

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada anggota Polri Polsek Depok Barat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja pada anggota Kepolisian Sektor Depok Barat. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian Polsek Depok Barat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala dari *Likert*. Analisis data menggunakan teknik analisis korelasi *Spearman Rho*. Hasil analisis korelasi antara komitmen organisasi dengan *disiplin kerja* pada anggota Polri Polsek Depok Barat diperoleh koefisien korelasi $r = 0,735$ dan $p = 0,000$, artinya ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada anggota Polri Polsek Depok Barat.

kata kunci : *komitmen organisasi dan disiplin kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational commitment and work discipline on members of the Polsek Depok Barat. The hypothesis proposed in this study is that organizational commitment has a positive relationship with work discipline on members of the Polsek Depok Barat. The subjects used in this study are members of Polsek (Sector Police) Depok Barat. The data collection method used in this study is a scale method from likert. The data is then analysed using Spearman's Rho correlation analysis techniques. The result of the correlation analysis between organizational commitment and work discipline on members of the Polsek Depok Barat precinct have obtained a correlation coefficient $r = 0.735$ and $p = 0,000$, meaning that there is positive relationship between organizational commitment and work discipline on members of the Polsek Depok Barat precinct.

keywords: *organizational commitment and work discipline*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada dasarnya seorang anggota Polri adalah aparatur negara yang diberi wewenang oleh undang-undang sebagaimana diatur dalam undang-undang RI no 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia yaitu sebagai organisasi untuk mewujudkan keamanan dilingkungan masyarakat Indonesia. Adapun tugas-tugas anggota Polri adalah sebagai Pelindung, Pengayom, dan Pelayan Masyarakat yang bertujuan memberikan rasa aman dan nyaman kepada masyarakat dari segala bentuk kejahatan. Berdasarkan Peraturan KAPOLRI Nomor 23 Tahun 2010 Tanggal 30 September 2010, Polisi Resort (Polres) dan Sektor (Polsek) bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres ataupun di tingkat Polsek jajaran, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Di dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Polres ataupun Polsek Jajaran menyelenggarakan fungsi: a) Pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan, pemberian bantuan dan pertolongan termasuk pengamatan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, dan pelayan surat izin keterangan, serta pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan; b) Pelaksanaan fungsi intelejen dalam bidang keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*); c) Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, fungsi Identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, serta pembinaan, koordinasi, dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS); d) Pembinaan masyarakat yang meliputi pemberdayaan masyarakat melalui kepolisian masyarakat, pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan, terjalinnya hubungan antara Polri dengan masyarakat, koordinasi dan pengawasan kepolisian khusus; e) Pelaksanaan fungsi Sabhara, meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan pengawalan, patroli (Turjawali) serta pengamanan kegiatan masyarakat dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan (Tipiring), pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa, serta pengamanan objek vital, pariwisata dan *Very Important Person* (VIP); f) Pelaksanaan fungsi lalu lintas, meliputi kegiatan Turjawali lalu lintas termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas serta registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan keamanan lalu lintas; g) Pelaksanaan fungsi kepolisian perairan, meliputi kegiatan patroli perairan penanganan pertama terhadap tindak pidana perairan, perencanaan dan penyelamatan kecelakaan di wilayah perairan, pembinaan masyarakat perairan dalam rangka pencegahan

kejahatan dan pemeliharaan keamanan di wilayah perairan dan h) Pelaksanaan fungsi-fungsi lain, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Polsek Depok Barat merupakan bagian dari instansi kepolisian di bawah naungan Polres Sleman yang terletak di Jalan Laksda Adisucipto km 6 Caturtunggal Depok Sleman Yogyakarta. Pada umumnya satu Polsek mempunyai wilayah hukum satu kecamatan akan tetapi pada kecamatan Depok terdapat tiga Polsek yang berbeda. Hal tersebut dikarenakan tingkat kerawanan di wilayah hukum kecamatan Depok yang tergolong tinggi sehingga menyebabkan perlunya tiga Polsek yang berbeda di satu kecamatan tersebut. Salah satu contohnya saja adalah angka curanmor di Kecamatan Depok adalah yang paling tinggi di Kabupaten Sleman (radarjogja.jawapos.com, 2018), padahal tingkat kejahatan yang paling tinggi di Yogyakarta terjadi di Kabupaten Sleman (jogjakartanews.com, 2018). Tingkat kerawanan yang tinggi tersebut beserta beberapa faktor lain seperti lebih optimalnya pelayanan publik dan pencegahan angka kejahatan dengan rutinnya diadakan patroli mengharuskan anggota Polsek Depok Barat memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Zainal, Ramly, Mutis dan Arafah (2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada anggota Polri adalah suatu alat yang digunakan pemimpin Polri untuk berkomunikasi dengan anggotanya agar mereka bersedia untuk mengubah

suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan institusi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Martoyo (2007) Disiplin kerja memiliki 4 aspek yaitu penggunaan waktu kerja, perbuatan tingkah laku, ketertiban dalam melaksanakan tugas, dan rencana harian tugas.

