

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN GARUDA MITRA DI PONTIANAK

Luan Nie

Email: luanifrontina91@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah ada pengaruh hubungan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS versi 22. Adapun hasil penelitian ini yaitu: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak, ada pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak.

KATA KUNCI: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada umumnya sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk dapat dikelola agar berjalan dengan baik. Sehingga, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara lebih baik, efektif dan efisien, maka akan lebih mudah mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Suatu komponen sumber daya yang paling dibutuhkan oleh organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan masih banyak dibicarakan sampai saat ini. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan sebuah organisasi ke depannya.

KAJIAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, Porter, dan Steers (1982: 27) komitmen sebagai, “kekuatan relatif identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.” Menurut Meyer & Herskovitas (2001: 301) menyatakan bahwa komitmen adalah, kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa

tujuan.”

Menurut Meyer dan Allen (1997: 11), bahwa terdapat tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

c. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Imron (1995: 182) disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergantung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Rivai (2005: 524) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh

perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Menurut Benardin (2011: 193) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Harsuko (2011: 194) kinerja adalah sejauhmana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut Rivai (2011: 193) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Bernaddin (2011: 198) indikator untuk mengukur kinerja karyawan terdapat enam indikator, yaitu :

- a. Kualitas, merupakan tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan dinilai maksimal dan sempurna.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti nilai uang, jumlah unit atau jumlah kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat dimana kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatanlain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.
- e. Kebutuhan pengawasan, merupakan suatu keadaan dimana seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.
- f. Pengaruh interpersonal, merupakan tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan *self-esteem*, *goodwill*, dan kerja sama diantara sesama rekan kerja maupun pegawai dengan level lebih rendah.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak yang berjumlah 52 orang dan menggunakan teknik sampling *non probability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah: Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda, dan uji t.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus df (*degree of freedom*) = $n-2$, dengan sampel yang diolah sebesar 52 responden sehingga menghasilkan nilai R_{tabel} sebesar 0,2732. dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja adalah valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan hasil dari pengujian variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada di atas 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Dari hasil pengujian data dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,175 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Linearitas

Nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,480. Nilai $0,480 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,447. Nilai $0,447 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. nilai signifikan pada variabel komitmen organisasi sebesar $0,123 > 0,05$ dan variabel disiplin kerja sebesar $0,517 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolineritas, menunjukan nilai VIF dari variabel komitmen organisasi adalah $1,028 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,972 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja adalah $4,012 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,972 > 0,10$ Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig $< 0,05$ berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 1

UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1366,783	2	683,391	28,308	,000 ^b
Residual	1182,910	49	24,141		
Total	2549,692	51			

1. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

2. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti (X1) komitmen organisasi dan (X2) disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Determinasi (R^2)

TABEL 2
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,536	,517	4,913

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI
Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,536 atau sebesar 53,60 persen artinya variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Uji Linier Berganda

TABEL 3
UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,778	6,062		,536
	KOMITMEN ORGANISASI	,385	,143	,266	,010
	DISIPLIN KERJA	,882	,136	,639	,000

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

Pada uji regresi linier berganda hasil koefisien regresi variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Diketahui nilai signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar $0,010 <$

0,05, sehingga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. dan untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jadi kesimpulan hipotesisnya adalah H1 dan H2 diterima.

TABEL 4**UJI t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,778	6,062		,623	,536
1 KOMITMEN ORGANISASI	,385	,143	,266	2,695	,010
DISIPLIN KERJA	,882	,136	,639	6,481	,000

c. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai analisis komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh memberikan nilai yang memenuhi parameter signifikansi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Hasil uji t pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa t_{hitung} yang diperoleh memberikan nilai yang memenuhi parameter signifikansi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Hasil uji t pada variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja masing-masing memenuhi parameter signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran

yang dapat penulis berikan, sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak dapat mempertahankan serta meningkatkan pencapaian karyawan dari segi komitmen organisasi dan disiplin kerja.
2. Pimpinan perusahaan Swalayan Garuda Mitra di Pontianak dapat membangun dan meningkatkan hubungan baik dengan karyawannya untuk tetap menjaga kinerja karyawan terutama dari segi faktor komitmen organisasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H., John dan Russel. *Human Resource Management*. PT. Gramedia Pustaka : Jakarta, 2011.
- Harsuko, R. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang, 2011.
- Meyer, J. P., dan Allen, N. J. "A Three-Component Conception of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review* 1., 1997: pp. 61-89.
- Meyer, J. P., dan Herscovitch L. "Commitment in the Workplace: Toward a General Model." *Human Resource Management Review*, vol. XI, 2001: pp. 299-326.
- Mowday, R., Porter, L., dan Steers, R. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press, 1982.
- Rivai, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011.
- Subyantoro, A dan Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020.