

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN INDONESIA EXIMBANK

Fajar Nofriansyah
Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul
Jln. Arjuna Utara Tol Tomang-Kebon Jeruk, Jakarta 11510
fajarnofriansyah@gmail.com

Abstrak

Karyawan yang berkualitas menjadi hal utama yang diinginkan dan terus dikembangkan oleh perusahaan begitu juga dengan Indonesia Eximbank. Untuk menjadi Karyawan yang berkualitas bukanlah hal yang mudah, diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya, beberapa karyawan Indonesia Eximbank melakukan tindakan indisipliner terlihat dari presentase kehadirannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan Indonesia Eximbank. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non-eksperimental dengan tehnik pengambilan data nonprobability sampling, berjumlah 100 karyawan. Alat ukur komitmen organisasi sebanyak 30 aitem valid dengan reliabilitas 0,942 dan alat ukur disiplin kerja sebanyak 40 aitem valid dengan nilai reliabilitas 0,957. Hasil nilai signifikansi 0,00 ($p < 0,05$) dengan korelasi (r) = 0,873. Artinya terdapat hubungan positif signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Hasil kategorisasi penelitian ini adalah karyawan lebih banyak memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sedangkan berdasarkan data penunjang, disiplin kerja tidak dipengaruhi oleh pendidikan, masa kerja, maupun penghasilan.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Karyawan

Abstract

Qualified employees are the most important thing for the company and continue to be developed as well as by Indonesia Eximbank. It's not easy to become a qualified employee, because it takes a high work discipline. But in fact, according to the percentage of employee attendance, some of Indonesia Eximbank employees did not reflect the disciplinary action. One of the factors that affect work discipline is organizational commitment. This study aims to determine the correlational between organizational commitment with work discipline in Indonesia Eximbank Employee. The research design is quantitative non-experimental with nonprobability sampling techniques. The participants of this study are 100 employees. The measuring instruments of organizational commitment are 30 valid items with reliability score is 0.942 and measuring instruments of work discipline are 40 valid items with reliability score is 0.957. Results showed that significant value is 0.00 ($p < 0.05$) with correlation (r) = 0.873. It means that there is a significant positive correlation between organizational commitment with work discipline. The result of categorization of this study are employees have a tendency to work discipline highly. While based on supporting data, neither education, working time, nor income influence work discipline.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Employee

Pendahuluan

Indonesia Eximbank atau Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia (LPEI) adalah lembaga keuangan khusus milik Pemerintah Republik Indonesia yang berdiri berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2009 tentang Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia. Indonesia Eximbank didirikan untuk melakukan Pembiayaan Ekspor Nasional (PEN) yang diberikan dalam bentuk pembiayaan, penjaminan, asuransi, dan jasa konsultasi (Achdiat, 2014).

Visi Indonesia Eximbank yaitu menjadi lembaga yang terpercaya dan mampu mendorong peningkatan kinerja ekspor nasional melalui penyediaan pembiayaan, penjaminan, asuransi, dan jasa konsultasi yang terencana dan berkesinambungan. Misi Indonesia Eximbank sendiri adalah membantu peningkatan dan pengembangan produk ekspor nasional yang unggul dan berdaya saing tinggi melalui pemberian pembiayaan dan penjaminan di dalam dan di luar negeri serta penyediaan asuransi ekspor dan jasa konsultasi bagi eksportir serta turut mendorong pengembangan usaha kecil dan menengah untuk mengembangkan produk yang berorientasi ekspor (Achdiat, 2014).

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mencapai visi dan misi Indonesia Eximbank terletak pada sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi karena SDM adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2009). Berdasarkan pendapat tersebut, maka manajemen Indonesia Eximbank perlu memberi perhatian pada aspek SDM sebagai salah satu tonggak dalam strategi pertumbuhan perusahaan untuk meningkatkan karyawan yang berkualitas.

Schultz (dalam Helmi, 1996) menyatakan bahwa, ada beberapa faktor yang menentukan kualitas perilaku

karyawan yaitu salah satunya adalah disiplin kerja. Begitu juga menurut Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa melalui disiplin kerja yang tinggi, karyawan diharapkan akan mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya sehari-hari secara profesional, handal, dan terpercaya sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan.