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para anggota, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien. Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai suatu organisasi pemerintah yang memiliki tugas sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayan kepada masyarakat, tentunya memiliki peranan penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif dalam kehidupan masyarakat. Polri sebagai sub sistem dari pemerintah secara responsif telah berupaya memberi kontribusi mewujudkan prinsip *good governance* dan *clean government* baik dalam pelaksanaan tugas pokok memelihara Kamtibmas, menegakkan hukum dan melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat. Di kalangan internal Polri secara struktural tugas ini diemban dan dijalankan oleh fungsi-fungsi operasional, dimana mabas Polri sebagai pusat komando yang bertugas sebagai monitor dan pembuat kebijakan untuk tingkat nasional yang berkaitan dengan tugas dan fungsi polri untuk mengamankan kondisi dalam negeri yang dalam setiap tugasnya didukung oleh jajaran kepolisian yang tersebar di provinsi di seluruh Indonesia Junus dan Suwandi (2017).

Akan tetapi di dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa anggota Polri yang tidak menerapkan profesionalisme dan disiplin kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pelanggaran - pelanggaran seperti terlambat masuk kerja, pulang tidak sesuai jam yang di tentukan, dan menunda - nunda mengerjakan tugas masih banyak dijumpai. Pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan anggota Polri tersebut termanifestasi dalam berbagai bentuk mulai dari ketidaktepatan waktu dalam berdinamika, menjalankan tugas tidak sesuai SOP (standar operasional prosedur) yang berlaku, mangkir tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, hingga terlibat dalam tindak kriminal seperti dalam kasus penyalahgunaan narkoba Detik.com (2010). Hal ini dibuktikan pada berita bahwa sedikitnya 259 anggota Kepolisian melanggar disiplin sepanjang tahun 2010 di Jakarta. Bahkan 127 di antaranya telah ditahan lantaran melanggar disiplin (news.detik.com, 2010).

Berdasarkan hasil observasi peneliti di Polsek Depok Barat, pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan seperti mangkir tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas seringkali terjadi. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh negatif pada kerja sama antar anggota saat menjalankan tugas di lapangan. Observasi dilakukan peneliti di Polsek Depok Barat pada lima subjek selama lima hari kerja pada tanggal 25-30 Juni 2019. Indikator yang digunakan oleh peneliti disesuaikan dengan aspek disiplin kerja menurut Martoyo (2007). Hasil observasi menunjukkan bahwa pelanggaran yang paling sering dilakukan oleh semua *observee* adalah penggunaan waktu kerja yang tidak sesuai dengan peraturan. Hal ini dapat

mengakibatkan kekacauan dan stres kerja yang tidak perlu, terlebih mengingat stress kerja anggota Polri yang dapat dikatakan tinggi.

Tingkat disiplin kerja pada setiap pegawai pun beragam berdasarkan data yang dipaparkan oleh Haryanto (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat menunjukkan bahwa 61 responden terdapat 5 responden atau 8.19% yang memiliki kategori rendah, 49 responden atau 80.33% kategori sedang, dan 7 responden atau 11.47% kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sebagian besar pegawai masuk dalam kategori sedang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Shelviana (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. Disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda berdasarkan hasil penelitian cukup baik, tetapi masih ada kekurangan, yaitu kurang disiplinnya pegawai PNS terhadap peraturan yang ada, seperti peraturan terhadap jam kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Oktafiani dan Wardhana (2018) Kepolisian Negara Republik Indonesia dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi terhadap masyarakat sebagai pengayom masyarakat. Kepolisian Resort (Polres) dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya kepada masyarakat kota Cilegon, di mana setiap anggota Polisi harus mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan sebagai bentuk pembelajaran kepada masyarakat kota Cilegon. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah Kabupaten Jombang, baik secara parsial maupun bersama - sama.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dapat dikategorisasikan dalam dua kategori, internal dan eksternal. Minner (1992) mengemukakan bahwa tingkat *turnover* dan absensi karyawan, yang merupakan bagian dari disiplin kerja, dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian Mathis & Jackson (2006) yang mengungkapkan bahwa karyawan yang kurang berkomitmen akan terlihat menarik diri dari organisasinya melalui ketidakhadiran dan *turnover*.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling utama dalam meningkatkan disiplin kerja bagi seluruh perkeja secara umum adalah faktor internal terutama komitmen organisasi. Hal tersebut dijadikan alasan yang kuat oleh peneliti untuk memilih komitmen organisasi sebagai variabel bebas terhadap disiplin kerja. Steers (1985) menjelaskan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa keterkaitan individu terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Staff yang berkomitmen terhadap organisasi mampu bekerja secara efektif, mengembangkan hal-hal yang baru memberikan solusi kreatif dan inovatif. Sementara itu Schermerhorn dkk. (1994) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan derajat kekuatan perasaan seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya dan meraskaan dirinya sebagai bagian dari organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nofriansyah (2016) salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja adalah rendahnya komitmen organisasi.

