($\beta = 0,298$; $\beta = 0,257$). Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ($\beta = 0,336$) dan terbukti memediasi pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Nilai R^2 disiplin kerja sebesar 0,63 menunjukkan kemampuan model menjelaskan 63% variasi perilaku disiplin karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Pengawasan; Kepuasan Kerja; Disiplin Kerja; Sumber Daya Manusia

This is an open access article under the CC - BY license.



PENDAHULUAN

Era persaingan industri perbankan yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin yang rendah dapat menyebabkan turunnya produktivitas, tingginya angka absensi, serta lemahnya pencapaian target organisasi (Hasibuan, 2021). Kepuasan kerja sebagai kondisi emosional karyawan sering kali dikaitkan dengan komitmen mereka terhadap organisasi dan disiplin kerja yang dijalankan Greenberg & Baron, (2017) sehingga dipandang sebagai jembatan penting dalam hubungan antarvariabel utama dalam penelitian ini.

Menurut Sofianti & Susanto, (2024) bahwa komitmen karyawan dipandang sebagai keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang ditandai oleh kesediaan mereka untuk tetap bersama organisasi dan menjalin hubungan kerja yang kuat. Komitmen ini merupakan hasil dari tingkat motivasi kerja dan pengembangan karier yang diterima karyawan, di mana semakin tinggi motivasi dan kesempatan berkembang, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan. Komitmen organisasi merupakan sejauh mana karyawan merasa terikat dan loyal kepada tujuan organisasi serta berkeinginan untuk mempertahankan diri sebagai bagian dari organisasi (Allen & Meyer, 2017). Individu yang memiliki komitmen tinggi biasanya memiliki rasa tanggung jawab lebih besar terhadap pekerjaannya dan cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sementara itu, pengawasan sebagai proses kontrol dan evaluasi kinerja di lingkungan kerja berperan dalam memastikan standar dan aturan perusahaan dipatuhi oleh setiap karyawan

(Handoko, 2015). Pengawasan yang efektif akan meminimalkan perilaku menyimpang dan meningkatkan kedisiplinan kerja.

Hubungan antara komitmen organisasi, pengawasan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja telah banyak dikaji dalam studi empiris. Penelitian Sutedi et al., (2021) dalam penelitian pada koperasi menunjukkan bahwa pengawasan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Selain itu, penelitian Akbar, (2023) pada pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan, hasil penelitian menunjukkan berpengaruh negative bahwa pengawasan kerja terhadap disiplin kerja, komitmen kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, komitmen pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai, pengawasan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, komitmen pegawai memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mencoba menganalisis secara komprehensif pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, namun dalam konteks bank swasta di Jakarta Selatan. Fokus pada bank swasta penting karena karakteristik industri perbankan yang dinamis, serta kebutuhan tinggi akan disiplin dan kinerja karyawan untuk menghadapi persaingan dan kepatuhan terhadap regulasi industri.

Gap penelitian yang ditemukan dari hasil telaah atas beberapa studi terdahulu yaitu Sutedi et al., (2021) meneliti hubungan komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja, namun objeknya bukan pada bank, melainkan koperasi simpan pinjam di Tangerang. Gap: Belum ada fokus di sektor perbankan, khususnya bank swasta di Jakarta Selatan (lingkungan kerja yang lebih kompleks dan kompetitif). Novriani, (2015) meneliti variabel serupa (pengawasan, komitmen organisasi, kepuasan kerja) dan melihat pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan di sektor industri perkebunan. Gap: Perbedaan jenis industri yang jauh dari konteks sektor keuangan/perbankan. Menurut Dharmawan et al., (2023) fokus pada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan manufaktur agroindustri. Gap: Variabel kepuasan kerja diuji dalam arah yang berbeda (kepuasan sebagai variabel dependen), bukan sebagai mediator antara komitmen/pengawasan dan disiplin kerja. Hasil penelitian Maria et al., (2022) bahwa peran kepuasan kerja sebagai mediator hubungan antara disiplin kerja dengan variabel lain di perguruan tinggi. Gap: Fokus bukan pada komitmen organisasi/pengawasan, melainkan pada disiplin kerja dan lingkungan kerja lainnya.