Selain itu, karyawan yang melakukan tindakan indisiplin akan berdampak buruk pada dirinya sendiri, salah satunya adalah pengurangan pada nilai performance appraisal yang mana akan mengurangi bonus tahunan tiap pegawai. Meskipun terdapat sanksi yang akan didapatkan oleh tiap pegawai, pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan Indonesia Eximbank yang tidak mengikuti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Salah satu perilaku indisipliner karyawan Indonesia Eximbank adalah ketidaktaatan pada peraturan kerja, dimana beberapa karyawan Indonesia Eximbank melanggar peraturan perusahaan seperti peraturan perjalanan dinas. Didalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa seluruh pegawai Indonesia Eximbank dalam melakukan perjalanan dinas harus menggunakan transportasi udara dengan kelas penerbangan ekonomi dan menginap di hotel bintang empat, tetapi pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang menggunakan kelas bisnis dalam menggunakan transportasi udara dan menginap di hotel bintang lima.

Tidak hanya itu, berdasarkan data yang didapatkan dari divisi SDM dari jumlah karyawan Indonesia Eximbank terlihat bahwa dalam periode antara bulan Februari 2016 sampai dengan April 2016

diketahui persentase dari karyawan yang terlambat datang cukup tinggi dimana rata-rata tingkat keterlambatan karyawan dalam periode tersebut adalah 62,63%. Selanjutnya, persentase dari karyawan yang pulang lebih cepat dari jam seharusnya rata-rata sekitar 32,21% dari total jumlah karyawan. Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa dari sisi disiplin waktu, karyawan Eximbank memiliki disiplin waktu yang rendah. Menurut Sagir (1985) menyatakan bahwa, indikator dari disiplin kerja adalah dalam segi penggunaan waktu yang efektif diantaranya ketepatan waktu dalam menaati jam masuk kerja dan dalam menyelesaikan tugas.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi. Minner (1992) menjelaskan bahwa, disiplin kerja yang ditandai oleh tingginya turn-over dan ketidakhadiran karyawan yang dapat menurunkan produktivitas dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Karyawan yang kurang berkomitmen akan terlihat menarik diri dari organisasinya melalui ketidakhadiran dan turn-over (Mathius & Jackson dalam Arishanti, 2009). Sebaliknya, anggota yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja (Steers & Mowday, 1974).

Hal tersebut dapat dilihat juga dari hasil beberapa penelitian, salah satunya adalah penelitian dari Kusumaningrum (2015), yang berjudul hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai Universitas Esa Unggul, yang menyatakan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai Universitas Esa Unggul. Selain itu, penelitian yang dilakukan Haryanto (2010), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan pada karyawan negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan semakin

tinggi komitmen organisasi seorang karyawan, maka ada kecenderungan semakin tinggi juga disiplin karyawan itu sendiri, begitu pula sebaliknya.

Meyer dan Smith (1993) berpendapat bahwa, komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan karyawan dengan organisasi dan keterlibatan karyawan untuk memutuskan tetap menjadi bagian dari organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah suatu sikap dan perilaku individu untuk menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut.

Organizational commitment merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena komitmen karyawan yang tinggi dapat mengurangi absensi dan turnover dari karyawan, dan dapat menciptakan job satisfaction (Knight dan Kennedy, 2005). Dengan kata lain, komitmen organisasi yang rendah berdampak kepada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, dan kurangnya intensitas bertahan di dalam organisasi. Sebaliknya anggota yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja (Steers, 1977). Berdasarkan uraian fenomena diatas maka penelitian ini ingin menjawab apakah ada hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja karyawan indonesia eximbank.

Tinjauan Teoritis

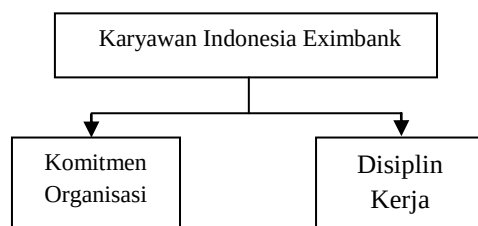
Dalam penelitian ini komitmen organisasi dijelaskan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Allen & Meyer, (1990) yaitu kondisi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan karyawan dengan organisasi dan keterlibatan karyawan untuk memutuskan tetap menjadi bagian dari organisasi. Organizational commitment terdiri dari tiga dimensi yaitu Affective, Normative, dan Continuance

Commitment. perilaku karyawan yang menunjukkan adanya komitmen terhadap organisasi juga dapat dilihat dari adanya kelekatan emosional antara karyawan dengan organisasi (affective commitment), adanya kesadaran mengenai kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi (continuance commitment), dan adanya kesadaran mengenai tanggung jawab di organisasi (normative commitment).

