

Studi Kontribusi Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Produksi di PT. X

Contribution Study of Organizational Commitment to Work Discipline on Production Staff at PT. X

¹Anisa Sylviana, ²Ali Mubarak

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹anisa.sylviana@gmail.com, ²mubarakspsi@gmail.com

Abstract. The production section is the core of the company that has the highest number of employees and have longest time of productions. Employees already have a positive appreciation of the facilities and benefits provided by the company, but employees still show undisciplined behavior where there are still violate the rules, out during work hours and finish the work with imperfect results. Employees assume that the things they done are not a problem because it will not affect the company, employees also have no desire to contribute to the activities of the company. The purpose of this research is to know how big contribution of organization commitment to work discipline. The method used is the contribution method. Based on the results of data processing, the contribution of organizational commitment to the work discipline of 76.22% with the closeness of 0.873, means that organizational commitment is a factor that greatly affect the discipline of 76.22% work, the rest, work discipline is influenced by other factors. The aspect of commitment that contributes to the discipline of work is the involvement aspect of 72.25% with the closeness of 0.85, it means the involvement aspects that affect the work discipline of 72.25%, the rest of the work discipline is influenced by other things.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Production Staff, Contribution

Abstrak. Bagian produksi merupakan bagian yang menjadi jantung perusahaan yang memiliki jumlah karyawan paling banyak dan melakukan proses pengerjaan paling lama. Karyawan sudah memiliki penghayatan yang positif terhadap fasilitas dan *benefit* yang diberikan perusahaan, namun karyawan masih menunjukkan perilaku tidak disiplin dimana masih banyak karyawan yang melanggar peraturan, keluar saat jam kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sempurna. Karyawan beranggapan bahwa hal-hal yang dilakukan bukan menjadi masalah karena tidak akan berdampak bagi perusahaan, karyawan juga tidak memiliki keinginan untuk berkontribusi dengan kegiatan yang di adakan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Metoda yang digunakan adalah metoda kontribusi. Berdasarkan hasil pengolahan data, kontribusi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 76,22% dengan keeratan 0,873, artinya komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi disiplin kerja sebesar 76,22%, sisanya, disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lain. Aspek komitmen yang memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja adalah aspek *involvement* sebesar 72,25% dengan keeratan 0,85, artinya aspek *involvement* yang mempengaruhi disiplin kerja sebesar 72.25%, sisanya disiplin kerja dipengaruhi oleh hal lain.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Karyawan Produksi, Kontribusi

A. Pendahuluan

Bagian produksi juga merupakan bagian yang memiliki proses pengerjaan paling lama dari bagian yang lain sehingga bagian produksi merupakan bagian yang menjadi jantung perusahaan. Karyawan bisa menyelesaikan tugas namun masih kurang rapi dan untuk waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. karyawan dapat menyelesaikan target harian namun harus ditambah dengan jam lembur. Adanya peningkatan jumlah pesanan produk, mengakibatkan peningkatan jumlah jam lembur sebesar 30% dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan aturan yang telah ditetapkan perusahaan, terdapat perilaku karyawan yang melanggar aturan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, seperti terlambat masuk kerja, bersantai ketika jam kerja, karyawan lebih banyak

membuang waktu dengan kegiatan yang tidak produktif dan banyak yang melanggar aturan seperti bermain *handphone* saat jam kerja, pergi untuk merokok, lalu keluar saat jam kerja dengan alasan ke toilet, tidak memelihara properti kerja seperti menyimpan properti sembarangan sehingga lingkungan kerja menjadi berantakan. Selain itu beberapa karyawan produksi datang terlambat. Bagian HRD mengatakan bahwa walaupun karyawan dapat menyelesaikan target hariannya namun hasil pekerjaan yang dilakukan terlihat tidak maksimal seperti adanya simpul jahit yang kurang rapi.

Perusahaan sudah memberikan sanksi berupa teguran *personal* oleh atasan, pemberian surat peringatan sampai pemberhentian kerja jika karyawan tidak melakukan perubahan, memberikan evaluasi kepada karyawan yang dilakukan setiap bulan dan memberikan *feedback* personal kepada karyawan, namun pelanggaran tersebut masih sering terjadi dan perilaku karyawan tidak berubah.

Karyawan yang sudah memiliki penghayatan yang positif terhadap fasilitas dan *benefit* yang diberikan perusahaan sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja telah terpenuhi, seharusnya karyawan akan menghasilkan kinerja yang maksimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Pada fenomena yang terjadi, walaupun kepuasan kerja karyawan sudah terpenuhi, karyawan masih menunjukkan perilaku tidak disiplin.

Berdasarkan perilaku-perilaku tidak disiplin yang ditunjukkan oleh karyawan, karyawan beranggapan bahwa hal tersebut tidak akan berpengaruh terhadap perusahaan dan karyawan juga mengakui bahwa perusahaan tidak akan dirugikan dengan perilaku yang mereka lakukan karena mereka tetap bekerja dan melakukan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kontribusi komitmen organisasi dengan disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. X., dengan perumusan masalah “bagaimanakah kontribusi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. X?” Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empirik tentang seberapa besar kontribusi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. X.