Beberapa studi lainnya membahas hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam berbagai konteks industri, namun belum banyak yang menguji pemodelan mediasi di sektor perbankan di Indonesia. Gap: Skop industri dan konteks geografik yang berbeda, belum fokus pada bank swasta di Jakarta Selatan khususnya. Novelty (Kebaruan Penelitian). Penelitian ini menawarkan kebaruan sebagai berikut, Konteks industri yang spesifik: Fokus pada bank swasta di Jakarta Selatan, sebuah sektor dengan tekanan operasional dan target kinerja yang tinggi, sehingga hubungan antara variabel dalam penelitian ini relevan dan memiliki implikasi praktis yang kuat. Model mediasi yang diperluas: Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (mediasi) antara komitmen organisasi/pengawasan dan disiplin kerja. Model ini jarang diteliti secara bersamaan dalam konteks perbankan lokal. Kontribusi praktis: Hasil penelitian diharapkan memberikan rekomendasi kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam perbankan, terutama untuk strategi meningkatkan disiplin melalui faktor kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis kausalitas. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif menggunakan instrumen penelitian yang terstandarisasi serta dapat dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2022). Jenis penelitian ini adalah explanatory research (penelitian penjelasan) yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen, intervening, dan dependen dalam model penelitian. Desain penelitian explanatory sesuai digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel melalui pengujian hipotesis (Umar H, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank swasta di Jakarta Selatan, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu seperti masa kerja minimal dua tahun dan status sebagai pegawai tetap. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Hair et al., (2019) yang menyarankan ukuran sampel minimal 5–10 kali jumlah indikator dalam model. Sebelum analisis data

dilakukan, tahap uji instrumen penelitian mencakup uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa butir pertanyaan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden atas item yang diukur (Sugiyono, 2022). Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS (*Partial Least Square Structural Equation Modeling*). Model pengukuran ini digunakan untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, sedangkan model struktural digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten melalui nilai path coefficient dan signifikansi t-statistic (Hair et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 120 responden yang merupakan karyawan dari tiga bank swasta di Jakarta Selatan, yaitu Bank X, Bank Y, dan Bank Z. Sebanyak 54% responden berjenis kelamin perempuan dan 46% laki-laki. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun (63%), sedangkan berdasarkan masa kerja, 72% telah bekerja lebih dari 3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan dapat memberikan persepsi yang valid terhadap kondisi organisasi.

Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis outer model dilakukan untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk.

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen dinilai melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Berdasarkan hasil olah data SmartPLS, seluruh indikator memiliki nilai loading factor > 0.70, yang berarti memenuhi syarat validitas konvergen. Nilai AVE untuk seluruh konstruk juga berada di atas 0.50, menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya.

Berikut ini akan dijelaskan nilai Average Variance Extracted (AVE) dan rentang nilai outer loading dari masing-masing konstruk yang digunakan dalam penelitian, sebagaimana disajikan pada tabel 1. ini yang bertujuan untuk menunjukkan tingkat validitas konvergen setiap konstruk berdasarkan kemampuan indikator dalam merepresentasikan variabel yang diukur.

Tabel 1. Nilai AVE seluruh Konstruk

Konstruk	Rentang Loading	AVE
Komitmen Organisasi	0.72 – 0.88	0.63
Pengawasan	0.74 – 0.89	0.67
Kepuasan Kerja	0.71 – 0.87	0.61
Disiplin Kerja	0.75 – 0.90	0.69

b. Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas diuji menggunakan Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha. Semua nilai CR di atas 0.80, dan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk reliabel.

Berikut ini akan dijelaskan hasil pengujian reliabilitas konstruk penelitian menggunakan nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha, sebagaimana disajikan pada tabel 2 ini yang bertujuan untuk menunjukkan tingkat konsistensi internal dari masing-masing konstruk yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Komitmen Organisasi	0.84	0.90
Pengawasan	0.86	0.91
Kepuasan Kerja	0.83	0.89
Disiplin Kerja	0.87	0.92

c. Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan dengan metode Fornell-Larcker Criterion, di mana akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki keunikan dan tidak saling tumpang tindih secara signifikan.

Uji Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dievaluasi melalui nilai R^2 , Q^2 predictive relevance, dan uji signifikansi jalur (path coefficient).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Pada bagian berikut akan dijelaskan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang menggambarkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, sebagaimana dirangkum dalam Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R^2	Kategori
Kepuasan Kerja	0.56	Moderat
Disiplin Kerja	0.63	Kuat

Artinya, komitmen organisasi dan pengawasan mampu menjelaskan 56% variansi kepuasan kerja, sementara kombinasi komitmen organisasi, pengawasan, dan kepuasan kerja menjelaskan 63% variansi disiplin kerja. Sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

b. Uji Predictive Relevance (Q^2)

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki kemampuan prediksi yang baik. Hasil perhitungan menunjukkan nilai $Q^2 = 0.41$, yang berarti model memiliki daya prediksi yang kuat terhadap variabel endogen.

