

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunggal Djaja Indah

Febriyanti Mardhiyyah¹, Endang Iryanti²

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
febriyantimardhiyyah7@gmail.com¹, endang.ma@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

The success and sustainability of an organization can be determined by one of its factors, namely employee performance. Factors related to employee performance such as work discipline and organizational commitment are the problems in this study. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and commitment on employee performance at PT Tunggal Djaja Indah. This research method uses a quantitative approach with SmartPLS analysis techniques. The tests carried out include outer model tests, inner model tests, and hypothesis tests. The number of samples used was 56 employees in the production department of PT Tunggal Djaja Indah. The results of the study showed a significant positive effect of work discipline on employee performance, as well as a significant positive effect of organizational commitment on employee performance.

Keywords: Employee performance, Organizational commitment, Work Discipline

ABSTRAK

Keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi dapat ditentukan melalui salah satu faktornya yaitu kinerja karyawan. Faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti disiplin kerja dan komitmen organisasi menjadi masalah dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT Tunggal Djaja Indah. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis SmartPLS. Pengujian yang dilakukan mencakup uji *outer* model, uji *inner* model, serta uji hipotesis. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 56 orang karyawan bagian produksi PT Tunggal Djaja Indah. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh positif signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja karyawan, Komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis saat ini semakin pesat dan persaingan semakin ketat seiring dengan kemajuan teknologi sehingga perusahaan dituntut untuk terus melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas perusahaannya. Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya memerlukan suatu strategi yang tepat untuk menghadapi persaingan yang semakin tinggi dan dapat bertahan dalam jangka waktu panjang.

Keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi dapat ditentukan melalui salah satu faktornya yaitu kinerja karyawan. Fauzi et al dalam Ircham & Iryanti (2022) mengatakan bahwa kinerja merupakan tindakan melakukan tugas yang telah diselesaikan oleh individu selama periode waktu tertentu dan dapat diukur. Hasil kinerja seorang karyawan dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai saat bekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Turangan, et al dalam Charisma & Irbayuni (2022) menyebutkan bahwa tingkat disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mendominasi kinerja. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap menghargai, taat terhadap peraturan yang berlaku, dan mampu melaksanakannya, serta tidak menghindar jika menerima sanksi saat melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Fajrianto et al. 2022). Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih terikat pada tugas-tugas mereka, menghormati aturan dan prosedur perusahaan, serta menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi dan menjaga kualitas kerjanya.

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah gambaran sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan dan merupakan proses keberlanjutan seseorang menunjukkan perhatiannya terhadap pencapaian organisasi (Luthan dalam Anggraini et al, 2021). Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, melainkan yang terpenting mereka memiliki rasa komitmen yang tinggi di tempat kerja.

PT Tunggal Djaja Indah merupakan perusahaan swasta yang telah berdiri sejak tahun 1963 dan terletak di Jalan Letjen Suprpto No. 25, Desa Kepuh Kiriman, Sidoarjo. Perusahaan ini bergerak pada bidang manufaktur dengan memproduksi beragam jenis cat *water based* merek Paragon, serta V-TEX, Cat Solvent Based Picolux, dan Polibest. Hingga saat ini, PT Tunggal Djaja telah memiliki jaringan distribusi yang luas di berbagai wilayah Indonesia. Hal tersebut membuat perusahaan harus mempertahankan kinerja perusahaannya, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi sangat penting.

Namun saat ini, kinerja karyawan PT Tunggal Djaja Indah tengah mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan perusahaan ini ditandai dengan adanya persentase target perusahaan yang tidak tercapai setiap tahunnya. Pada tahun 2021 realisasi persentase target produksi hanya tercapai 95,1%, kian menurun di tahun 2022 yang tercapai sebesar 93,3%, serta tahun 2023 kembali menurun menjadi 90,5%. Sehingga kinerja karyawan dinilai sedang mengalami masalah.

Permasalahan yang disebabkan oleh adanya kinerja karyawan yang menurun juga mempengaruhi disiplin kerja. Disiplin yang baik merupakan cerminan dari perasaan karyawan tentang kepemilikan atas pekerjaan mereka. Setelah melakukan wawancara singkat diperoleh fakta bahwa masih banyak karyawan PT Tunggal Djaja Indah yang belum memperhatikan aspek kedisiplinannya. Kurangnya disiplin kerja

dikarenakan karyawan kurang sadar akan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu faktor karyawan sering terlambat tanpa memberi informasi yang jelas sehingga mengakibatkan angka persentase keterlambatan terus meningkat.

