

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PT. ANGKASA PURA II (Persero)
HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG**

**THE INFLUENCE OF EMPLOYEE WORK DISCIPLINE ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF PT. ANGKASA PURA II (Persero)
HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG**

Hanna Diana Putri Sinaga¹, Romat Saragih²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Hannadiana548@gmail.com¹, saragih@vpt.or.id²

ABSTRAK

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bertahan dan berperan aktif yang akan mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi untuk mengetahui berhasil tidaknya tujuan perusahaan. Harapan atas komitmen yang tinggi tak lepas juga dari bagaimana karyawan dalam bersikap disiplin didalamnya seperti halnya pada PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah analisis dekriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berada pada kategori baik dan komitmen organisasi tergolong dalam kategori baik. Berdasarkan hasil koefisien determinasi bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 49,5% dan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan juga Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

Every company needs human resources that are able to survive and play an active role that will support the success of a company. Therefore, companies need employees who have a high level of commitment to determine the success or failure of the company's goals. Expectations for high commitment cannot be separated from how employees are disciplined in it as well as in PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung. This study aims to determine the effect of work discipline on organizational commitment at PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung.

The sampling technique used in this study is simple random sampling. The data analysis used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the results of the study, it can be concluded that work discipline is in a good category and organizational commitment belongs to the good category. Based on the results of the coefficient of determination that work discipline affects organizational commitment by 49.5% and the remaining 50.5% is influenced by other variables. And also the t test shows that work discipline has a significant effect on organizational commitment.

Keywords: Human Resource Management, Work Discipline, Organizational Commitment

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang dan dikenal juga dengan negara kepulauan yang memiliki banyak pulau-pulau dari Sabang sampai Merauke. Transportasi udara adalah salah satu transportasi yang dapat memiliki waktu tempuh perjalanan lebih cepat dan menghemat banyak waktu, sehingga banyaknya peminat transportasi udara lebih menarik perhatian masyarakat. Meningkatnya jasa transportasi udara juga harus diseimbangkan akan peningkatan sarana dan prasarana pada perusahaan. Selain itu, kekuatan perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang akan menjadi roda penggerak dalam mencapai keunggulan suatu perusahaan. [1] ; [7] Sumber Daya Manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia didalamnya. Dalam mendukung keberhasilan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan haruslah dilihat dari kualitas karyawan yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, sehingga karyawan yang berkualitas mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan dan komitmen dari setiap karyawan kepada perusahaan. Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-

tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Kemajuan perusahaan dilihat dari sikap karyawan yang ingin bekerja dan berkomitmen dan juga dapat dijadikan tolak ukur dalam komitmen yang dimiliki karyawan. Komitmen juga dapat diukur melalui kehadiran karyawan. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendah tingkat kemangkirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi [8].

Tujuan utama dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi di lingkungan PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja di lingkungan PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di lingkungan PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. [9] Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi mendeskriptifkan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [9]. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu penarikan sampel acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 65 karyawan. Sedangkan analisis penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

[4] Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, keinginan untuk menjadi anggota dan suatu keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi [3]. Unsur pertama organisasi yaitu adanya pelibatan, perasaan identifikasi, dan perasaan individu untuk menjadi bagian dari organisasi artinya bahwa merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi dan kedisiplinan tinggi terhadap organisasi

Komitmen organisasi bersifat multimediasi, oleh karena itu [3] mengidentifikasi tiga model dimensi dari komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif, tingkat keterkaitan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.
- b. Komitmen Normatif, tingkat keterkaitan anggota pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.
- c. Komitmen Berkelanjutan, tingkat keterkaitan anggota pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi.

2.4 Disiplin Kerja

[2] Menyebutkan bahwa fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Kedisiplinan yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal tanpa adanya kedisiplinan yang baik dari seorang karyawan.

