

Perbedaan Disiplin Kerja Berdasarkan Empat Profil Komitmen Organisasi pada Karyawan *Drafter* di CV. "X" Bandung

Differences in Work Discipline Based on Four Organizational Commitment Profiles on Drafter Employees at CV. "X" Bandung

¹Azis Hanafi, ²Lisa Widawati ³Anna Rozana

^{1,2,3}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹azishnf@gmail.com, ²lisa.widawati@gmail.com, ³anna.dyreza93@gmail.com

Abstract. The drafter section as the working image maker has a long working process to produce perfect picture quality, so that good work discipline is needed in managing work time. Drafter employees are given a variety of facilities and compensation at work. In addition, they have worked for a long time, which means that they have a commitment. There are 4 profiles of organizational commitment owned by employee drafters, along with that they display disciplinary behavior such as violating company rules, but not all employees are like that. The purpose of this study was to find out the description of the differences in work discipline based on 4 organizational commitment profiles owned by drafter employees. The research method used is descriptive method with a population of 14 people. The measuring instrument used was compiled based on the theory of Lateiner & Levine (2000). The results of the study show that the highest work discipline is in the profile of high affective commitment, high continuance commitment, high normative commitment.

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Drafter Employee.

Abstrak. Bagian *drafter* selaku pembuat gambar kerja memiliki proses kerja yang lama untuk menghasilkan kualitas gambar yang sempurna, sehingga diperlukan disiplin kerja yang baik dalam mengelola waktu kerja. Karyawan *drafter* diberikan berbagai macam fasilitas dan kompensasi dalam bekerja. Selain itu mereka sudah bekerja lama yang diartikan sudah memiliki komitmen. Terdapat 4 profil komitmen organisasi yang dimiliki karyawan *drafter*, bersamaan dengan itu mereka menampilkan perilaku indiscipliner seperti melanggar aturan perusahaan, namun tidak semua karyawan seperti itu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran perbedaan disiplin kerja berdasarkan 4 profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan *drafter*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan populasi sebanyak 14 orang. Alat ukur yang digunakan disusun berdasarkan teori Lateiner & Levine (2000). Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja paling tinggi berada pada karyawan yang memiliki profil komitmen afektif tinggi, komitmen kontinuan tinggi, komitmen normatif tinggi.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, *Drafter*

A. Pendahuluan

CV. "X" merupakan konsultan perencana di Bandung yang sudah berdiri lebih dari 26 tahun. Keberhasilan mempertahankan eksistensi perusahaan tidak terlepas dari karyawan yang terlibat salah satunya adalah bagian *drafter*. Bagian *drafter* memiliki proses kerja yang lama dalam membuat suatu gambar kerja. Dalam bekerja karyawan di berikan berbagai macam fasilitas oleh perusahaan meliputi seragam kerja, laptop, uang makan dan transportasi, serta pelatihan. Selain itu mereka juga diberikan berbagai macam tunjangan meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan, serta wisata. Berbagai fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut pun sudah dihayati secara positif oleh karyawan *drafter*. Dengan diberikan berbagai macam fasilitas, perusahaan berharap karyawan dapat loyal terhadap CV. "X" yang mana hal tersebut dapat dilihat dari lamanya kerja seseorang. Jika dilihat dari masa kerja, karyawan *drafter* sudah bekerja lama dengan masa kerja 2 hingga 12 tahun yang mana hal tersebut sesuai dengan harapan perusahaan. Bertahannya seseorang dengan masa kerja yang lama menurut Meyer & Allen (1997) dikarenakan memiliki dasar pertimbangan yang berbeda-beda dan dapat disebut memiliki komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengukuran, terdapat empat profil komitmen organisasi yang

