

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAYUS BALI CARGO CABANG
KEROBOKAN**

Ni Putu Shintya Dewi¹, Anak Agung Dwi Widnyani², Ni Made Satya Utami³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Unmas Denpasar

Email: shintyadewi999@gmail.com

ABSTRACT

The importance of work discipline and organizational commitment to find out how far the employee's performance is in carrying out the assigned task. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance, organizational commitment to employee performance, work discipline, and organizational commitment to employee performance at PT. Bayus Bali Cargo Kerobokan Branch. The population in this study were all employees of PT. Bayus Bali Cargo Kerobokan Branch. The population in this study were all employees of PT. The number of Bayus Bali Cargo at Kerobokan Branch is 34 people. The sample is determined using the census method. Research data collection was carried out by observation, interviews and questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques to answer the problem formulation with the help of the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) program. The results of testing the hypothesis show that the variable work discipline has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline, and organizational commitment simultaneously affects employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Commitment, and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widnyani, 2015).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2009:18). PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan merupakan salah satu perusahaan berlokasi di Kerobokan, perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi. Kinerja pada perusahaan ini mengalami penurunan, hal ini dilihat dari perolehan penjualan yang mengalami fluktuasi dan penurunan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu Disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Disiplin

karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Cumadiawan dkk (2019). Namun, Likdanawati, *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain disiplin kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan adalah komitmen organisasi

Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasi tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi, serta mempertahankan nilai-nilai dan munculnya kesamaan nilai dari organisasi tersebut (Utami, 2016). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, Khan, *et al.*, (2010).

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan”. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan?

3. Apakah disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Resource Based View

Teori *Resource-Based View* (RBV) dikenali sebagai sebuah teori yang melihat kemampuan sumber daya internal perusahaan dalam mengeksploitasi sumber daya internal untuk memunculkan keunggulan bersaing (Murdapa & Paulus, 2016). Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan. Asumsi dari teori RBV yaitu mengenai bagaimana suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, dengan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010:194) yaitu:

- a) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua

- peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- b) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
 - c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
 - d) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Komitmen Organisasi

Darmawan (2013), menyatakan bahwa komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Indikator komitmen organisasi menurut Robbins (2015) yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.

2. Komitmen *normative* (*normative commitment*) adalah, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena dia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan menghancurkan keluarganya.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017), memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegra (2011) yaitu :

- a) Kualitas pekerjaan
Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b) Kuantitas pekerjaan
Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaannya.

c) Pengetahuan Pekerjaan
Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d) Kerjasama Tim
Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor yang terpenting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar

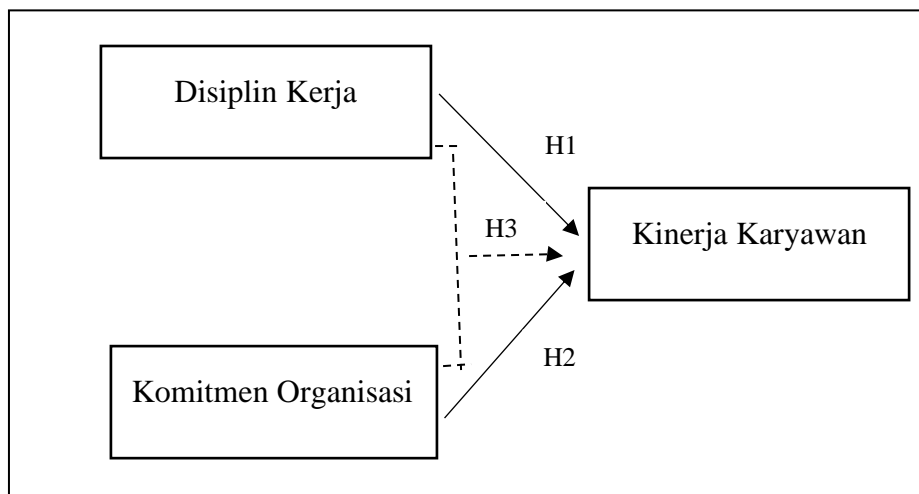
pemimpin organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Inisiatif
Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Model penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2020)

Hipotesis

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi serta dampaknya pada kinerja karyawan.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang dengan menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen disiplin kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) secara simultan maupun parsial.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,423	0,230		1,840	0,075
D (X_1)	0,400	0,076	0,437	5,231	0,000
K (X_2)	0,527	0,076	0,579	6,925	0,000

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,400 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Cumadiawan dkk (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar sebesar 0,527 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Artana dkk (2018), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,951 ^a	0,904	0,898	0,18544

Berdasarkan tabel 2, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,898 atau (89,8%), hal ini berarti presentase pengaruh variabel independen (disiplin kerja, komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah 89,8% dipengaruhi oleh variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji F (F-test)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	10,060	2	5,030	146,261	0,000 ^b
	Residual	1,066	31	0,034		
	Total	11,126	33			

Berdasarkan Tabel 3, diketahui nilai F-test = 146,261 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hal ini berarti variabel disiplin kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

VI. PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

- karyawan pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan komitmen organisasi, maka secara simultan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan

- 1) Jumlah responden yang hanya 34 (tiga puluh empat) orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
- 2) Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden.

Saran

- 1) Bagi Manajemen PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan
 - a. Diharapkan manajemen PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan lebih memperhatikan dan mengoptimalkan kegiatan disiplin kerja terutama pada indikator tingkat absensi yaitu kehadiran dan ketepatan waktu kerja karyawan sehingga kedisiplinan pada perusahaan dapat terus meningkat.
 - b. Diharapkan manajemen PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan lebih

memperhatikan indikator komitmen efektif dan komitmen berkelanjutan untuk menciptakan tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya, dengan adanya variabel yang belum diteliti sebesar 10,2% maka diharapkan dapat menggunakan variabel lainnya seperti pendidikan, kompensasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Artana. K. A., Widyani Anak Agung Dwi., Cipta I. W. 2018 Pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Skripsi*.
- Cumadiawan, P. A., Setia, S. I. K., Widyani, A. A. Dwi., 2019. Pengaruh Pendidikan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastrata Buana Klungkung. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Darmawan, H. D. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khan, Muhammad Riaz et al. 2010. *The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance*. *European Journal of Social Sciences*. 15(3)
- Likdanawati (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan.

- Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1):17-22.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Murdapa, P. S &Paulus, A. L.. (2016). Pemanfaatan teori resource-based view pada ritel minimarket: implikasinya terhadap strategi dan keunggulan bersaing. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(2), 215-224.
- Robbin, Stephen P. Dan Mary Caulter. (2015). *Management. Edisi 12. United States : Pearson Education Limited*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Widyani. A. A. Dwi 2015. Knowledge Management dalam Perspektif Tri Kaya Parisuda serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Jurnal ilmu manajemen Vol 5, No 02 September Universitas Mahasaraswati*.
- Utami, N. M. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar. *Prosiding*, 15-35.