

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PT. TYFOUNTEX INDONESIA
GUMPANG - KARTASURA**

ABSTRAKSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S-1



Diajukan Oleh :

UMI FARIDA FEBRIANI

F 100 090 068

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PT. TYFOUNTEX INDONESIA
GUMPANG - KARTASURA**

ABSTRAKSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S-1

Diajukan Oleh :

UMI FARIDA FEBRIANI

F 100 090 068

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PT. TYFOUNTEX INDONESIA
GUMPANG - KARTASURA**

Yang diajukan oleh :

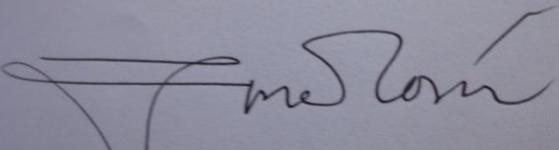
UMI FARIDA FEBRIANI

F 100 090 068

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



Drs. Mohammad Amir, M.Si

Tanggal 23 Februari 2013

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PT. TYFOUNTEX INDONESIA
GUMPANG – KARTASURA**

Yang diajukan oleh

UMI FARIDA FEBRIANI

F 100 090 068

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 23 Februari 2013

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

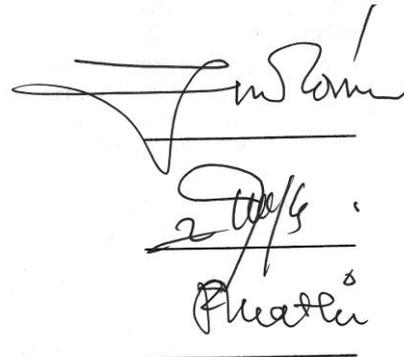
Drs. Mohammad Amir, M.Si

Penguji Pendamping I

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si

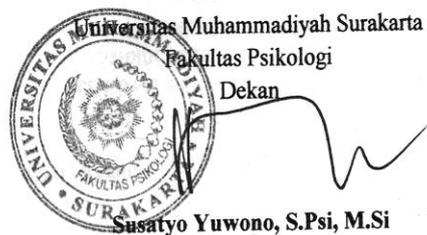
Penguji Pendamping II

Dra. Partini, M.Si



Surakarta, 23 Februari 2013

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si

ABSTRAKSI

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.TYFOUNTEX INDONESIA, GUMPANG-KARTASURA

UMI FARIDA FEBRIANI

Drs. MOHAMMAD AMIR, M.Si

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Kedisiplinan kerja bagi karyawan merupakan suatu hal yang mutlak, karena dalam suatu organisasi terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Kedisiplinan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu yang turut menentukan tercapainya tujuan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kedisiplinan kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus oleh karena itu perlu dilakukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap karyawan. Bila disiplin tidak dapat ditegakkan, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Salah satu variabel yang diasumsikan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja yaitu komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja; 2) tingkat komitmen organisasi dan disiplin kerja; 3) peran komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan studi populasi karena seluruh subjek yang menjadi anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Tyfountex Indonesia bagian personalia. Alat ukur yang digunakan yaitu skala komitmen organisasi dan skala disiplin kerja. Teknik analisis data menggunakan analisis *product moment*.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Tyfountex Indonesia, Gumpang-Kartasura dengan r sebesar 0,595 dengan $p = 0.000$ ($p < 0,01$). Sedangkan peranan atau sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 35,5 %, yang berarti masih terdapat 64,5 % faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja diluar variabel komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan rerata empirik komitmen organisasi sebesar 101,44 dan rerata hipotik sebesar 92,5, kondisi ini menggambarkan komitmen organisasi pada subjek penelitian tergolong sedang. Sedangkan rerata empirik disiplin kerja sebesar 117,04 dan rerata hipotik sebesar 95 yang berarti disiplin kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi.

Kata kunci : Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang mendasar dimana dalam mengimbangi dan memenuhi tuntutan bisnis yang lebih kompetitif sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki perilaku kerja yang positif, seperti komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan, disiplin, inovatif, proaktif, mampu berorientasi pada kepuasan pelanggan (Robbins dalam Winahyu, 2007).

Menurut Theo Haiman (Nawawi, 2003) disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepantasnya dan memandang peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Pelaksanaan disiplin hendaknya dilakukan secara sukarela, patuh dan taat serta mau

menerima sanksi-sanksi bila melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi perusahaan, misalnya adanya kesadaran kesediaan menaati peraturan, kesediaan bertanggung jawab, kesanggupan individu untuk melakukan pekerjaan dengan sikap jujur. Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi, seorang karyawan tentu mempunyai aturan, nilai, norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada.