dimiliki oleh karyawan *drafter* yaitu Komitmen Afektif tinggi; Komitmen Kontinuan tinggi; Komitmen Normatif tinggi, Komitmen Afektif tinggi; Komitmen Kontinuan rendah; Komitmen Normatif rendah, Komitmen Afektif rendah; Komitmen Kontinuan tinggi; Komitmen Normatif tinggi, serta Komitmen Afektif rendah; Komitmen Kontinuan tinggi; Komitmen Normatif rendah. Karyawan dengan profil Komitmen Afektif tinggi; Komitmen Kontinuan tinggi; Komitmen Normatif tinggi bertahan di CV. “X” karena memiliki dasar kebutuhan dan juga karena merasa bangga terhadap perusahaannya. Selain itu mereka juga memiliki suatu tanggung jawab dalam bekerja sehingga mereka akan menunjukkan perilaku-perilaku kerja yang baik. Dari data yang diperoleh dalam bekerja mereka selalu mengerjakan tugasnya tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap fasilitas perusahaan seperti merapikan peralatan kerja setelah digunakan. Berdasarkan hasil wawancara karyawan mengumpulkan pekerjaan tepat waktu karena sadar apabila telat mengumpulkan pekerjaan akan berdampak pada bagian lain.

Karyawan dengan profil Komitmen Afektif tinggi; Komitmen Kontinuan rendah; Komitmen Normatif rendah bertahan karena senang dan bangga menjadi bagian perusahaan karena selalu dipercaya dalam menangani berbagai macam proyek meskipun memiliki kualifikasi usaha kecil. Selain itu mereka juga merasa tidak tergiur apabila mendapat tawaran dari perusahaan lain karena menurut mereka yang terpenting bukan hanya bekerja untuk mendapatkan finansial, melainkan kepedulian manajemen dan rekan kerja juga penting sehingga mereka betah disana dan menganggap seperti rumah kedua. Namun dengan hal tersebut karyawan cenderung merasa tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan memiliki komitmen normatif yang rendah. Dari data yang diperoleh karyawan sering datang ke kantor tidak tepat waktu, absen kerja, dan mengumpulkan kerja tidak tepat waktu. Berdasarkan hasil wawancara terkait dengan mengumpulkan hasil kerja tidak tepat waktu, karyawan beralasan pekerjaan proyek itu memerlukan waktu yang lama apabila ingin hasilnya ingin maksimal, sehingga karyawan tetap melakukannya karena yang terpenting pekerjaannya dapat selesai.

Karyawan dengan profil Komitmen Afektif rendah; Komitmen Kontinuan tinggi; Komitmen Normatif tinggi menunjukan bahwa bahwa karyawan tidak memiliki kedekatan secara emosional terhadap perusahaan tempat mereka kerja yang mana memungkinkan karyawan tidak ingin terlalu berkontribusi pada perusahaan. Bertahannya karyawan di CV. “X” pun karena memiliki kebutuhan dalam hal ini adalah finansial. Karyawan mengatakan terdapat keuntungan tersendiri bekerja di CV. “X” karena dengan bekerja seadanya karyawan tetap mendapatkan gaji pokok sehingga karyawan beranggapan dengan masuk kerja saja sudah cukup. Dengan adanya normatif yang tinggi karyawan masih memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dari data yang diperoleh karyawan terkadang istirahat melebihi batas waktu yang ditentukan walaupun pekerjaannya dapat diselesaikan.

Karyawan dengan profil Komitmen Afektif rendah; Komitmen Kontinuan tinggi; Komitmen Normatif rendah bertahan disana karena memiliki kebutuhan finansial saja, dimana mereka tidak senang dan tidak merasa menjadi bagian perusahaan sehingga kurang mau terlibat. Selain itu karyawan pun tidak merasa memiliki tanggung jawab sehingga sering menunjukkan perilaku kerja yang tidak baik. Dari data yang diperoleh karyawan sering menunda pekerjaan, tidak ikut rapat, dan datang terlambat. Berdasarkan hasil wawancara karyawan mengatakan tidak mengikuti rapat karena bisa bertanya pada rekan kerjanya.

Dari keempat profil yang dimiliki, karyawan *drafter* menunjukkan perilaku

disiplin kerja yang berbeda-beda. Sehingga berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Perbedaan Disiplin Kerja Berdasarkan Empat Profil Komitmen Organisasi pada Karyawan *Drafter* di CV. “X” Bandung. Tujuannya untuk memperoleh data empiris mengenai gambaran perbedaan disiplin kerja berdasarkan empat profil komitmen organisasi yang dimiliki karyawan *drafter*.

B. Landasan Teori

Menurut Lateiner dan Levine (2000) disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai pekerjaan. Aspek-aspek disiplin kerja diantaranya adalah 1) ketepatan waktu, menunjukkan ketaatan pada jam kerja serta menyelesaikan tugas tepat waktu 2) ketaatan terhadap aturan, taat terhadap tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis seperti melaksanakan perintah dari atasan, taat pada tata tertib yang telah ditetapkan 3) tanggung jawab, penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor dan kesanggupan menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah ada tidaknya kepatuhan dan ketaatan karyawan bukan hanya terhadap jam kerja, adanya upaya untuk menaati peraturan tanpa didasari perasaan takut atau terpaksa, serta komitmen organisasi karyawan yang tercermin dari bagaimana sikapnya dalam bekerja.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah penelitian mengenai disiplin kerja berdasarkan empat profil komitmen organisasi. Gambaran hasil dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. Gambaran Umum Disiplin Kerja

Disiplin Kerja	Frekuensi	Persentase
Tinggi	6	42, 85%
Rendah	8	57, 15%
Total	14	100%

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa 8 orang (57,15%) memiliki disiplin kerja rendah dan 6 orang (42,85%) memiliki disiplin kerja tinggi.

Tabel 2. Hasil Gambaran Disiplin Kerja Berdasarkan Profil Komitmen Organisasi

Profil Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja		Total
	Rendah	Tinggi	
Afektif ↑ Kontinuan ↑ Normatif ↑	0	3	3
Afektif ↑ Kontinuan ↓ Normatif ↓	3	2	5
Afektif ↓ Kontinuan ↑ Normatif ↑	1	1	2
Afektif ↓ Kontinuan ↑ Normatif ↓	4	0	4
Total			14

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 3 orang yang memiliki disiplin kerja tinggi dan memiliki profil komitmen organisasi Afektif ↑ Kontinuan ↑ Normatif

↑. Sebanyak 2 orang memiliki disiplin kerja tinggi dan 3 orang memiliki disiplin kerja rendah dan memiliki profil komitmen organisasi Afektif ↑ Kontinuan ↓ Normatif ↓. Sebanyak 1 orang memiliki disiplin kerja tinggi dan 1 orang memiliki disiplin kerja rendah dan memiliki profil komitmen organisasi Afektif ↓ Kontinuan ↑ Normatif ↑. Sebanyak 4 orang memiliki disiplin kerja rendah dan memiliki profil komitmen organisasi Afektif ↓ Kontinuan ↑ Normatif ↓.

Berdasarkan hasil diatas, disiplin kerja pada karyawan *drafter* yang memiliki profil Afektif ↑ Kontinuan ↑ Normatif ↑, karyawan menunjukkan perilaku disiplin kerja seperti selalu datang ke kantor tepat waktu, tidak menunda pekerjaan, tidak absen kerja, serta selalu menggunakan seragam kantor dan menjaga peralatan kerja yang ada diperusahaan. Selain itu karyawan selalu bersedia diminta untuk lembur, memperhatikan kualitas pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. Setiap ada rapat pun karyawan selalu mengikutinya. Perilaku-perilaku yang ditampilkan oleh karyawan tersebut bisa saja terjadi karena karyawan memiliki komitmen afektif tinggi sehingga berkeinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap perusahaan dan adanya rasa tanggung jawab karena karyawan memiliki komitmen normatif tinggi. Namun bisa juga karena memiliki komitmen kontinuan tinggi sehingga cenderung menghindari perilaku buruk seperti datang terlambat atau absen, karena mengetahui konsekuensi akan dipotong gaji.

Berdasarkan hasil diatas, disiplin kerja pada karyawan *drafter* yang memiliki profil Afektif ↑ Kontinuan ↓ Normatif ↓, 3 orang yang memiliki disiplin rendah menunjukkan perilaku seperti sering masuk kerja terlambat, pulang kerja lebih awal, serta melaporkan hasil kerja tidak sesuai waktu yang ditentukan. Karena karyawan memiliki komitmen normatif rendah bisa saja hal tersebut terjadi karena karyawan tidak merasa bertanggung jawab dan tidak berkewajiban untuk berperilaku baik. Disisi lain 2 orang karyawan ini pun memiliki disiplin kerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan selalu bersedia mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan seperti rapat ataupun *briefing*, karyawan juga selalu memakai seragam sesuai ketentuan kantor. Hal tersebut bisa saja terjadi karena karyawan memiliki komitmen afektif tinggi sehingga merasa bangga dengan hal tersebut dan memiliki kedekatan emosional dengan orang-orang diperusahaan seperti atasan misalnya.