Menurut Kuncoro (2002) terdapat 2 (dua) komponen dalam komitmen organisasi yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Komponen sikap meliputi (a) identifikasi dengan organisasi. (b) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. (c) Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi. Sedangkan yang termasuk komponen kehendak yaitu (a) kesediaan untuk menampilkan usaha. (b) keinginan tetap berada dalam organisasi. Penelitian serupa telah dilakukan oleh Febriani (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi 35,5% terhadap disiplin kerja seseorang. Allen dan Meyer (1990) merumuskan tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi sehingga karyawan memilih untuk tetap berada organisasinya yaitu komponen afektif, komponen kontinuans, dan komponen normatif. Pekerja yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan memiliki keinginan untuk terikat terhadap organisasi, memiliki kebutuhan untuk tetap bertahan terhadap organisasi, dan merasa bertanggung jawab terhadap organisasi. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nofriansyah (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara komitmen organisasi dan disiplin kerja. Pernyataan serupa juga telah sebelumnya dinyatakan oleh Porter dkk. (1974) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi menyebabkan rendahnya tingkat absensi dan *turn over* dari karyawan yang secara tidak langsung berdampak terhadap kedisiplinan kerja seseorang. Kemudian hal ini juga diperkuat oleh Mathis dan Jackson (2006) yang menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui

absensi (ketidakhadiran) yang merupakan salah satu bentuk pelanggaran peraturan terutama dalam hal penggunaan waktu kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada anggota Polri Polsek Depok Barat?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada anggota Polri khususnya anggota di Polsek Depok Barat.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis adalah untuk memperkaya khasanah ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis memiliki manfaat bagi seluruh anggota Polri khususnya di lingkup Polsek Depok Barat dan beberapa instansi-instansi lain di luar kepolisian yang menuntut anggotanya untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi. Anggota polisi yang disiplin dalam melakukan pekerjaannya dapat meningkatkan citra Polri secara umum dan memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja Pada Anggota Polri Polsek Depok Barat

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Zainal, Ramly, Mutis dan Arafah (2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Gouzali Saydam (dalam Adriyani, 2015) disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi dimana seseorang menggabungkan diri dalam organisasi tersebut. Doelhadi (dalam Siregar, 2016) yang menyebutkan disiplin kerja adalah bentuk ketaatan dan perilaku seseorang untuk mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang di berlakukan dalam suatu organisasi. Siagian (dalam Siregar, 2016) berpendapat, disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang membentuk pengetahuan sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Abdurrahmat (dalam Sampeliling, 2015) kedisiplinan dalam suatu instansi harus di tegakkan, karena tanpa dukungan disiplin dari para pegawai yang baik, maka instansi-instansi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Sutrisno (dalam Sampeliling, 2015) memaparkan bahwa disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, tujuan instansi akan sukar dicapai kecuali ada disiplin kerja pegawai, khususnya bila pegawai memahami bahwa dengan dimilikinya disiplin yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Aspek Disiplin Kerja

Martoyo (2007) mengatakan disiplin kerja erat hubungannya dengan sikap karyawan, baik itu ketentuan tugas yang menjadi kewibawaan karyawan. Aspek disiplin kerja adalah:

a. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah ditentukan meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu

selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan memerlukan waktu tertentu.

b. Perbuatan tingkah laku

Perbuatan tingkah laku adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.

c. Ketertiban dalam melaksanakan tugas

Ketertiban dalam melaksanakan tugas adalah suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu, agar terciptanya ketertiban dalam suatu pekerjaan.

d. Rencana harian tugas

Rencana harian tugas adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.

Berdasarkan pendapat dari Soejono (1997), aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat di katakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

b. Berpakaian rapi

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik.

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, aspek-aspek disiplin kerja menurut Martoyo adalah penggunaan waktu kerja, perbuatan tingkah laku,

ketertiban dalam melaksanakan tugas, rencana harian tugas. Sementara aspek-aspek dari Soejono adalah karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Pada penelitian ini, peneliti memilih aspek Disiplin kerja menurut Martoyo (2007) yang akan digunakan untuk mengetahui disiplin kerja pada anggota Polri Polsek Depok Barat karena indikator dari aspek tersebut telah sesuai dengan kondisi dan permasalahan subjek yang akan penulis teliti dibandingkan dengan dimensi Soejono (1997).

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut Mowday, Porter, dan Steers (1982), seseorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan mendorong dirinya untuk selalu hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan pegawai yang berkomitmen tinggi akan memicu tindakan-tindakan yang terindikasi memiliki disiplin kerja yang tinggi. Minner (1992) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang ditandai dengan tingginya *turn over* dan ketidakhadiran karyawan yang dapat menurunkan produktifitas dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Mathius & Jackson (2003) karyawan yang kurang berkomitmen akan terlihat menarik diri dari organisasinya melalui ketidak