

# HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT.X

## *THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK DISCIPLINE AMONG EMPLOYEES PT.X*

**Ayu Sejati, Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi.,Psikolog**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[210810315@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:210810315@student.mercubuana-yogya.ac.id)

08895365374

### **ABSTRAK**

PT.X adalah agensi digital marketing yang berkolaborasi dengan Indihome untuk meningkatkan jangkauan pemasaran dan jumlah pelanggan. Namun, permasalahan utama yang dihadapi adalah rendahnya disiplin kerja karyawan, yang terlihat dari keterlambatan dan pelanggaran jam istirahat. Meskipun telah ada standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, tantangan ini berdampak negatif pada efisiensi pemasaran dan pencapaian target perusahaan. Kedisiplinan karyawan dipengaruhi komitmen organisasi, yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan lebih mungkin untuk patuh pada peraturan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT.X. Hipotesis yang diajukan yaitu komitmen organisasi pengaruh disiplin kerja. Jumlah partisipan yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan berusia 20-29 tahun dari karyawan PT. X, dengan perempuan 88,33% dan laki-laki 11,67%. Penelitian ini menggunakan desain korelasional. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang mencakup skala komitmen organisasi dan skala disiplin kerja. Jumlah sampel sebesar 60 karyawan, sehingga menggunakan *Total Sampling*. Hasil nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), dengan korelasi ( $r$ ) 0,719. Artinya terdapat hubungan yang positif signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja.

**Kata kunci:** disiplin kerja, karyawan, komitmen organisasi

### **ABSTRACT**

*PT. X is a digital marketing agency that collaborates with Indihome to enhance marketing reach and increase customer numbers. However, the main issue faced is the low work discipline among employees, evident from tardiness and violations of break times. Despite having clear standard operating procedures (SOPs) in place, this challenge negatively impacts marketing efficiency and the company's target achievements. Employee discipline is influenced by organizational commitment, indicating that employees with a strong emotional attachment to the company are more likely to adhere to regulations. This study aims to investigate the relationship between organizational commitment and work discipline among employees at PT. X. The hypothesis posited is that organizational commitment affects work discipline. The study involved 60 participants aged 20-29 years from PT. X, with a gender distribution of 88.33% female and 11.67% male. This research employed a correlational design. Data were collected through a questionnaire covering organizational commitment and work discipline scales. With a total sample of 60 employees, total sampling was utilized. The results showed a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ), with a correlation coefficient ( $r$ ) of 0.719. This indicates a significant positive relationship between organizational commitment and work discipline.*

**Keywords:** employees, work discipline, organizational commitment

## PENDAHULUAN

Pemasaran barang dan jasa melalui penggunaan media digital dikenal sebagai marketing digital (Rachmadi & Kom ,2020). Digital marketing menggunakan berbagai media, termasuk website, social media, email marketing, video marketing, iklan, SEO, dan sebagainya (Rachmadi & Kom ,2020). Digital marketing adalah bisnis yang memasarkan produk melalui media internet untuk menjangkau pelanggan dan calon pelanggan dengan cepat (Miranti, N. J. 2025).

PT. X adalah sebuah agensi digital marketing yang bekerja sama dengan agensi yang ada di IndiHome dalam menyediakan layanan pemasangan internet. Sebagai mitra strategis, perusahaan ini berperan dalam meningkatkan jangkauan pemasaran, meningkatkan jumlah penjualan indihome serta membantu calon pelanggan dalam proses pendaftaran dan aktivasi layanan IndiHome (hasil wawancara survei di PT.X). Melakukan evaluasi rutin antar CS oleh Team Leader (TL), termasuk sesi sharing trik closing cepat, diskusi terkait kendala yang dihadapi, serta pemilihan tiga CS dengan performa terbaik untuk berbagi strategi sukses dalam mencapai deal dengan pelanggan terpasang (hasil wawancara survei di PT.X). Namun demikian, Team Leader yang bertanggung jawab atas absensi karyawan menyatakan bahwa banyak karyawan datang setelah pukul 09.00 WIB (hasil wawancara survei di PT.X). Pernyataan tersebut menunjukkan adanya potensi permasalahan disiplin kerja dalam hal ketepatan waktu kehadiran.

Disiplin kerja ini membantu karyawan memahami dan mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan (Pranita, 2021). Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja (Pranita, 2021). Namun, berdasarkan hasil survei dan wawancara,

tingkat kesadaran karyawan terhadap kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja masih belum sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (hasil wawancara survei di PT.X). Kasus indisipliner yang masih sering ditemukan di PT.X mencerminkan bahwa karyawan belum menjalankan pekerjaan dengan optimal, terutama berkaitan mentalitas dan budaya kerja.

Rivai (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sesuatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Rivai (2011) aspek-aspek disiplin kerja yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan dan etika kerja. Menurut publikasi Badan Pusat Statistik (BPS) DIY pada Oktober 2024, terdapat 617 perusahaan industri pengolahan berskala besar dan sedang yang tersebar di lima kabupaten/kota di DIY. Berdasarkan data di Bappeda Kota Yogyakarta banyak pegawai tidak mematuhi jam kerja, dengan 62% di antaranya terkena sanksi pemotongan gaji akibat keterlambatan. Hasil wawancara yang dilakukan pada 21 Februari 2025 menunjukkan bahwa PT. X menghadapi permasalahan terkait disiplin kerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan pegawai adalah komitmen organisasi (Nofriansyah, 2016).

Minner (1992) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi disiplin kerja yang ditandai oleh turnover tinggi dan ketidakhadiran karyawan, yang dapat menurunkan produktivitas. Ketidakhadiran dan *turnover* akan terjadi karena karyawan yang kurang komitmen

akan menarik diri dari perusahaan (Mathius & Jackson dalam Arishanti, 2009). Sebaliknya, anggota yang memiliki komitmen tinggi cenderung berkontribusi terhadap kestabilan tenaga kerja dalam organisasi (Steers & Mowday, 1979). Berbagai penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan disiplin kerja, seperti yang dilakukan oleh Nofriansyah (2016), Haryanto (2010), Rosida et al. (2024), dan Rayana et al. (2022). Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor penting dalam membentuk kedisiplinan kerja yang tinggi. Menurut Meyer & Allen (dalam Priansa, 2021) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kondisi psikologis dari seseorang yang mana kondisi tersebut mampu menggambarkan kejelasan ikatan antara karyawan dengan organisasinya sehingga akan berdampak pada keputusannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Menurut Mayer & Allen (dalam Priansa, 2021) pengukuran komitmen organisasi dapat digunakan beberapa indikator, yaitu: komitmen afektif, Komponen kontinu, komitmen normatif. Dinamika antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja terlihat dalam perilaku sehari-hari karyawan. Ketika karyawan merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi atau Perusahaan (komitmen afektif), mereka akan dengan sukarela datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan secara konsisten, dan menaati aturan tanpa harus diawasi secara ketat. Komitmen yang tinggi mendorong munculnya kedisiplinan sebagai bentuk loyalitas dan keinginan untuk berkontribusi bagi kemajuan organisasi atau Perusahaan. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak pada lemahnya kedisiplinan. Karyawan mungkin mulai menunjukkan keterlambatan, absen tanpa alasan jelas,

hingga tidak mematuhi intruksi atasan. Temuan sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rayana, Zainal, Muhammad Ilham, Agung Widhi, & Uhd Darmawan (2022) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Berdasarkan penelitian yang dilakukan hasilnya adalah komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap Tingkat disiplin kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti merumuskan masalah dengan pertanyaan apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT. X?.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert. Dalam skala ini, rentangnya dari 1 hingga 4, yang terdiri dari lima pilihan, terdiri dari Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai (TS), dan Sangat tidak sesuai (STS). Penilaian dilakukan dengan skala 4, 3, 2, 1 untuk pernyataan yang mendukung (*Favourable*) dan 1, 2, 3, 4 untuk pernyataan yang tidak mendukung (*Unfavourable*). Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik Aplikasi computer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di PT.X, yang berjumlah 60 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Alasan pengambilan total sampling adalah karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Jadi dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 60 karyawan. Sampel yang digunakan

dalam penelitian ini didasarkan pada pemenuhan kriteria yang telah ditentukan, yaitu: (1) karyawan aktif, dan (2) memiliki masa kerja minimal 3 bulan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Skala Komitmen Organisasi berdasarkan teori dari Meyer & Allen (1997), terdiri dari tiga dimensi: komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Skala ini terdiri dari 13 aitem dengan format skala Likert 4 poin.
2. Skala Disiplin Kerja, berdasarkan teori Rivai (2011) yang mencakup lima aspek: kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, kewaspadaan, dan etika kerja. Skala ini terdiri dari 14 aitem dengan format skala Likert 4 Poin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, deskripsi penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah 88,33% berjenis kelamin perempuan dan 11,67% berjenis kelamin laki-laki. Subjek pada penelitian ini berdasarkan usia, terdapat 60 responden yang bersedia menjadi subjek penelitian, dengan jumlah presentase 1,67 % yang berusia 20 tahun, 3,33% yang berusia 21 tahun, 25,00% yang berusia 22 tahun, 33,33% yang berusia 23 tahun, 23,33% yang berusia 24 tahun, 11,67% yang berusia 25 tahun, 1,67% yang berusia 28 tahun, 1,67 % yang berusia 29 tahun. Berdasarkan hasil deskripsi, menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian berusia 23 tahun.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata skor empirik pada komitmen organisasi adalah rata-rata 27,0167 dengan standar deviasi 5,01351, sedangkan untuk disiplin kerja adalah rata-rata 34,5167 dengan standar deviasi 6,61916. Mayoritas responden memiliki tingkat komitmen organisasi dan disiplin kerja dalam kategori sedang.

Uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal. Dari uji *Kolmogrov-Sminov* untuk variabel komitmen organisasi dihasilkan nilai  $KS-Z = 0.135$  dengan  $p = 0,009$  ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa data variabel komitmen organisasi tidak terdistribusi normal. Sedangkan, hasil uji *Kolmogrov-Sminov* untuk variabel disiplin kerja diperoleh  $KS-Z = 0,169$  dengan  $p = 0,000$  ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa data variabel disiplin kerja tidak terdistribusi normal. Menurut Hadi (2016) normal atau tidaknya hasil penelitian tidak mempengaruhi hasil akhir. Tetapi uji linearitas menunjukkan nilai  $F = 73,489$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai  $r = 0,719$  dengan  $p = 0,000$ , yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja. Koefisien determinasi sebesar 0,517, yang berarti 51,7% variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sementara sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula

tingkat kedisiplinannya dalam menjalankan pekerjaan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosida et al. (2024), Nofriansyah (2016), dan Minner (1992), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku disipliner karyawan. Adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat menciptakan rasa tanggung jawab dan loyalitas dalam diri seorang karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, maka karyawan akan cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas, mematuhi peraturan, serta menjaga etika dan budaya kerja organisasi. Chandra, Asnawi, & Saununu (2024) mengemukakan bahwa komitmen organisasi menciptakan berperan sebagai dasar psikologis yang kuat dalam membentuk perilaku karyawan yang patuh dan konsisten terhadap aturan serta tanggung jawab perusahaan.

Berdasarkan perhitungan pada koefisien determinasi, nampak besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yaitu sebesar 0,517. Dari hasil tersebut berarti bahwa dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, komitmen organisasi sebesar 51,7% mempunyai sumbangan terhadap terbentuknya perilaku disiplin kerja pada karyawan. Artinya, lebih dari setengah variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi. Adapun sebesar 48,3% lainnya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti gaya kepemimpinan, sistem pengawasan, perhatian, serta rutinitas yang mendukung terbentuknya disiplin, sebagaimana diuraikan oleh Singodimedjo (2000). Maka dari itu penting untuk tidak menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah satu-satunya faktor yang menentukan tingkat disiplin kerja karyawan. Peneliti menyadari bahwa studi ini belum sepenuhnya sempurna karena terdapat sejumlah

keterbatasan, antara lain kurangnya kontrol terhadap kesungguhan responden dalam menjawab skala, serta konteks penelitian yang terbatas pada satu perusahaan digital marketing yang didominasi generasi muda. Hal ini berdampak pada keterbatasan dalam generalisasi hasil penelitian. Selain itu, penelitian hanya fokus pada dua variabel utama, padahal terdapat banyak variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi disiplin kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen terhadap organisasi dengan tingkat disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga disiplin kerja. Sebaliknya, jika komitmen terhadap organisasi rendah maka disiplin kerja juga semakin rendah.

Peneliti menemukan bahwa karyawan yang merasa terikat secara emosional dan bertanggung jawab terhadap tempat mereka bekerja, cenderung menunjukkan perilaku disiplin yang tinggi, seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, serta mematuhi aturan yang berlaku tanpa perlu pengawasan ketat. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah cenderung menunjukkan perilaku indisipliner, seperti keterlambatan, tidakhadiran tanpa alasan yang jelas, atau pelanggaran jam istirahat.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya membuktikan bahwa komitmen organisasi berkorelasi terhadap disiplin kerja, tetapi juga memberikan gambaran praktis bahwa penguatan komitmen karyawan terhadap organisasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk

meningkatkan kedisiplinan, efisiensi kerja, serta pencapaian target perusahaan.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh, penelitian mengajukan beberapa saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak yang terkait dengan hasil penelitian ini. Saran-saran tersebut antara lain:

### 1. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat terus memperkuat komitmen organisasi melalui berbagai pendekatan, seperti menciptakan iklim kerja yang positif serta menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, menjalin komunikasi yang jelas, dan memberikan dukungan emosional kepada bawahannya berperan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja, agar penelitian memiliki cakupan yang lebih luas dan mendalam. Selain itu, perlu juga mempertimbangkan perbedaan karakteristik subjek penelitian maupun latar belakang perusahaan yang bergerak di bidang berbeda, guna melihat apakah hasil yang diperoleh konsisten di berbagai konteks. Hal ini penting dilakukan karena masih terdapat 48,3% faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja namun belum diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, eksplorasi terhadap faktor-faktor lain seperti: gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan aspek personal karyawan menjadi peluang yang

dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya.

Sebagai tambahan, peneliti selanjutnya perlu memastikan bahwa pengisian kuesioner, terutama melalui media daring seperti Google Form, dilakukan secara serius dan tidak asal-asalan. Upaya yang dapat dilakukan meliputi pemberian petunjuk yang jelas, menggunakan bahasa yang mudah dipahami, serta menyertakan pernyataan komitmen di awal pengisian. Selain itu, uji coba instrumen secara terbatas juga direkomendasikan untuk menilai tingkat keterpahaman responden terhadap aitem.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arishanti, K. I. 2009. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Proceeding PESAT*, 3
- Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. (2024, 18 Oktober). *Large and Medium Industrial Directory of Daerah Istimewa Yogyakarta 2024* (Publication No. 34000.24038; ISSN 0126-9249). BPS Provinsi DI Yogyakarta.  
<https://yogyakarta.bps.go.id/id/publication/2024/10/18/d28406b892eea849cf9ada4/>
- Chandra, F., Asnawi, A., & Saununu, S. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 72-83.
- Haryanto. 2010. Hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja

- Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Minner, J.B. 1992. *Industrial organizational psychology*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Miranti, N. J. (2025). Strategi Digital Marketing untuk Meningkatkan Penjualan UMKM Melon Golden dari Kota Cilegon melalui Penguatan SDM dan Ekspansi Bisnis Internasional. *Journal of Management and Social Sciences*, 4(1), 65–77. <https://doi.org/10.55606/jimas.v4i1.1732>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. 247, 224–247.
- Nofriansyah, F. (2016). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Indonesia Exim Bank. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 1-9.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia* (Cet. ke-4). Bandung: Alfabeta.
- Rachmadi, T., & Kom, S. (2020). *The Power Of Digital Marketing* (Vol. 1). Tiga Ebook.
- Rayana, R., Zainal, R., Muhammad, I,W, H., Agung, W,K & Uhud, D,N. (2022). PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) MAKASSAR UTARA. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 189–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.512>
- Rivai , V & Ella, J.S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosida, A., Sugiyarti, A. T., & Ibrahim, M. M. (2024). HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI NON MEDIS DI RSI SITI HAJAR SIDOARJO TAHUN 2024. *Jurnal Kesehatan Afinitas*, 6(10).
- Singodimedjo, M. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: SMMAS.