Selanjutnya mengenai disiplin kerja dijelaskan berdasarkan teori Rivai (2004) bahwa disiplin kerja yang mengemukakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Komponen disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Dengan demikian dalam penelitian ini dapat digambarkan dari bagan, sebagai berikut:

Gambar 1.1
Skema Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan Indonesia Eximbank



Metode Penelitian

Subyek Penelitian

Berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan yaitu karyawan Indonesia Eximbank yang sudah bekerja di perusahaan minimal 5 tahun, maka

populasi karyawan yang memenuhi syarat kriteria dari keseluruhan pegawai yaitu 373 karyawan adalah 173 karyawan dan populasi karyawan yang sudah digunakan sebagai sampel sebanyak 40 karyawan. Jadi, populasi karyawan yang bisa menjadi partisipan adalah sebanyak 133 karyawan. Selanjutnya, dilakukan perhitungan dengan taraf kesalahan 5% dari populasi yang memenuhi karakteristik partisipan yaitu sebanyak 133 karyawan, maka jumlah sampelnya adalah 100 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel penelitian dengan cara peneliti memilih dengan seksama sampel-sampel yang benar-benar sesuai dengan kriteria. Kriteria sampel ditentukan dari penilaian (judgement) dari peneliti berdasarkan teori. Oleh karena itu, partisipan penelitian sudah ditentukan dari awal berdasarkan kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan.

Alat Ukur Penelitian

Alat ukur komitmen organisasi dalam penelitian ini, mengacu pada faktor-faktor komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer, (1990) yaitu organizational commitment questionnaire (OCQ) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu Affective, Normative, dan Continuance Commitment.

Sedangkan alat disiplin kerja, peneliti susun berdasarkan 5 komponen disiplin kerja yang dikemukakan oleh Rivai (2004) yang sebelumnya merupakan alat ukur yang diadaptasi dan sudah diuji coba berdasarkan penelitian Kusumaningrum (2015) tentang hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai Universitas Esaunggul

Teknik Analisa Data

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan uji statistic melalui teknik *one sample kolmogrov smirnov test*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normalitas hasil sebaran adalah jika $p > 0.05$ maka hasil sebaran dikatakan normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka hasil sebaran data dikatakan tidak normal (Azwar, 2009). Selanjutnya untuk melihat hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan Indonesia Eximbank digunakan perhitungan *Pearson Product Moment*. Kemudian untuk melihat gambaran tinggi rendah disiplin kerja peneliti mengkategorisasikan disiplin kerja. Selanjutnya Untuk melihat gambaran tinggi rendah disiplin kerja terhadap tingkat pendidikan, masa kerja, dan penghasilan peneliti melakukan uji statistik dengan menggunakan Crosstab.

Hasil

Untuk melihat hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan Indonesia Eximbank maka peneliti melakukan uji statistik dengan menggunakan *Pearson Product Moment*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1

Variabel	Sig. (2-tailed)	Pearson Correlation	Ket
Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi	0.000	0.873	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai sig 0.000 dan r sebesar 0.873. Dengan demikian terdapat hubungan positif signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Untuk melihat seberapa besar variabel disiplin kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi (X) dapat diketahui dengan melihat nilai R square.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan software statistik, diperoleh R square sebesar 76.2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen orhanisasi mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan Indonesia Eximbank sebesar 76.2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Untuk mengkategorisasikan disiplin kerja pada karyawan Indonesia Eximbank untuk kemudian disusun norma.

Tabel 1.2

Variabel	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase	
Disiplin Kerja	Sangat rendah	33	33%	Rendah
	Rendah	14	14%	
	Tinggi	21	21%	Tinggi
	Sangat tinggi	32	32%	
	Total	100	100%	

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel kategorisasi pada tabel 1.2 diketahui bahwa 47 subjek (47%) termasuk dalam kategori disiplin kerja rendah. Sedangkan 53 subjek (53%) termasuk dalam kategorisasi disiplin kerja tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki tingkat disiplin kerja tinggi (51%).

Untuk melihat gambaran tingkat pendidikan pegawai yang dikaitkan dengan perilaku disiplin kerja, peneliti menghitung *Pearson chi-square* dengan uji crosstab, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3

	Value	Df	Asymp. Sig (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.595	2	.166
N of Valid Cases	100		

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 1.3 nilai Pearson chi-square dengan uji crosstab sebesar 0,166 ($p > 0,05$) yang artinya tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan disiplin kerja.

Selanjutnya, untuk melihat gambaran masa kerja pegawai yang

dikaitkan dengan perilaku disiplin kerja, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4

		Value	Df	Asymp. Sig (2-sided)
Pearson Chi-Square		5.055	4	.282
N of Valid Cases		100		

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 1.4 nilai *Pearson chi-square* dengan uji crosstab sebesar 0,282 ($p>0,05$) yang artinya tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan disiplin kerja.

Kemudian, untuk melihat penghasilan pegawai yang dikaitkan dengan perilaku disiplin kerja, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5

		Value	Df	Asymp. Sig (2-sided)
Pearson Chi-Square		7.786	4	.100
N of Valid Cases		100		

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 1.5 nilai *Pearson chi-square* dengan uji crosstab sebesar 0,100 ($p>0,05$) yang artinya tidak terdapat hubungan antara penghasilan dengan disiplin kerja.

Pembahasan

Dari hasil perhitungan statistik diperoleh hasil nilai signifikansi 0,00 ($p<0,05$). dan nilai korelasi (r) sebesar 0,873. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R Square) didapatkan nilai 0,762. Hasil ini menjelaskan bahwa sebesar 76,2% disiplin kerja karyawan Indonesia Eximbank dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesa penelitian ini diterima karena terdapat hubungan positif yang signifikan antara

komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan Indonesia Eximbank.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningrum (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai Universitas Esaunggul. Begitu juga penelitian yang dilakukan Haryanto (2010), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan pada karyawan negeri sipil. Arah hubungan antara kedua variabel tersebut positif, artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan, maka ada kecenderungan semakin tinggi juga disiplin karyawan itu sendiri, begitu pula sebaliknya.

Dari hasil analisa diatas maka dapat dijelaskan bahwa semakin karyawan merasa bahagia menjadi bagian dari perusahaan, merasa memiliki organisasi, dan merasa menjadi bagian dari keluarga serta merasa memiliki keberartian didalam organisasi maka karyawan tersebut akan berusaha mentaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti ketaatan pada jam masuk kerja, jam pulang kerja, frekuensi kehadiran, mengikuti prosedur dalam pengerjaan tugas, bersikap sopan santun, serta saling menghargai sesama karyawan.

Tidak hanya itu, adanya rasa tanggung jawab moral sebagai karyawan dan terdapat resiko yang besar jika meninggalkan perusahaan karena langkanya peluang pekerjaan maka karyawan tersebut berusaha bertahan dan mengikuti seluruh peraturan yang ditetapkan perusahaan tersebut karena ia juga merasa peduli terhadap realisasi tujuan perusahaan sehingga produktivitas yang dihasilkan akan dinilai baik pula oleh perusahaan, atasan, maupun dengan rekan kerja.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Allen dan Meyer (1990), bahwa komitmen organisasi yang tinggi, yaitu adanya kelekatan emosional antara karyawan dengan organisasi (*affective commitment*),

adanya kesadaran mengenai kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi (continuance commitment), dan adanya kesadaran mengenai tanggung jawab di organisasi (normative commitment) maka karyawan merasa adanya kelekatan untuk bertahan sehingga ia harus menaati peraturan yang sudah ditetapkan dan bekerja secara optimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah, mereka tidak merasa kelekatan baik secara emosional, sosial, dan secara material sehingga akan mengakibatkan perilaku absensi yang tinggi, kelambanan kerja, dan berkurangnya intensitas untuk bertahan di dalam organisasi yang berdampak pada turn-over.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Minner (1992), bahwa komitmen organisasi dapat mengurangi turn-over dan ketidakhadiran karyawan serta dapat meningkatkan produktivitas. Porter, Steers, dan Mowday (1974), juga menyebutkan bahwa dari segi organisasi, anggota yang mempunyai komitmen rendah akan berdampak turn-over, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan di dalam organisasi tersebut.

Selanjutnya, dari hasil analisa gambaran disiplin kerja secara umum dapat dilihat bahwa karyawan Indonesia Eximbank cenderung memiliki tingkat disiplin kerja tinggi sebagaimana tabel 4.10 yaitu sebanyak 53 pegawai (53%) dibanding karyawan yang memiliki disiplin rendah yaitu hanya sebesar 47 pegawai (47%). Karyawan yang mempunyai disiplin kerja tinggi akan memunculkan ketertiban, ketaatan terhadap peraturan dan keinginan bekerja secara harmonis dalam mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan pernyataan Sutrisno (2009) bahwa, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan

memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi maka perusahaan akan mendapatkan manfaat seperti mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, menanamkan citra dan reputasi sebagai sebuah perusahaan yang professional dan baik dimata para stakeholder perusahaan.

