

Implikasi Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. 786 Jakarta

Putri Diana Wahyuni¹, Zaharuddin², Jamal Hanaffy³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

karim1211_@yahho.com¹, zaharuddin111264@gmail.com²,

jamalhanaffy@stimaimmi.ac.id³

Submitted: 11th June 2024 | **Edited:** 26th August 2024 | **Issued:** 01st September 2024

Cited on: Wahyuni, P. D., Zaharuddin, Z., & Hanaffy, J. (2024). Implikasi Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. 786 Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 1148-1155.

ABSTRACT

In the context of increasingly intense business competition, employee performance becomes a crucial factor for a company's success. PT. 786 Jakarta, as a rapidly growing company, faces the challenge of enhancing employee productivity. Organizational commitment and work discipline are considered essential elements that influence employee performance. Therefore, this study aims to analyze the impact of organizational commitment and work discipline on employee performance at the company. This research is quantitative in nature, descriptive, and associative. The population for this study consists of employees at PT. 786 Jakarta. The sampling technique employed is random sampling, with a sample size of 33 employees from PT. 786 Jakarta selected as respondents. Based on the research findings, it can be concluded that both organizational commitment and work discipline have a positive and significant impact on employee performance at PT. 786 Jakarta. Organizational commitment is shown to have a greater contribution to performance improvement compared to work discipline, although both play complementary roles in enhancing productivity. These findings emphasize the importance for the company to strengthen organizational commitment and maintain work discipline as key strategies in improving overall employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Performance, Employee, HR Management

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan ibadah haji merupakan salah satu rukun Islam yang harus dilaksanakan oleh umat Muslim yang mampu. Setiap tahunnya, jutaan umat Muslim dari seluruh dunia berbondong-bondong menuju tanah suci Mekah dan Madinah untuk menunaikan ibadah haji (Muis et al., 2018). Selama menjalankan ibadah haji, para jamaah umumnya akan membeli oleh-oleh sebagai tanda keberhasilan dalam melaksanakan ibadah dan untuk dibagikan kepada keluarga dan sahabat di kampung halaman (Muna, N., & Isnowati, S. 2022).

PT. 786 Jakarta adalah salah satu tempat oleh-oleh haji yang terletak di tanah abang, tempat yang menjadi pusat langgananan para pencinta oleh oleh haji dan sudah memiliki

pelanggan tetap yang lumayan banyak, banyaknya jenis dan kebutuhan oleh-oleh haji membuat karyawan menjadi suka kewalahan dalam melakukan pelayanan pada konsumen dan kegiatan yang kurang teratur saat musim haji menjadi Kinerja kurang maksimal dalam bekerja organisasi (Darmadi, N. L. 2021).

Penelitian ini diharapkan dapat memberi solusi dan manfaat untuk mengetahui pentingnya Komitmen Organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan Kinerja. Sehubungan dengan masalah yang sudah diuraikan diatas saya akan melakukan penelitian dengan judul: “Implikasi Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. 786 Jakarta ”

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Menurut (Sari, 2017) mengemukakan bahwa “Komitmen Organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”.

Disiplin Kerja

Menurut (Deswita Azarine Nur, A. W. 2024). menjelaskan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kinerja Karyawan

Menurut (Ahmad Ahid, M. G. 2018). menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

METODE PENELITIAN

Adapun waktu penelitian ini di laksanakan di PT. 786 Jakarta jl. Kh. Mas mansyur no.10, tanah abang, kota jakarta pusat, daerah khusus ibukota jakarta - 10240. Indonesia. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2024 – Juli 2024. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 33 Karyawan dan Pelanggan PT. 786 Jakarta (Christin, N., & Suprastha, N. 2019).

Menurut (Imam Santoso, Harries Madiistriyatno. 2021). definisi nonprobol sampling adalah:teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel 33 Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Dengan teknik sample Jenuh, diambil ssampel sebanyak 33 Karyawan dan Pelanggan PT. 786 Jakarta bagai responden dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (X1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n=33$ yaitu 0.334. (Aprilia, F. 2017).

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n=33$ yaitu 0.334. (Hafna Rosyita, D. A. 2021).

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel kinerja (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n=33$ yaitu 0.334. (Herwanto, E. R. 2020).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi(X1)

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa uji reliabilitas variabel Komitmen Organisasi (X1) dengan nilai r_{tabel} 0.334, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.778, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.778 > 0.334$, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Komitmen Organisasi (X) adalah Reliabel (I Gede Adiputra, C. H. 2020).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai r_{tabel} 0.334, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.839, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.839 > 0.334$, maka

dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Displin Kerja (X) adalah Reliabel (Jatilaksono, R. S. 2016).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa uji reliabilitas variabel kinerja (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.334, sedangkan pada nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0.820, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.820 > 0.334$, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel kinerja (Y) adalah Reliabel (Lina Marlina, W. D. 2024).

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.485	6.049			1.237	.222
Komitmen Organisasi	.319	.108	.333		2.953	.005
Disiplin Kerja	.498	.126	.443		3.935	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut: $Y = 7,485 + 0,319X_1 + 0,498X_2$ Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,485 dalam model regresi menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen Organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh atau tidak diperhitungkan, maka kinerja (Y) akan memiliki nilai dasar sebesar 7,485 poin. Konstanta ini mewakili nilai kinerja karyawan ketika kontribusi dari kedua variabel tersebut dianggap nol atau tidak ada. Dengan kata lain, 7,485 poin adalah nilai dasar atau titik awal kinerja yang akan dicapai tanpa adanya kontribusi dari komitmen organisasi dan disiplin kerja. Nilai ini memberikan gambaran tentang level kinerja minimum yang dapat diharapkan di perusahaan, yang nantinya dapat ditingkatkan melalui peningkatan komitmen dan disiplin karyawan.
2. Nilai implikasi Komitmen Organisasi (X1) 0,319 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel implikasi Komitmen Organisasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,319 point.