Berdasarkan hasil diatas, disiplin kerja pada karyawan *drafter* yang memiliki profil Afektif ↓ Kontinuan ↑ Normatif ↑, 1 orang yang memiliki disiplin kerja tinggi yang ditunjukkan dengan selalu datang kerja, datang ke kantor tepat waktu, begitupula saat waktunya pulang karyawan langsung pulang. Dalam bekerja karyawan tidak menunda pekerjaan serta menjaga peralatan kerja yang berhubungan dengan pekerjaannya. Hal tersebut bisa saja terjadi karena karyawan memiliki komitmen normatif tinggi sehingga perilaku yang ditampilkan seperti itu karena adanya rasa tanggung jawab. Namun bisa juga karena karyawan memiliki komitmen normatif tinggi perilakunya didasarkan karena tidak ingin mendapatkan konsekuensi yang merugikan karyawan. Disisi lain 1 orang memiliki disiplin kerja rendah yang ditunjukkan dengan terkadang datang terlambat walaupun pekerjaannya dapat selesai, terkadang tidak memakai seragam kantor karena beranggapan tidak akan mengganggu proses kerja. Hal tersebut bisa saja terjadi karena karyawan tidak merasa bangga dan tidak memiliki ikatan emosional terhadap perusahaannya sehingga kurang memperhatikan perilakunya tersebut.

Berdasarkan hasil diatas, disiplin kerja pada karyawan *drafter* yang memiliki profil Afektif ↓ Kontinuan ↑ Normatif ↓, 4 orang memiliki disiplin kerja rendah yang ditunjukkan dengan sering menunda pekerjaan, melaporkan hasil kerja tidak tepat waktu,

tidak menghadiri rapat, tidak menjaga peralatan kantor dengan membiarkan kertas berserakkan ataupun komputer dibiarkan menyala setelah tidak digunakan. Hal ini bisa saja terjadi karena karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab sehingga perilaku tersebut dianggap tidak akan merugikan perusahaan. Karyawan ini juga menunjukkan jarang bersedia diminta untuk lembur, tidak menggunakan seragam sesuai ketentuan dan pulang kerja lebih awal yang mana hal tersebut bisa saja terjadi karena karyawan memiliki komitmen afektif rendah sehingga tidak merasa menjadi bagian perusahaan.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut 1) Disiplin kerja karyawan *drafter* cenderung rendah 2) Disiplin kerja yang tinggi terlihat pada karyawan yang memiliki profil komitmen afektif tinggi; komitmen kontinuan tinggi, komitmen normatif tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu 1) perusahaan diharapkan memperhatikan profil komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan agar dapat meningkatkan disiplin kerjanya 2) untuk merekrut karyawan baru perusahaan dapat memperhatikan motif karyawan yang bekerja agar mendapatkan profil yang sesuai dengan karakteristik perusahaan dengan harapan akan menunjukkan disiplin kerja yang baik 3) untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat bagaimana keterkaitan secara langsung komitmen organisasi dengan disiplin kerja agar memperoleh gambaran dan dinamika secara komprehensif.

Daftar Pustaka

- Gibson, James L., et al. (2012). *Organization, Behavior, Structure, Processes* (14th ed). New York: McGraw-Hill
- Helmi, A.V. (1996). Disiplin Kerja. Buletin Psikologi. Universitas Gajah Mada
- Kingkin, Rosyid, Arjanggi. (2010). Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Prediktor Komitmen Organisasi. *Proyeksi*, Vol. 5 (1), 17-32.
- Lateiner, F., & Levine, J. E. (2000). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Alih Bahasa: Imam Sudjoko. Cemerlang: Jakarta
- Maudyta, T. (2017). Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Departemen Administrasi Publik : Universitas Diponegoro.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Nandya, Anggita. (2015). Studi Deskriptif mengenai Komitmen Organisasi pada Karyawan Unit Usaha Industri Hilir The Bagian Produksi di PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Universitas Islam Bandung.
- Noor, Hasanuddin. (2009). *Psikometri – Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung. Jauhari Mandiri.

- Silalahi, Ulber. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Safitri, R. E. (2017). Studi Deskriptif mengenai Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi Divisi Y PT.X. Universitas Islam Bandung.