Dimensi disiplin kerja [2] terdiri dari:

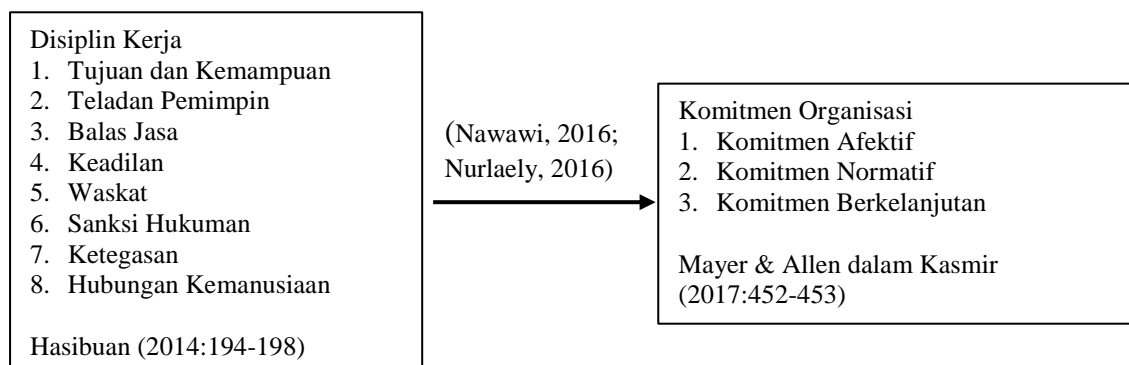
- a. Tujuan dan Kemampuan yaitu tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan.
- b. Teladan Pimpinan yaitu tingkat kedisiplinan dilihat dari teladan pimpinan yang dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan.
- c. Balas Jasa akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, dengan pemberian jasa yang tepat akan memberikan rasa kecintaan dan kepuasan terhadap pekerjaan.
- d. Keadilan ikut mendorong kedisiplinan karyawan.

- e. Waskat adalah suatu tindakan nyata dan efektif yang dilakukan pemimpin dalam pengawasan dan penilaian untuk mewujudkan tingkat kedisiplinan karyawan.
- f. Sanksi Hukuman berperan penting dalam meningkatkan dan memelihara kedisiplinan karyawan.
- g. Ketegasan dalam melakukan suatu tindakan dapat dilakukan pemimpin agar menjaga kedisiplinan karyawan.
- h. Hubungan Kemanusiaan yang harmonis akan menciptakan kedisiplinan di antara sesama karyawan dalam suatu perusahaan.

2.5 Hubungan Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi

[5] disiplin kerja dikatakan baik apabila pegawai atau anggota secara umum mengikuti aturan-aturan organisasi, dan dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut. Demikian juga dalam penelitian [6] adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Karena dengan kedisiplinan yang baik dan mengikuti peraturan-peraturan perusahaan, karyawan akan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dengan tidak menghambat pekerjaan lain dalam perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi memberikan pengaruh pada komitmen karyawan dalam organisasi. Dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan harus memperbaiki kondisi dan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan, hal ini akan memberikan dampak pada komitmen karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada 65 responden sebagai sampel dengan profil mayoritas laki-laki sebesar 75,4% atau 49 responden, mayoritas berusia 31-45 tahun sebesar 53,8% atau 35 responden, mayoritas memiliki pendidikan terakhir yaitu S1 sebesar 76,7% atau 55 responden, dan mayoritas memiliki masa kerja 1-5 tahun sebesar 66,2% atau 43 responden.

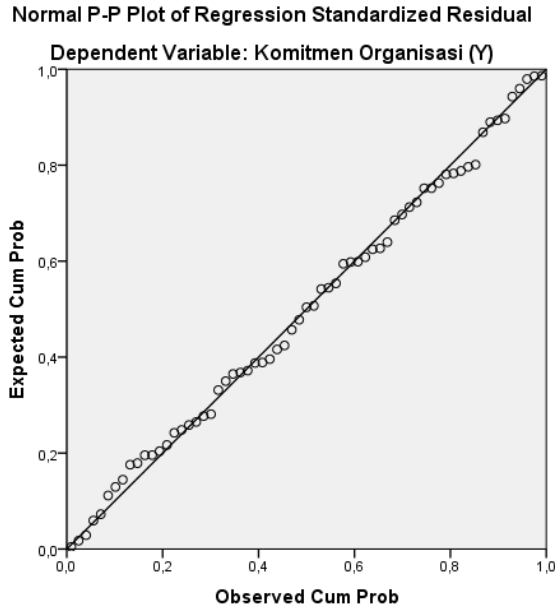
3.2 Analisis Dekriptif

Variabel Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai rata-rata total sebesar 82,6% dengan kategori baik. Nilai tertinggi diantara dimensi variabel komitmen organisasi adalah pada dimensi komitmen normatif sebesar 83,7%, sedangkan nilai terendah pada dimensi komitmen afektif sebesar 81,0%.

Variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai rata-rata total sebesar 82,4% dengan kategori baik. Nilai tertinggi diantara variabel disiplin kerja adalah pada dimensi teladan pimpinan sebesar 84,6%, sedangkan nilai terendah pada dimensi balas jasa sebesar 78,1%.

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika data tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal, maka akan diperoleh taksiran yang biasa. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini:

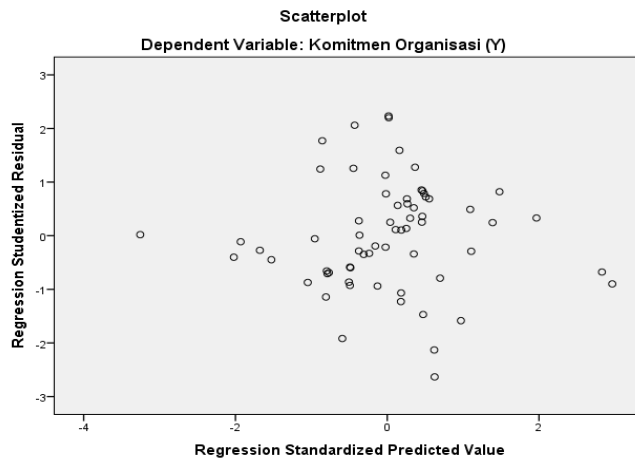


Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Pada Gambar 3 diatas, menunjukkan bahwa data pada variabel yang digunakan berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dengan adanya titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan lainnya. Dimana model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau terjadi *homoskedastisitas*. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 dibawah ini:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 3 diatas, terlihat bahwa residu data menyebar. Maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal dan dapat diolah lebih lanjut.

3.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan bantuan *software SPSS 23* diperoleh hasil dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,639	,238		2,683	,009
Disiplin Kerja (X)	,793	,101	,703	7,856	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Dari output *software SPSS 23* di atas diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,639 + 0,793X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 0,639. Ini menunjukkan nilai konstanta yaitu jika variabel disiplin kerja = 0, maka komitmen organisasi pada PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung tetap sebesar 0,639. Hal ini berarti jika variabel Y yaitu komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, maka rata-rata Komitmen Organisasi bernilai 0,639.
2. Koefisien X (b) = 0,793. Ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0,793.

Dari persamaan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pengaruh positif ini akan menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi pula.

3.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui bagaimana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka dilakukan uji hipotesis parsial atau uji t. dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi

Dengan nilai untuk $\alpha = (5\%)$ dan $dk = 65 - 2 = 63$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,998. Berdasarkan hasil pada Tabel 2, diperoleh nilai t hitung sebesar 7,856 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H₀ ditolak. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung.

3.7 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi digunakan analisis korelasi *pearson*. Tabel 3 berikut ini adalah hasil pengolahan *software SPSS 23* :

Tabel 3 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,495	,487	,30326

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,703 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi. Besarnya pengaruhnya ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,703)^2 \times 100\%$$

$$= 49,5\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 49,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 49,5% terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung, sedangkan sisanya sebesar 50,5% Komitmen Organisasi pada karyawan PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel komitmen organisasi pada PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung dengan menggunakan analisis deskriptif, dinilai dalam “kategori baik” dan nilai tertinggi terdapat pada dimensi komitmen normatif yakni karyawan mempunyai kewajiban moral untuk keberhasilan perusahaan.
2. Disiplin kerja pada PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung termasuk dalam kategori baik dan nilai tertinggi terdapat pada dimensi teladan pimpinan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hartatik, I.P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Laksana
- [2] Hasibuan, M.S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- [3] Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Depok: Rajawali Pers
- [4] Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Kedua). Bandung: ALFABETA
- [5] Nawawi, H. (2016). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. (Cetakan ketiga). Yogyakarta: UGM Press
- [6] Nurlaely, M., & Riani, A.L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Ortopedia Prof. Dr. R Soeharso Surakarta. Vol 3, No 1. Jurnal Manajemen dan Akuntansi
- [7] Saragih, Romat. (2016). Strategy Competitive for Creating Sustainable Growth in Software Development in Indonesia: A Conceptual Model. *Procedia – Social and Behavior Sciences* 2019 (2016) 668-675.
- [8] Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. (Cetakan Kedua). Jakarta: Bumi Aksara
- [9] Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA