

**ARTIKEL RISET**URL Artikel : <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jpp>**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA KARYAWAN PRIMER KOPERASI TKBM
UPAYA KARYA BELAWAN***The Correlation between Organizational Commitment and Work Discipline For The
Employees in Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Belawan***Putri Gayatri^k, Findy Suri**Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia
Email Penulis Korespondensi (^k) : putrigayatripiliang@gmail.com**Abstrak**

Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan dengan sikap dan perilaku yang baik dan benar seperti disiplin serta memiliki rasa komitmen yang kuat untuk mematuhi norma serta peraturan yang berlaku pada organisasi demi mencapai tujuan organisasi dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Belawan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 80 orang dari 100 karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya karya Belawan. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan Simple Random Sampling. Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala Komitmen Organisasi dan skala Disiplin Kerja. Analisa data menggunakan uji analisis Pearson Product Moment. Hasil penelitian adalah adanya hubungan yang signifikan antara Komitmen organisasi dengan Disiplin kerja, hal ini ditunjukkan dari koefisien $r_{xy} = 0,501$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,05$ artinya hipotesis yang diajukan diterima di mana semakin tinggi Komitmen organisasi maka semakin tinggi pula Disiplin kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula disiplin kerja karyawan. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar $r^2 = 0,251$ Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap disiplin kerja 25,1%.

Kata Kunci: Karyawan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi**Abstract**

A company needs employees with good attitudes and behavior such as discipline and has a strong sense of commitment to comply with the norms and regulations that apply to the organization in order to achieve organizational goals properly. This study aims to determine The Correlation between Organizational Commitment and Work Discipline For The Employees in Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Upaya Karya. The approach used in this research is a quantitative approach with the type of correlation research. The population in this study amounted to 80 out of 100 primary employees of the TKBM Cooperative Efforts. The research sampling technique used Simple Random Sampling. Methods of data collection using the Organizational Commitment scale and Work Discipline scal. Data analysis using Pearson Product Moment. The result of the study is that there is a significant relationship between organizational commitment and work discipline, this is shown from the coefficient $r_{xy} = 0.501$ with a significant $p = 0.000 < 0.05$, meaning that the proposed hypothesis is accepted where the higher the organizational commitment, the higher the work discipline. Vice versa, the lower the organizational commitment, the lower the employee's work

discipline. The coefficient of determination of the correlation is $r^2=0,251$ This shows that organizational commitment contributes to work discipline 25.1%.

Keywords: *Employee; Work Disiplin; Organizational Commitment;*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan dengan sikap dan perilaku yang baik dan benar untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika anggota organisasi tidak memiliki sikap yang baik, maka akan timbul masalah yang mempengaruhi tujuan organisasi (1).

Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, modal operasional, sarana dan prasarana, tetapi juga pada karyawannya karena karyawan yang berdedikasi adalah bagian dari perusahaan yang harus dipertimbangkan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Oleh karena itu, karyawan dapat dikatakan sebagai faktor penentu, karena di tangan mereka semua inovasi dapat dicapai dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan (2).

Begitu juga dengan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya yang merupakan suatu koperasi yang bergerak dibidang jasa yaitu sebagai mitra dalam jasa bongkar muat kapal guna mensejahterahkan dan mewujudkan hidup yang layak bagi anggota koperasi, seperti jaminan kesehatan dan menjadi sarana simpan pinjam setiap anggota koperasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan aturan perusahaan (3).

Pencapaian yang sesuai dengan tujuan organisasi bergantung pada sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai fasilitator organisasi di lembaga dan perusahaan yang berfungsi sebagai aset sehingga harus melatih dan mengembangkan kemampuannya (4). Berdasarkan pandangan tersebut maka sangat perlu bagi manajemen Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) upaya Karya Pelabuhan Belawan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang merupakan salah satu acuan pertumbuhan perusahaan untuk meningkatkan pegawai yang handal dan profesional guna

memajukan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan.

Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, modal operasional, sarana dan prasarana, tetapi juga pada karyawannya karena karyawan yang berdedikasi adalah bagian dari perusahaan yang harus dipertimbangkan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Oleh karena itu, karyawan dapat dikatakan sebagai faktor penentu, karena di tangan mereka semua inovasi dapat dicapai dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan (5).

Karyawan yang berdedikasi adalah karyawan yang tidak berperilaku indiscipliner artinya mereka memiliki perilaku disiplin karena disiplin dapat meningkatkan perbaikan kerja dan mutu dari hasil. Hal ini sejalan dengan ungkapan Haiman tentang kedisiplinan sebagai syarat ketertiban, maksudnya adalah para anggota organisasi bertingkah sewajarnya dan mematuhi peraturan-peraturan yang ada di organisasi. Pelaksanaan disiplin kerja harus dilakukan secara sadar dan sukarela, bersedia menerima hukuman jika ada pelanggaran, dan bertanggung jawab atas pekerjaan dengan sikap jujur demi kemajuan perusahaan yang mereka miliki (6).

Kemajuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memiliki sikap disiplin yang baik dalam mampu mematuhi, melaksanakan hukum dan norma-norma yang berlaku di perusahaan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (7). Pendapat yang lebih spesifik diungkapkan oleh Depdiknas, disiplin adalah suatu sikap konsistensi dalam melakukan sesuatu. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan kedisiplinan merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Martoyo disiplin berasal dari kata "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesuisilaan

dan kerohanian serta pengembangan karakter. Ronquilla mengungkapkan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin *discere* yang berarti belajar. Berasal dari kata *disciplin*, yang berarti pengajaran atau latihan (8).

Menurut Rivai berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya (9). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Siswanto juga berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, dan sanggup menjalankan untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (10).

Siagian juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk suatu sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Asmani mengungkapkan disiplin adalah simbol konsistensi dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketersediaan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki dan mampu bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja memiliki beberapa aspek, seperti yang diungkapkan oleh Prijodarminto disiplin kerja memiliki tiga macam aspek, diantaranya adalah sikap mental yang merupakan suatu sikap menaati aturan dan tata tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak, memahami dengan baik mengenai aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga hal tersebut akan memberikan kesadaran yang mendalam terhadap ketaatan akan peraturan dan norma yang berlaku agar mencapai suatu keberhasilan, menyadari akan kesungguhan hati untuk menaati segala hal dengan cermat dan tertib.

Menurut Harahap menyatakan beberapa aspek disiplin kerja diantaranya adalah aspek memahami aturan, aspek

kepatuhan dan ketaatan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas, aspek pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran (11).

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Saydan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah jumlah kompensasi, adanya pemimpin yang mengawasi, pemimpin menjadi role moel di perusahaan, ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil Tindakan, tidak adanya perhatian pada karyawan, diciptakannya kebiasaan-kebiasaan positif. Nitisemito dalam berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah, lingkungan kerja, kompensasi atau imbalan, karakter, komitmen organisasi (12).

Priyatama mengungkapkan faktor yang penting dalam mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi, karena secara psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan atau organisasi merupakan individu yang memiliki karakteristik yang berbeda dan memiliki kebutuhan-kebutuhan yang juga berbeda, sehingga harus ada suatu pengikat sikap dan perilaku di dalam organisasi agar terjadi suatu kesatuan yang utuh dan hubungan yang dinamis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto yang dilakukan pada kantor kecamatan X Jakarta barat dengan memperoleh nilai r hitung sebesar 0.374 dan r table sebesar 0.254 yang menyatakan terdapat hubungan yang positif signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula kedisiplinan karyawan (13).

Colquit menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Newstroom juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, manunjukkan sikap kesetiaan terhadap kebijakan perusahaan, serta memiliki tingkat pergantian yang rendah (14).

Menurut Wiener dengan adanya komitmen, maka SDM akan rela berkorban demi kemajuan perusahaan, bersedia memberi perhatian besar pada perkembangan perusahaan dan memiliki tekad yang kuat demimenjaga eksistensi perusahaan. Menurut

Wiener hal itu tercipta karena adanya kepercayaan yang bersangkutan, bahwa komitmen merupakan kewajiban moralnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja (15). Dengan demikian kepercayaan ini menjadi fleksibel, dapat berpindah-pindah mengikuti kepindahan individu dari satu perusahaan ke perusahaan lain, serta karyawan memiliki kewajiban untuk loyal kepada perusahaan, karena dengan kesetiaan yang ia miliki akan berdampak pada kinerja perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan dan memiliki keinginan untuk tetap di dalam organisasi. Menurut Mowday komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi dan kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (16).

Komitmen organisasi memiliki beberapa aspek, seperti yang diungkapkan oleh Gibson aspek-aspek komitmen organisasi terdiri dari identifikasi organisasi, keterlibatan, dan loyalitas. Selain itu Kenter aspek-aspek komitmen organisasi terdiri dari komitmen berkesinambungan, komitmen terpadu, dan komitmen control (5). Berdasarkan hasil Observasi penulis pada tanggal 1 Oktober 2020, menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir. Hal ini sesuai dengan survey pendahuluan yang dilakukan oleh penulis dengan mendatangi kantor tersebut dan melihat ternyata masih terdapat karyawan yang mangkir, dan terlambat untuk tiba di kantor. Selain itu dapat terlihat adanya karyawan yang duduk-duduk di kantin kantor sambil merokok di jam kerja bahkan merokok di dalam ruangan.

Kemudian peneliti juga menemukan beberapa karyawan yang asik mengobrol bersama di jam kerja. Peneliti juga sempat melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di perusahaan tersebut, mereka merasa hal yang membuat mereka tidak disiplin karena tidak terlalu memahami peraturan perusahaan karena peraturan yang ada di perusahaan sering berubah-ubah. Pemimpin juga tidak memantau mereka karena sering keluar kota, kemudian peneliti bertanya apakah karyawan sebelum mengerjakan pekerjaan membuat daftar pengurutan metode penyelesaian pekerjaan, namun mereka menjawab tidak karena mereka juga merasa

tidak ada aturan dalam menjalankan tugas seperti tata cara dalam pengerjaan tugas yang diberikan. Perihal sanksi hukuman tidak terlalu di jalankan hanya saja bila terjadi pelanggaran mereka hanya mendapat teguran. Fenomena ini juga didukung oleh hasil wawancara kepada salah satu pimpinan yang peneliti wawancarai pada tanggal 16 Oktober 2020. Menurut pimpinan tersebut, masih banyak karyawan di Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Belawan yang tidak disiplin karena karyawan di koperasi tersebut sering terlambat hadir, sering terjadi kemangkiran, mereka tidak patuh dengan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dan mereka sering mengeluh apabila diberi tugas tambahan atau lembur. Melihat hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Belawan.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif korelasi. Penelitian ini merupakan penelitian yang dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Tujuan dari kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model sistematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu mengidentifikasi variabel-variabel yang menjadi inti dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (X) adalah Komitmen organisasi dan Variabel Terikat (Y) adalah Disiplin kerja. Subjek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan dengan total populasi sebanyak 100 orang karyawan dan dari seluruh total populasi tersebut, peneliti mengambil sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, artinya pengambilan sampel secara acak dan sederhana. Dimana sampel yang diambil memiliki ciri-ciri yang spesifik yang telah peneliti tentukan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis skala *Likert*. Skala model *Likert* dirancang untuk mengukur sikap,

pendapat, persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial (Juliandi dan Irfan, 2013). Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju. Skor dalam setiap aitem berkisar dari 4 sampai dengan 1 diberikan untuk aitem yang bersifat *favourable*, sedangkan untuk *unfavourable* bergerak dari 1 sampai 4. Skala disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan aspek disiplin kerja dengan jumlah aitem sebanyak 31. Skala disiplin kerja dalam penelitian ini dikemukakan oleh Harahap yaitu memahami aspek aturan, aspek kepatuhan dan ketaatan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas, aspek pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran.

Sedangkan skala komitmen organisasi menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Gibson, Et al yang terdiri dari identifikasi organisasi, keterlibatan, dan loyalitas dengan jumlah aitem sebanyak 36. Sebelum melakukan teknik analisis data pada penelitian ini instrumen angket yang telah dirancang perlu diuji validitas dan reliabilitasnya agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketetapan dan keyakinan yang tinggi. Uji validitas dikhususkan untuk melihat sejauh mana tingkat ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Selain itu uji reliabilitas juga diperlukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Pada variable disiplin kerja koefisien reliabilitasnya sebesar 0.835 maka dinyatakan data reliabel. Begitu pula dengan variable

komitmen organisasi reliabilitasnya sebesar 0.836 yang artinya data juga dinyatakan reliabel. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji persyaratan analisis yaitu, uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kolerasi. Teknik kolerasi yang digunakan adalah teknik kolerasi *Product Moment Pearson* dengan menggunakan SPSS versi 2.

HASIL

Hasil dari uji validitas alat ukur disiplin kerja menunjukkan bahwa dari 31 aitem, terdapat 8 aitem yang gugur karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* < 0,300, diantaranya adalah nomor 2, 4, 6, 11, 12, 19, 27, 31. Kemudian 23 aitem lainnya dinyatakan valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* ≥ 0,300. Dari hasil uji validitas alat ukur Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa dari 36 aitem, terdapat 8 item yang gugur karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* < 0,300 diantaranya adalah nomor 26, 27, 30, 31, 33, 34, 35, 36. Kemudian 28 aitem lainnya dinyatakan valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* ≥ 0,300. Selanjutnya berdasarkan uji reliabilitas alat ukur diketahui bahwa nilai reliabilitas skala Disiplin Kerja adalah 0,827 > 0,6 maka dinyatakan reliabel. Begitu pula dengan skala Komitmen organisasi adalah 0,836 > 0,6 maka dinyatakan reliabel.

Tabel I.
Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,836	Reliabel
Disiplin Kerja	0,827	Reliabel

Tabel 2. Menunjukkan Hasil Uji Linieritas menunjukkan bahwa variable Komitmen Organisasi mempunyai hubungan yang linear dengan variabel Disiplin kerja dengan nilai sig sebesar 0,571 > 0,05. Hasil analisis dengan selanjutnya uji korelasi menggunakan metode korelasi *r Product*

Moment, diketahui bahwa adanya hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan

Disiplin kerja pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi Komitmen Organisasi pada karyawan maka semakin tinggi pula Disiplin Kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah Komitmen Organisasi maka

semakin Rendah pula Disiplin kerja karyawan, dimana $r_{xy}=0,501$ dengan signifikan $p= 0.000$

< 0.05 , Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima

Table 2.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	66,81	9,824	0,830	0,496	Normal
Disiplin Kerja	57,54	8,605	0,994	0,279	Normal

Tabel 3. Menunjukkan hasil uji mean hipotetik dan empirik dapat diketahui bahwa komitmen organisasi Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan tergolong sedang. Hal ini berdasarkan pada nilai empirik yang diperoleh yaitu sebesar 66,81 yaitu lebih kecil dari nilai hipotetik yaitu

70 dengan selisih nilai SD yaitu 9,824. Selanjutnya untuk nilai disiplin kerja Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan tergolong sedang, dengan nilai empirik sebesar 57,54 lebih kecil dari nilai hipotetik yaitu sebesar 57,5 dengan selisih nilai SD yaitu 8,865.

Tabel 3.
Hasil Perhitungan Uji Linieritas.

Korelasional	r^{xy}	F	P (sig)	Keterangan	
X – Y	0,501	0,934	0,571	Linier	
Statistik	Koefisien (r_{xy})	P	Koef. Det. (r^2)	BE%	Ket
X – Y	0,501	0,000	0,251	25,1%	Signifikan
Variabel	SD	Nilai Rata-rata/Mean		Keterangan	
		Hipotetik	Empirik		
Komitmen Organisasi	9,824	70	66,81	Sedang	
Disiplin Kerja	8,865	57,5	57,54	Sedang	

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa adanya hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin kerja pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi Komitmen Organisasi pada karyawan maka semakin tinggi pula Disiplin Kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah Komitmen Organisasi maka semakin Rendah pula Disiplin kerja karyawan, dimana $r_{xy}=0,501$ dengan signifikan $p= 0.000 < 0.05$, Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2=0,251$ ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap disiplin kerja sebesar 25,1%. Berdasarkan tabel skala interval korelasi Sugiono hubungan antara variable X dan Variabel Y tergolong rendah. Ini berarti masih terdapat 74,9% dari faktor lain terhadap

disiplin kerja, dimana faktor-faktor tersebut diantaranya adalah jenis lingkungan kerja, kompensasi atau imbalan, dan karakter (17).

Asmani berpendapat disiplin adalah simbol konsistensi dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi. Newstroom mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan sikap kesetiaan terhadap kebijakan perusahaan, serta memiliki tingkat pergantian yang rendah (18).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryanto yang berjudul Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 61 orang. Berdasarkan penelitian tersebut pada uji hipotesis yang dilakukan melalui teknik *product moment correlation*, diketahui bahwa

terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat yaitu sebesar 25%. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Novriansyah yang berjudul Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Indonesia Eximbank dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang, berdasarkan penelitian tersebut uji hipotesis yang digunakan adalah teknik *product moment correlation* dan diketahui terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja yaitu sebesar 76, 2%, sisahnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi pula. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kedua variabel yang memiliki hubungan positif (19).