3. Nilai disiplin kerja (X_2) 0,498 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel implikasi Komitmen Organisasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,498 point.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,638 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,699, dan nilai signifikansi kurang dari 0,1 ($0,000 < 0,1$), dapat disimpulkan bahwa hasilnya signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, H_0 ditolak karena nilai t hitung yang jauh melebihi t tabel dan nilai signifikansi yang sangat kecil menunjukkan bahwa hubungan yang diamati bukanlah kebetulan, melainkan hasil yang nyata dan signifikan.

Penolakan H_0 dan penerimaan H_1 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh data tersebut. Dengan kata lain, hasil ini mengonfirmasi bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, sesuai dengan temuan dalam studi oleh Nur Azizsh (2022). Hal ini menekankan pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, dan menunjukkan bahwa upaya untuk memperkuat komitmen dapat berdampak positif pada kinerja kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,317 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,669, serta nilai signifikansi yang kurang dari 0,1 ($0,000 < 0,1$), menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Karena nilai t hitung melebihi t tabel dan nilai signifikansi sangat kecil, ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bukanlah kebetulan, melainkan hasil yang signifikan dan dapat diandalkan. Dengan kata lain, data mendukung hipotesis alternatif (H_2) dan menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan.

Penolakan H_0 dan penerimaan H_2 menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana diindikasikan oleh studi Yuliana Fransiska (2020). Ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, sehingga perusahaan harus fokus pada pengembangan dan pemeliharaan disiplin kerja untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.649	2	789.662	57.417	.000 ^b
	Residual	397.260	52	15.735		

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 57,187 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 sangat signifikan. Nilai p-value yang diperoleh (0,000) jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 10% (0,1), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Ini berarti bahwa variabel-variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja. Pengujian ini menegaskan bahwa kombinasi dari kedua variabel tersebut secara kolektif berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, nilai F hitung yang sebesar 57,417, yang juga lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,32, mendukung penolakan H_0 dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Ini menunjukkan bahwa model regresi yang menggabungkan Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen secara signifikan mempengaruhi Kinerja sebagai variabel dependen. Dengan kata lain, hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa baik Komitmen Organisasi maupun Disiplin Kerja, ketika dipertimbangkan bersama-sama, memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan, menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam mempengaruhi hasil kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa baik Komitmen Organisasi maupun Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. 786 Jakarta. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk Komitmen Organisasi

dan Disiplin Kerja masing-masing melebihi nilai t tabel dan nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,000, mengindikasikan bahwa kedua variabel independen ini secara individu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, pengujian simultan menunjukkan bahwa model regresi yang mencakup kedua variabel ini secara bersama-sama juga signifikan, dengan nilai F hitung jauh melebihi nilai F tabel, yang menguatkan bahwa kombinasi Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan.

Temuan ini menegaskan pentingnya peran komitmen organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Perusahaan perlu memfokuskan upaya pada pengembangan kedua aspek tersebut untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Penguatan komitmen organisasi dapat memperbaiki keterikatan emosional karyawan terhadap tujuan perusahaan, sementara peningkatan disiplin kerja dapat memastikan bahwa karyawan mengikuti standar kerja yang ditetapkan. Secara keseluruhan, strategi yang mengintegrasikan kedua variabel ini diharapkan dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ahid, M. G. (2018). Implikasi Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Luidira Husada Tama Yogyakarta. *GARUDA*, Vol 19 No 1.
- Aprilia, F. (2017). Implikasi Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islah Ibnu Sina Pekanbaru. *JOMFEKON*, 4-1.
- Christin, N., & Suprastha, N. (2019). Implikasi gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV SM Works. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 759-767.
- Darmadi, N. L. (2021). Implikasi Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Divisi Likuid pada PT. Eagle Indopharma Indonesia. *Open Jurnal Unpam*, 1.
- Deswita Azarine Nur, A. W. (2024). Implikasi Kedisiplinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Open Library Publication*, 01.
- Hafna Rosyita, D. A. (2021). Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Bogor. *STIKESYRDS*, Vol 7 No 1.
- Herwanto, E. R. (2020). Implikasi Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Garuda*, 02.
- I Gede Adiputra, C. H. (2020). Implikasi Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Untar*, 1.
- Imam Santoso, Harries Madiistriyatno. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Indigo Media. Jakarta. Cet. Ke-1.

- Jatilaksono, R. S. (2016). Implikasi Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap. Jurnal Uny, 10.
- Lina Marlina, W. D. (2024). Implikasi Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Anjungan Lampung TMII. Institut Bisnis & Informatika Kosgoro 1957, 1.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Implikasi Komitmen Organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 1(1), 9-25.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Implikasi disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5(2), 1119-1130.
- Nur Azizsh, N. M. (2022). Implikasi Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. STIEAMKOP, Vol 5 No 2.
- Sari, N. N. (2017). Implikasi Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bagian Kantor pada PT. PLN (Persero) Arena Pekan. JOMFSIP, 2.
- Yuliana Fransiska, Z. T. (2020). Implikasi Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. MANEGGIO, 3-2.