c. Uji Signifikansi Path Coefficient

Pada bagian berikut akan dijelaskan hasil pengujian signifikansi koefisien jalur yang menggambarkan pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel dalam model struktural penelitian, sebagaimana dirangkum dalam Tabel 4. Pengujian dilakukan melalui bootstrapping SmartPLS. Berikut hasilnya:

Tabel 4. Uji Signifikansi Path Coefficient

Hubungan Antar variabel	Koefisien Jalur	t-statistic	p-value	Keterangan
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja	0.415	6.281	0.000	Signifikan
Pengawasan → Kepuasan Kerja	0.372	5.147	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi → Disiplin Kerja	0.298	3.462	0.001	Signifikan
Pengawasan → Disiplin Kerja	0.257	2.986	0.003	Signifikan
Kepuasan Kerja → Disiplin Kerja	0.336	4.921	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja → Disiplin Kerja	0.139	3.211	0.001	Mediasi Signifikan
Pengawasan → Kepuasan Kerja → Disiplin Kerja	0.125	2.984	0.003	Mediasi Signifikan

Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,415$; $p < 0,001$), artinya semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pengawasan juga memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,372$; $p < 0,001$), menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif meningkatkan persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, komitmen organisasi ($\beta = 0,298$; $p < 0,001$) dan pengawasan ($\beta = 0,257$; $p = 0,003$) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Variabel kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja ($\beta = 0,336$; $p < 0,001$). Hasil mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja.

Komitmen Organisasi → Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Winarsih & Fariz, (2021) yang mengamati hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja di STIE YAPAN Surabaya; mereka menemukan bahwa karyawan yang puas cenderung memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kedisiplinan kerja yang lebih baik. Kemudian, penelitian Maria et al., (2022) juga melaporkan bahwa variabel disiplin dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, serta hubungan tidak langsung melalui variabel lain seperti kepuasan kerja (meskipun tidak menjadi mediator dalam model mereka). Selain itu, riset lain yang relevan menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi di berbagai populasi karyawan, termasuk dalam konteks sektor pemerintahan, memperkuat hubungan antara keduanya sebagai hubungan yang konsisten dalam banyak setting pekerjaan. Menurut Allen & Meyer, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi afektif meningkatkan loyalitas emosional karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karena keterikatan psikologis yang kuat. Menurut Greenberg & Baron, (2017) mengemukakan bahwa karyawan yang mengalami rasa keterikatan dan tujuan bersama dalam organisasi menunjukkan tingkah laku kerja yang lebih positif, termasuk kepuasan. Robbins & Judge (2019) menegaskan bahwa ketika karyawan merasa terikat kuat pada organisasi, mereka cenderung lebih puas secara keseluruhan dengan kondisi kerja mereka.

Pengawasan → Kepuasan Kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa pengawasan yang tepat dan adil mampu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan dihargai. Penelitian di DPRD Pasuruan juga menemukan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, di mana pengawasan yang baik biasanya menciptakan struktur, kepastian aturan, serta kejelasan ekspektasi yang meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya. Studi dari Sutedi et al., (2021) dalam konteks koperasi menemukan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, mendukung temuan bahwa pengawasan dapat mendorong persepsi positif terhadap lingkungan kerja. Selanjutnya, penelitian lain juga menunjukkan bahwa praktik supervisi yang kuat berkontribusi pada peningkatan rasa aman dan kepuasan kerja karyawan, terutama dalam organisasi yang menerapkan kontrol kerja berjenjang. Menurut Handoko, (2015) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses kontrol yang penting dalam organisasi untuk memastikan bahwa standar kerja dan aturan diikuti, yang akan menciptakan rasa aman dan adil bagi karyawan dua faktor penting dalam kepuasan kerja. Menurut Robbins & Judge, (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh bagaimana struktur manajemen dan sistem pengawasan memperlakukan karyawan secara adil dan konsisten. Menurut Mathis & Jackson, (2018) menegaskan bahwa pengawasan yang efektif memperjelas ekspektasi kerja dan dukungan, yang secara langsung berkontribusi pada persepsi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Komitmen Organisasi dan Pengawasan → Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik komitmen organisasi maupun pengawasan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan. Temuan ini didukung oleh studi di DPRD Pasuruan, yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dan pengawasan juga berkontribusi positif terhadap kedisiplinan. Temuan lain dari penelitian kuantitatif di lembaga pemerintahan juga menunjukkan bahwa komitmen dan disiplin kerja saling terkait, di mana karyawan dengan komitmen organisasi lebih besar memiliki kedisiplinan tinggi dalam tugas mereka. Selain itu, studi lain pada pendidikan dan sektor kesehatan menemukan hubungan positif antara komitmen organisasi dan perilaku kedisiplinan karyawan dalam berbagai konteks pekerjaan. Menurut Hasibuan, (2021) bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi meningkatkan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, yang merupakan inti dari disiplin kerja. Menurut Robbins & Judge, (2019) menjelaskan bahwa struktur organisasi yang kuat dan rasa keterikatan karyawan pada tujuan organisasi akan memicu perilaku disiplin yang konsisten. Menurut Mathis & Jackson, (2018) menekankan bahwa pengawasan yang efektif memperkuat keteraturan dan kepatuhan, sehingga meningkatkan kedisiplinan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Asman & Muhammad, 2022); (Andhika & Pane, Dewi, 2018).