B. Landasan Teori

Mowday, Porter & Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai “*the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*” yaitu kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu, yang meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik personal; karakteristik pekerjaan atau terkait peran; karakteristik struktural organisasi; dan pengalaman kerja. Karakteristik personal meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan berbagai faktor kepribadian. Sedangkan Pengalaman kerja meliputi ketergantungan organisasi, perasaan kepentingan pribadi kepada organisasi, rekan kerja, gaya kepemimpinan dan tingkat keterlibatan sosial pegawai dalam organisasi.

Lateiner dan Levine (2000) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan tingkah laku karyawan. Faktor-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, komitmen organisasi karyawan yang tercermin dari bagaimana sikapnya dalam bekerja.

C. Hasil Penelitian

Kontribusi Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Berikut adalah penelitian mengenai kontribusi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yang diuji dengan menggunakan teknik analisis korelasi Pearson dan mencari koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar kontribusi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Berikut perhitungan yang dilakukan:

Tabel 1. Tabel Korelasi Pearson

		Correlations			
		<i>identification</i>	<i>involvement</i>	<i>loyalty</i>	komitmen organisasi
disiplin kerja	Pearson Correlation	.786**	.846**	.820**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 2. Tabel Kontribusi Berdasarkan Koefisien Determinasi

	<i>Identification</i>	<i>Involvement</i>	<i>Loyalty</i>	Komitmen Organisasi
Disiplin Kerja	62,4%	72,25%	67,2%	76,22 %

Berdasarkan hasil pengolahan data, kontribusi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 76,22% dengan keeratan 0,873, artinya komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi disiplin kerja sebesar 76,22%, sisanya, disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lain. Aspek komitmen yang memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja adalah aspek *involvement* sebesar 72,25% dengan keeratan 0,85, artinya aspek *involvement* yang mempengaruhi disiplin kerja sebesar 72,25%, sisanya disiplin kerja dipengaruhi oleh hal lain.

Pembahasan

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong pegawai untuk bertindak disiplin.

Berdasarkan data yang didapat, karyawan kurang memberikan kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai perusahaan sehingga karyawan beranggapan bahwa perbuatan negatif seperti melanggar peraturan dan bekerja tidak produktif dengan bekerja sambil bercanda, tidak akan berpengaruh kepada perusahaan. Karyawan juga kurang mempunyai keinginan untuk berupaya sungguh-sungguh untuk

kepentingan organisasi, sehingga karyawan tidak memberikan kontribusi dalam perusahaan. Karyawan memiliki kemauan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, namun tidak menjadi bagian organisasi dimana karyawan cenderung tidak menerima tambahan tugas yang diberikan, tidak memelihara kebersihan lingkungan dan menjaga nama baik perusahaan, sehingga dapat dikatakan karyawan kurang dapat menyesuaikan diri terhadap keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, sehingga perilaku yang dimunculkan karyawan mengabaikan tanggung jawab ketika melakukan pekerjaan dan melanggar peraturan seperti telat datang kerja, bermain *handphone* ketika jam kerja, mendengarkan musik sambil bekerja dan merokok di lingkungan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. X, sehingga komitmen organisasi yang rendah mempengaruhi disiplin kerja yang rendah.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data pembahasan terhadap variabel-variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

1. Karyawan bagian produksi di PT. X memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah, terutama pada aspek *involvement*.
2. Karyawan bagian produksi di PT. X memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah
3. Kontribusi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 76,22 % artinya komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebesar 76,22% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain
4. Aspek komitmen organisasi yang memiliki kontribusi terbesar terhadap disiplin kerja adalah aspek *involvement* dengan koefisien determinasi sebesar 72,25% artinya aspek *involvement* memberikan kontribusi sebesar 72,25% terhadap disiplin kerja dan sisanya dipengaruhi oleh hal lain.

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran agar perusahaan berupaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan produksi dengan cara meningkatkan aspek komitmen organisasi yang rendah yaitu aspek *involvement*. Adapun beberapa cara yang dapat dilakukan seperti:

1. Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan timbal balik yang sesuai bagi karyawan yang melampaui target lebih cepat dari yang ditentukan perusahaan sehingga karyawan merasa bahagia untuk menghabiskan karir di perusahaan.
2. Perusahaan perlu mengadakan pertemuan rutin minimal pertemuan mingguan untuk mendiskusikan kendala-kendala yang dialami saat bekerja. Hal ini dilakukan untuk mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, juga menyampaikan ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat mendukung kemajuan perusahaan
3. Atasan dapat memotivasi karyawan agar selalu menumbuhkan sikap bahwa pekerjaan penting bagi dirinya dengan cara memberi pujian dan penghargaan kepada karyawan yang berhasil dalam melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Daftar Pustaka

- Lateiner, F., Levine, J. E. (2000). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Alih Bahasa: Imam Sudjoko. Cemerlang: Jakarta
- Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Steers, R.M and Porter, R. W (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