Penegakan kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin

efektif dan efisien. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Tindakan indisipliner yang masih sering terjadi merupakan bukti rendahnya kualitas kerja karyawan terutama masalah mentalitas dan budaya kerja. Pada umumnya karyawan tidak memiliki inisiatif

sendiri untuk bekerja dengan baik, harus ada tawaran ataupun teguran dari atasan baru kemudian mereka bekerja lebih baik. Dari tindakan indisipliner tersebut terdapat karyawan yang datang terlambat, karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target perusahaan, karyawan yang tidak masuk kerja tanpa surat keterangan lebih dari dua hari, pemakaian seragam karyawan yang tidak sesuai dengan aturan dan pada saat jam kerja ada karyawan yang berbincang-bincang dengan santai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan bahkan ada karyawan yang bermain game dikomputer untuk mengisi waktu. Selain itu, karyawan yang tidak masuk karena sakit sebanyak 1,7 persen, karyawan yang ijin karena keperluan lain sebanyak 0,5 persen, dan karyawan yang mendapat ijin atas rekomendasi dari

atasan sebanyak 0,3 persen (wawancara dengan kepala bagian personalia dan kepala serikat pekerja nasional (SPN) PT. Tyfountex Indonesia, Gumpang-Kartasura).

Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan antara lain dengan cara teguran lisan dan teguran tertulis. Teguran lisan, yaitu atasan memanggil karyawan yang bersangkutan yang telah melanggar aturan dengan memberikan teguran secara langsung. Adapun teguran secara tertulis dilakukan apabila karyawan yang telah melanggar peraturan dan tidak mengindahkan peringatan yang diberikan secara lisan maka atasan akan memberikan surat peringatan yang ditujukan langsung kepadanya. Apabila karyawan tidak mengindahkan semua peringatan yang diberikan kepadanya, maka

untuk sementara waktu pihak perusahaan melakukan pemberhentian sementara ataupun pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawan yang bersangkutan (wawancara dengan karyawan bagian personalia PT. Tyfountex Indonesia, Gumpang-Kartasura).

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses tersebut dapat efektif, maka pemimpin perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi atau perusahaan. Berkaitan dengan hal diatas Modway (Priyatama, 2008) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha

mencapai tujuan organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (Winahyu, 2007) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi hal yang sangat penting dan sering menjadi syarat untuk masuk kedalam sebuah organisasi. Katz dan Kahn (Suseno, 2010) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena para karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif.

Meyer dan Allen (Priyatama, 2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi menjadi suatu variabel yang multidimensional yang

mempengaruhi perkembangan dari psikologi organisasi, terutama adanya keterkaitan dengan *turn over*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut : Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja karyawan ?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia, Gumpang - Kartasura”.

B. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja karyawan”.

METODE PENELITIAN

A. Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tyfountex Indonesia, Gumpang – Kartasura bagian personalia yang berjumlah 50 karyawan. Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Tyfountex Indonesia bagian personalia. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen (Umam, 2010) yang merumuskan tiga dimensi komitmen dalam organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative*

commitment. Sedangkan skala disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan skala disiplin kerja yang disusun oleh Kusumasi (2011) berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kaho (2001), yaitu kesadaran pegawai untuk hadir di kantor pada hari kerja, kewaspadaan pegawai dalam menggunakan bahan-bahan dan alat-alat kantor, kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan dan mengerjakan tugasnya, semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan ketatan pegawai dalam mengikuti cara kerja yang telah ditentukan.

Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan PT. Tyfountex Indonesia, Gumpang-Kartasura adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis *product moment* dari Pearson dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,595$, $p = 0,000$ ($p < 0,01$) maka dapat dikatakan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan penulis, yaitu ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang diperoleh dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula tingkat disiplin kerja yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan disuatu perusahaan merupakan suatu hal yang mutlak harus ada karena suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya memiliki satu atau dua orang karyawan yang bekerja didalamnya melainkan sejumlah karyawan yang masing-masing memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda sehingga tindakan perbaikan perlu dilakukan sesuai kebutuhan mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Lewin (Ranupandojo dan Husnan, 2000) yang mengemukakan bahwa pentingnya moral yang sehat dan sadar akan arti disiplin dalam benak karyawan berpengaruh pada tingkat disiplinnya, jika telah mendarah daging maka disiplin menjadi suatu kebiasaan dan dengan sukarela melaksanakannya, sedangkan jika