Berdasarkan hasil analisa tambahan yaitu uji crosstab antara tingkat pendidikan, masa kerja, dan penghasilan, didapatkan hasil bahwa ketiga data tersebut tidak mempunyai hubungan dengan disiplin kerja. Hal ini berbeda dengan beberapa para ahli, salah satunya adalah Sagir (1985), dimana dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah pendidikan. Selain itu, Hasil Singodimedjo (2000), juga menyatakan bahwa bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah kompensasi atau penghasilan. Terakhir, hasil tersebut juga berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sakina (2008), yang menyatakan bahwa masa kerja kurang atau sama dengan 5 tahun menunjukan hasil komitmen yang rendah, sedangkan komitmen yang tinggi ditunjukan pada karyawan yang bekerja di atas 5 tahun.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai 0,762. Hasil ini menjelaskan bahwa sebesar 76,2% disiplin kerja karyawan Indonesia Eximbank dipengaruhi oleh komitmen organisasi, sisanya sebanyak 23,8% disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti faktor kepemimpinan, pengawasan, perhatian, serta kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, sebagaimana yang dijelaskan oleh Singodimedjo (2000).

Kesimpulan

Hasil penelitian korelasi antara komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,873 dengan sig 0,00 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja pada karyawan Indonesia Eximbank. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan Indonesia Eximbank maka semakin tinggi pula perilaku disiplin kerja yang ditunjukkan.

Hasil kategorisasi mengenai disiplin kerja pada penelitian ini mayoritas memiliki disiplin kerja yang tergolong tinggi sebanyak 53 pegawai (53%), yaitu pegawai yang menaati peraturan seperti ketaatan pada jam masuk kerja, jam pulang kerja, frekuensi kehadiran, mengikuti prosedur dalam pengerjaan tugas, bersikap sopan santun, serta saling menghargai sesama karyawan. Terakhir, berdasarkan data penunjang penelitian yaitu tingkat pendidikan, masa kerja, serta penghasilan tidak berkontribusi terhadap disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Achdiyat. 2014. *Indonesia Eximbank*. <http://indonesiaeximbank.go.id> (Diakses pada Hari Rabu, 5 November 2014 Pukul 15.00 WIB)
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arishanti, K. I. 2009. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Proceeding PESAT*, 3.
- Azwar, S. 2008. *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dewi, M. K. 2011. *Analisis faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi komitmen organisasi pada wanita karir berkeluarga*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Guilford, J. P., & Fruchter, B. (1978). *Fundamental statistic in psychology an education (6th Ed.)*. Tokyo: Mc-Graw Hill.
- Haryanto. 2010. *Hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Helmi, A. F. 1996. Disiplin kerja. *Buletin Psikologi IV* (2).
- Hurlock, E. B. (2000). *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan (6th Ed.)*. Jakarta: Erlangga.
- Liche, S. 2006. Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Jurnal Makara Sosial Humaniora*, 10, 88-97.
- Kumar, R. (2005). *Research methodology 2nd Ed: A Step By Step Guide For Beginners*. London: SAGE Publications Ltd.
- Kusumaningrum, A. 2015. *Hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai Universitas Esa Unggul Jakarta Barat*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Esaunggul.
- McKenna, E. 2000. *Business psychology and organizational behavior: a student's handbook*. New York: Psychology Press.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C. A. 1993. Commitment to organizations and occupation extent and test of three component conceptualization. *Journal of*

- Applied Psychology*. 78 (4), 538-551.
- Minner, J.B. 1992. *Industrial organizational psychology*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 2013. *Employee organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan operator shawing computer bagian produksi pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung. *Jurnal Psyche*, 1 (1).
- Porter, L.W., Steers, R.M., & Mowday, R.T. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2009. *Organizational behavior 13th ed*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sagir, S. 1985. *Motivasi dan disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan produksi*. Bandung : Berita Pasar Kerja.
- Sakina, N. 2008. Komitmen organisasi karyawan pada PT Bank X di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 7 (2), 52-62.
- Siagian, S. P. 1995. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, M. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46-56.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yamane, T. 1967. *Statistics: An Introductory Analysis 2nd ed*. New York: Harper and Row.