Untuk mengetahui kondisi komitmen organisasi dengan disiplin kerja maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan melihat besarnya bilangan SD (Standar Deviasi) dari masing-masing variable (20). Sehingga dapat diketahui bahwa komitmen organisasi Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan tergolong sedang. Hal ini berdasarkan pada nilai empirik yang diperoleh yaitu sebesar 66,81 yaitu lebih kecil dari nilai hipotetik yaitu 70 dengan selisih nilai SD yaitu 9,824.

Selanjutnya untuk nilai disiplin kerja Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan tergolong sedang, dengan nilai empirik sebesar 57,54 lebih kecil dari nilai hipotetik yaitu sebesar 57,5 dengan selisih nilai SD yaitu 8,865. Hal ini disebabkan karena pada saat pengisian angket sebagian dari karyawan diawasi oleh pemimpin sehingga membuat mereka tidak sungguh-sungguh dalam menjawab yang dapat mengakibatkan perbedaan antara data yang diperoleh di lapangan dengan hasil data setelah melakukan penelitian.

KESIMPULAN

Berpedoman dengan hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa adanya hubungan positif antara

komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula

disiplin kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula disiplin kerja karyawan, dimana $r_{xy} = 0,501$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,05$ artinya hipotesis yang diajukan diterima.

SARAN

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran kepada subjek penelitian untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan sikap disiplin dalam dirinya terhadap organisasi seperti kesadaran untuk mematuhi aturan yang ada diperusahaan demi terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu peneliti juga ingin memberikan saran kepada Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Belawan untuk lebih memperhatikan lagi disiplin kerja para karyawan, lebih bertindak tegas lagi dalam mengawasi karyawan serta para pemimpin dapat memaksimalkan diri menjadi role model bagi para karyawannya karena hal ini sangat

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada ketua dan seluruh karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan yang sudah memberikan saya izin untuk meneliti dan sudah bersedia mengisi angket dengan bersungguh-sungguh. Terakhir kepada Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

1. Marsoit P, Sendow G, Rumokoy FS. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 2017;5(3).
2. Bugis S. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Anggota Lembaga Dakwah Kampus (LDK) di Yogyakarta. [Skripsi]. Universitas Mercu Buana Yogyakarta; 2018.
3. Setiawan E. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai

- Variabel Intervening. *Prima Ekon.* 2018;9(1).
4. Hamzah N. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primatama Mulya Jaya (PMJ) Kabupaten Pasaman Barat. *J Apresiasi Ekon.* 2015;3(3):198–206.
 5. Febriani UF. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang-Kartasura. [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2013.
 6. Ilahi DK, Mukzam MD, Prasetya A. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional. *J Adm Bisnis.* 2017;44(1).
 7. Sinaga EP, Ratnasari SL, Hadi MA. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Equilibra.* 2021;8(2).
 8. Harefa FEP, Sitanggang D. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. *J Manaj dan Bisnis.* 2020;6:163–73.
 9. Mantiri CY, Kalangi J, Rogahang J. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. *Productivity.* 2021;2(2):85–91.
 10. Setiadi A. Analisis Pengaruh Reformasi Birokrasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Pelayanan Perizinan di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Cirebon. [Skripsi]. Universitas Pasundan; 2015.
 11. Hermaya ZM, Yuniawan A. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi t Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Diponegoro J Manag.* 2018;7(1):76–90.
 12. Zulkarnain Z, Hadiyani S. Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *J Psikol.* 2014;41(1):17–33.
 13. Sulistyawan RL. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Daya Manunggal Tekstil Salatiga Bagian Departemen Weaving AJL II. [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2008.
 14. Setiadi MT, Lutfi L. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *J Ris Bisnis dan Manaj Tirtayasa.* 2021;5(2):200–17.
 15. Triyaningsih SL. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika.* 2014;1(2).
 16. Budiharjo R, Tjahjaningsih E. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Kelurahan di Kota Pekalongan). *J Ilm Telaah Manaj.* 2014;11(1).
 17. Muizu WOZ, Kaltum U, Sule ET. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidik Kewirausahaan Indones.* 2019;2(1):70–8.
 18. Safitri AN. Upaya Penyuluhan Kader dalam Meningkatkan Perilaku Kedisiplinan Orang Tua terhadap Kegiatan Posyandu Balita di Desa Menadi Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan. *IAIN Ponorogo;* 2022.
 19. Hasmalawati N, Hasanati N. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *MEDIAPSI.* 2017;3(2):1–9.
 20. Bentar A, Purbangkoro M, Prihatini D. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *J Manaj dan Bisnis Indones.* 2017;3(1).