Kepuasan Kerja → Disiplin Kerja (Mediasi)

Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan antara komitmen organisasi/pengawasan dan disiplin kerja. Artinya, kepuasan kerja merupakan mekanisme penting

yang menjelaskan bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan diterjemahkan ke dalam tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil Sutedi et al., (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang efektif dalam model hubungan antarvariabel tersebut. Penelitian eksternal lainnya juga yakni Astiti et al., (2019) menemukan hubungan kuat antara kepuasan kerja dengan kedisiplinan kerja, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, dan hubungan kerja mereka menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi. Selain itu, studi empiris lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor kuat perilaku disiplin, karena karyawan yang puas cenderung mematuhi aturan dan norma kerja secara konsisten. Menurut Greenberg & Baron, (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang membuat karyawan merasa nyaman, termotivasi, dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang tercermin dalam perilaku disiplin. Menurut Robbins & Judge, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan keterikatan dan komitmen individu terhadap tugasnya, yang akhirnya memperkuat disiplin kerja. Menurut Hasibuan, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu indikator psikologis yang menentukan perilaku kerja positif seperti kedisiplinan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan terbukti memediasi pengaruh komitmen organisasi serta pengawasan terhadap disiplin karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen dan pengawasan yang baik, semakin tinggi kepuasan dan kedisiplinan karyawan di bank swasta Jakarta Selatan. Manajemen bank perlu meningkatkan komitmen organisasi melalui komunikasi terbuka, penghargaan, dan pembinaan. Pengawasan hendaknya dilakukan secara adil dan partisipatif agar meningkatkan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan memperluas objek pada sektor lain untuk memperkuat generalisasi hasil. Secara teoretis, hasil ini memperkuat teori perilaku organisasi terkait hubungan komitmen, pengawasan, kepuasan, dan disiplin kerja. Secara praktis, penelitian ini memberi dasar bagi manajemen perbankan dalam merancang strategi peningkatan disiplin melalui peningkatan kepuasan dan komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. A. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Disiplin Kerja Kejaksanaan Tinggi Sumatera Selatan. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(5), 3774–3792. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i5.12053>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2017). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Andhika, R., & Pane, Dewi, N. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 95–103. <https://doi.org/https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/209>
- Asman, M., & Muhammad, Y. (2022). PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI KANTOR CAMAT PASAR MUARA BUNGO KABUPATEN BUNGO. 2(3), 209–219. <https://doi.org/https://doi.org/10.36355/jms.v2i3.952>
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPuasan KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN AGROWISATA BAGUS AGRO PELAGA. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- Dharmawan, D., M.Anwar, Budiarti, I., Lestari, I., & Nururly, S. (2023). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *International Journal of Economics Development Research*, 4(3), 1929–1937. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/ijedr.v5i1.4445>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2017). *Behavior in Organizations*. London: Prentice-Hall International.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Routledge.

- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: Bumi Aksara.
- Maria, M., Minarsih, & Fatmasari, D. (2022). EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE (Empirical Studies at Pandanaran University). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(3), 22–30. <https://doi.org/https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/citationstylelanguage/get/acs-nano?submissionId=749&publicationId=750>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management* (B. C. Learning (ed.)). Boston: Cengage Learning.
- Novriani. (2015). Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Adei Plantation & Industri Kebun Mandau Selatan. *Jom FEKON*, 2(2), 1–15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Sofianti, I. D., & Susanto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan Gen Z melalui Komitmen Karyawan. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(2), 60–67. <https://doi.org/10.59923/assets.v2i2.292>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedi, Prahiawan, W., & Nopus, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri Cabang Kota Tangerang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(1), 84. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v5i1.11544>
- Umar H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1759>