Di samping disiplin kerja, ditemukan masalah terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Tunggal Djaja Indah yang dirasa belum cukup besar. Masalah tersebut terlihat dari adanya peningkatan dari angka *turnover* karyawan. Kurangnya dedikasi karyawan dan merasa tidak memiliki keterlibatan terhadap perusahaan menjadi salah satu alasan karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Rangkaian permasalahan tersebut tentu mempengaruhi aktivitas operasional harian perusahaan seperti terhambatnya pengiriman barang ke konsumen, serta pelayanan kepada konsumen yang kurang maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Maranata et al (2023) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Begitu pula menurut Fauzia et al, (2020) yang berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu prestasi yang diperoleh seorang karyawan setiap selesai mengerjakan tugasnya berupa ilmu pengetahuan, kinerja yang dinilai dari segi sikap, keterampilan serta kemampuannya. Liah dalam Febyola Rima (2021) menyebutkan bahwa kinerja karyawan diukur dengan tiga indikator yaitu : 1.) Kuantitatif; 2.) Kualitas; 3.) Ketepatan waktu

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek yang berhubungan dengan sejauh mana karyawan menaati peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Esthi & Marwah (2020) disiplin kerja merupakan suatu penilaian kegiatan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati norma yang ditetapkan oleh. Serta Munazilah & Iryanti (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja berhubungan perusahaan erat dengan kesadaran dan kepatuhan karyawan dalam mematuhi aturan, ketepatan waktu, dan ketaatan terhadap standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dalam organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas kerja. Indikator disiplin kerja menurutnya yaitu: 1.) Sikap; 2.) Norma; 3.) Tanggung jawab.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota

organisasi. Maranata et al (2023) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi ketika seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Merujuk dari riset Akbar et al dalam Febyola Rima Putri (2021) mengemukakan bahwa variabel komitmen organisasi diukur melalui tiga indikator. Indikator tersebut akan mencerminkan seberapa kuat hubungan karyawan dengan organisasi yang berpengaruh terhadap keputusan mereka untuk tetap berkomitmen, di antaranya yaitu: 1.) Kemauan karyawan; 2.) Kesetiaan karyawan; 3.) Kebanggaan karyawan

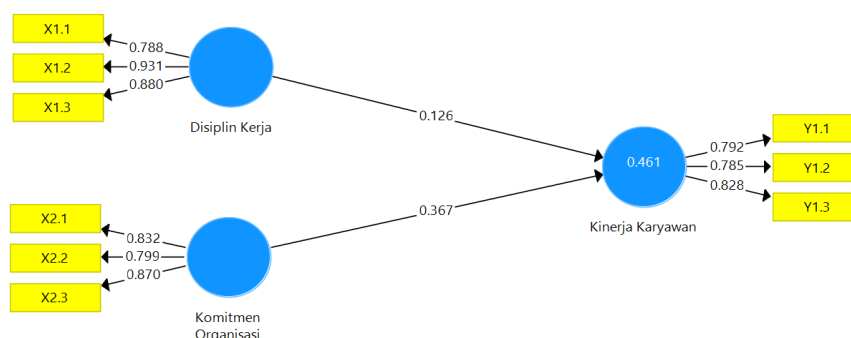
METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi pernyataan metode penelitian yang digunakan, apakah penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif, atau kombinasi keduanya. Selanjutnya berisi data dan teknik sampling, waktu dan tempat penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan. Untuk penelitian kuantitatif disebutkan juga definisi variabel dan hipotesis penelitian.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Tunggal Djaja Indah dengan jumlah 127 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga hasil sebanyak 56 orang karyawan. Analisis data yang digunakan adalah *software SmartPLS* dengan pembobotan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model PLS



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil *output* PLS yang ada, diidentifikasi nilai faktor loading yang signifikan pada setiap indikator. Selain itu, koefisien jalur menunjukkan adanya hubungan yang kuat dilihat dari garis panah yang menghubungkan variabel eksogen

dan endogen. Indikator dengan koefisien loading tertinggi pada Disiplin kerja adalah Norma (X1.2) dengan faktor loading sebesar 0,931. Sedangkan indikator komitmen organisasi dengan faktor loading tertinggi sebesar 0,870 adalah Kesetiaan karyawan (X2.3). Dan indikator kinerja karyawan yang memiliki faktor loading tertinggi senilai 0,828 adalah Ketepatan waktu (Y1.3).

Pengujian Model Struktural

Tabel 1. Model Struktural

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.561	0.541

Berdasarkan tabel, nilai R² = 0,561 menunjukkan bahwa model ini dapat menjelaskan 56% dari fenomena kinerja karyawan. Sementara sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel selain disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.291	0.313	0.120	2.432	0.015
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.497	0.509	0.106	4.701	0.000

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan:

Hipotesis 1: Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tunggal Djaja Indah, dengan *original sample* sebesar 0,291 memiliki nilai positif dan nilai P - values = 0,015 < 0,05 dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Diduga Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tunggal Djaja Indah, dengan *original sample* sebesar 0,497 dan nilai P - values = 0,000 < 0,050 dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tunggal Djaja Indah. Artinya disiplin kerja di PT Tunggal Djaja Indah memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat

disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka kinerja akan cenderung meningkat. Disiplin kerja yang rendah di perusahaan karena terdapat beberapa karyawan yang setiap harinya terlambat masuk kerja sehingga mengurangi jam efektif bekerja dalam perusahaan. Keterlambatan para karyawan ini yang mengakibatkan terganggunya efisiensi perusahaan dalam bergerak. Berdasarkan beberapa hal tersebut dapat dikatakan kurangnya disiplin kerja karyawan paling banyak disebabkan karena organisasi kurang menegaskan segi norma para karyawannya. Disiplin kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu.

Dalam penelitian ini diperoleh bahwa indikator norma memiliki *outer loading* paling besar di antara indikator lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa norma merupakan indikator yang paling dominan dalam menjelaskan variabel disiplin kerja. Persepsi karyawan terhadap norma dalam organisasi, baik dalam aturan, kebijakan, serta ekspektasi perilaku sangat mempengaruhi tingkat disiplin kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Talitha Amalia Charisma & Sulastri Irbayuni (2022), serta Devi Putri, Ayu Febrianti & Bowo Santoso (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Tunggal Djaja Indah. Artinya komitmen organisasi mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT Tunggal Djaja Indah. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Komitmen organisasi yang rendah pada PT Tunggal Djaja Indah diakibatkan dari karena kurangnya rasa kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan sering merasa bahwa kontribusi mereka dalam bekerja kurang mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang baik sehingga rasa kesetiaan karyawan menjadi sangat kecil. Hal ini juga terbukti dengan adanya data *turnover* yang mengalami kenaikan menjadi salah satu faktor karyawan merasa kurang memiliki rasa kesetiaan terhadap perusahaan. Dengan komitmen yang kuat dapat membuat karyawan lebih loyal, bertanggung jawab, dan berupaya untuk mencapai hasil yang optimal, yang pada akhirnya berdampak positif bagi tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini *outer loading* yang terbesar ada pada indikator kesetiaan pada perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator ini memiliki kontribusi paling signifikan dalam mempresentasikan komitmen organisasi. Kesetiaan sering kali dianggap sebagai inti dari komitmen organisasi, sebab mencerminkan ketertarikan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi. Seorang karyawan yang memiliki rasa kesetiaan akan mencerminkan loyalitasnya terhadap

organisasi, membela kepentingan perusahaan, dan menghindari perilaku kontraproduktif seperti *turnover*. Sehingga dengan *outer loading* tinggi menunjukkan bahwa kesetiaan sangat relevan dalam menjelaskan tingkat komitmen organisasi dibandingkan dengan indikator lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Ircham, M. A., & Iryanti, E. (2022), serta Febyola Rima Putri & Kustini (2021) yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan PLS untuk menguji seluruh variabel disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat kesadaran yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Serta komitmen organisasi yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tunggal Djaja Indah. Komitmen yang tinggi salah satunya adanya rasa tanggung jawab dan kesetiaan yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian, diharapkan perusahaan dapat memperhatikan disiplin kerja para karyawannya dengan mengambil tindakan tegas dengan mengevaluasi kinerja karyawannya terutama dalam segi norma yang harus diperjelas dan diterapkan secara konsisten. Serta lebih memperhatikan kesetiaan karyawannya dengan memperhatikan loyalitas serta kesejahteraan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Charisma, T. A., & Irbayuni, S. (2022). Analisis kinerja karyawan divisi marketing PT. Graha Medika Mandiri. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 567. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.459>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: Motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137. <https://doi.org/10.29264/jfor.v22i1.6654>
- Fajrianto, A., Khusen, M., Iman, N., Syaifulloh, M., Indriyani, A., & Sholeha, A. (2022). The effect of work motivation and discipline on employee loyalty at the production department of PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes. *Proceeding of International Conference on Science, Social & Humanity*, 2(1), 5430–2134.

- Ircham, M. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. *SEIKO: Journal of Management & ...*, (c), 538–547. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2414>
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BUMN Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v2i2i.120>
- Munazilah, S. N., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 5(2), 1841–1849. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6589>
- Putri, D., Febrianti, A., & Santoso, B. (2023). The effect of leadership, physical work environment, and work discipline on the performance of production department employees at PT Widaya Inti Plasma. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 11, 20–25.
- Putri, F. R., & Kustini, K. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, 5(1), 19–27. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i1.2099>