tidak maka akan berpengaruh pada tingkat disiplin itu sendiri. Moral dan semangat dapat tercermin dari komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang penting juga dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karena secara psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan, merupakan individu yang membawa karakteristik yang berbeda, dan memiliki kebutuhan-kebutuhan yang juga berbeda-beda, sehingga harus ada suatu pengikat sikap dan perilaku di dalam perusahaan agar terjadi suatu kesatuan yang utuh dan hubungan yang dinamis (Priyatama, 2008).

Hasil penelitian menunjukkan rerata empirik pada variabel komitmen organisasi sebesar 101,44

dengan rerata hipotetik sebesar 92,5.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan tergolong sedang. Sedangkan disiplin kerja pada karyawan termasuk tinggi.

Dilihat dari hasil rerata empirik sebesar 117,04 dengan rerata hipotetik sebesar 95.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan dengan nilai r sebesar 0,595 dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,01$. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya.

2. Komitmen organisasi pada subyek tergolong sedang. Hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 101,44 dengan rerata hipotetik (RH) sebesar 92,5. Sedangkan disiplin kerja pada subyek tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh rerata empirik (RE) sebesar 117,04 dengan rerata hipotetik (RH) sebesar 95.
3. Peranan atau sumbangan efektif sebesar 0,355 sehingga komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar sebesar 35,5%, maka masih terdapat 64,5% pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Melakukan pengawasan dan menerapkan disiplin yang ketat

kepada karyawan secara kontinu terhadap pekerjaan karyawan.

Perusahaan juga harus memberikan suatu cara untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dengan cara mengoptimalkan aspek-aspek yang ada pada komitmen organisasi, yaitu

- a. *Affective commitment*, dengan cara berusaha menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan organisasi memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan pribadi karyawan.

- b. *Continuence commitment*, dengan cara memberi penjelasan rasional pada karyawan mengenai untung ruginya mereka bertahan dalam organisasi, dan perusahaan perlu menyajikan fasilitas-fasilitas yang dapat mengikat karyawan

dalam perusahaan serta terlibat penuh dalam proses organisasi, diantaranya adalah pemberian tunjangan kepada karyawan.

c. *Normative commitment* , dengan cara mengikutsertakan karyawan untuk berpartisipasi penuh dalam tujuan perusahaan, menumbuhkan tanggung jawab, loyalitas/kewajiban moral terhadap organisasi.

2. Bagi Karyawan PT. Tyoutex Indonesia, Gumpang-Kartasura

Diharapkan karyawan dapat mencapai disiplin kerja yang tinggi sehingga meningkatkan kemajuan bagi perusahaan yaitu dengan cara memahami dan melaksanakan nilai dan tujuan organisasi secara baik dan benar, menumbuhkan kemauan untuk bekerja keras bagi kepentingan organisasi, dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan baik dan mengedepankan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi, menumbuhkan rasa senang dan bangga serta keinginan yang kuat pada diri karyawan untuk menjadi bagian dari perusahaan, sehingga karyawan terpacu untuk bekerja lebih giat, dan menerima penuh dan menjaga nama baik perusahaan dan melaksanakan setiap kegiatan dan tugas dengan baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mengetahui tingkat ataupun peningkatan disiplin kerja dari komitmen organisasi karyawan atau dari variabel lain yang dapat meningkatkan disiplin kerja.

Penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, produktivitas kerja, karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan persepsi terhadap atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kaho, Y.R. 2001. Pengukuran Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 19. No. 2, hal 116-138.
- Kusumasasi. 2011. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nawawi, H. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Priyatama. A.N. 2007. Efektivitas Pelatihan Motivasi Intrinsik Terhadap *Komitmen Organisasi Karyawan*. *Jurnal Berkala Psikologi*. Vol.10. No. 1, Mei 2008 : 68-79.
- Ranupandoyo, H dan Husnan, S. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Suseno, M.N. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja*. *Jurnal Psikologi*. Vol.1. No.1, Juni 2010 : 94-100.
- Utomo, W. 2010. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan *Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Tainesia Jaya Wonogiri*. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Winahyu, L. 2007. Perbedaan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Berdasarkan *Komitmen Pada Organisasi*. *Phoresis, Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 2007, Vol. 9. No. 2, 134-153.