

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)

Maulya Septiani
Bambang Swasto Sunuharyo
Arik Prasetya
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Maulya.septiani@yahoo.com

ABSTRACT

In a company human resources is one resource that has an important role among other resources. Employees within a company is a very important asset because the employee is a member of organizations that can play a role in achieving corporate goals. The attitude of labor discipline plays an important role because it reflects the individual responsibility of the task assigned to him. In AJB Bumiputera employees have an average tenure has been more than five years and even decades. By having a high commitment to the company automatically employees will voluntarily abide by the rules written or not in the company so that high labor discipline will be formed so the performance of employees will increase. The results showed that organizational commitment has a significant influence on the discipline of work with a beta value of 0.639, t value of 5.688 and a significance value of 0.000, organizational commitment significantly influence employee performance with a beta value of 0.369, t value of 2.826 and a significance value of 0.007, and discipline significant effect on the performance of employees with a beta value of 0.438, t value of 3.350 and a significance value of 0.002.

Keywords: Organizational Commitment, Discipline Work, Employee Performance

ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting diantara sumber daya yang lain. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan asset yang sangat penting karena karyawan merupakan anggota organisasi yang dapat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sikap disiplin kerja memegang peranan penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Pada AJB Bumiputera ini para karyawannya rata-rata masa kerjanya sudah lebih dari lima tahun bahkan puluhan tahun. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan secara otomatis karyawan akan dengan sukarela mematuhi peraturan yang tertulis ataupun tidak pada perusahaan sehingga disiplin kerja yang tinggi akan terbentuk dengan begitu kinerja para karyawan akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai beta 0,639, nilai t hitung sebesar 5,688 dan nilai signifikansi 0,000, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,369, nilai t hitung sebesar 2,826 dan nilai signifikansi 0,007, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,438, nilai t hitung sebesar 3,350 dan nilai signifikansi 0,002.

Kata Kunci : Komitmen Organisasional , Disiplin Kerja , Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat pada saat ini sangat berpengaruh terhadap persaingan bisnis yang semakin ketat. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting diantara sumber daya yang lain. Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan asset yang sangat penting karena karyawan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Di dalam pencapaian tujuan perusahaan pasti menghadapi banyak masalah atau kendala diantaranya masalah keuangan, pemasaran, dan produksi. Tercapainya tujuan perusahaan sangat berpengaruh pada bagaimana para pelaku perusahaan dapat mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan *skill* yang dimilikinya dengan baik.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2012:9) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya”. Tanpa adanya prestasi kerja atau tingkat kinerja karyawan yang tinggi mengakibatkan pekerjaan diselesaikan dengan kurang baik oleh karyawan. Hal ini dapat menghambat upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasional dan disiplin kerja. Komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut yaitu menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan.

Setiap perusahaan pastinya mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain komitmen organisasi adalah disiplin kerja. Sikap disiplin kerja memegang peranan penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi jiwa yang pertama berdiri di Indonesia.

AJB Bumiputera dituntut mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan mampu memenuhi kebutuhan para karyawannya. Pelayanan yang berkualitas dapat diwujudkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten yaitu memiliki komitmen organisasional yang tinggi kepada perusahaan, pada AJB Bumiputera ini para karyawannya rata-rata masa kerjanya sudah lebih dari lima tahun bahkan puluhan tahun hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan dengan tetap setia bertahan pada perusahaan AJB Bumiputera. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan secara otomatis karyawan akan dengan sukarela mematuhi peraturan yang tertulis ataupun tidak pada perusahaan sehingga disiplin kerja yang tinggipun akan terbentuk dengan begitu kinerja para karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**” (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang).

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Mathis dan Jackson (2001:99) memberikan definisi komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Bentuk- Bentuk Komitmen Organisasional

Meyer, Allen dan Smith (1990) dalam Luthan (1992:249-250) mengemukakan bahwa ada tiga komponen organisasional, yaitu :

1. *Affective commitment*, yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.
2. *Continuance commitment*, yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
3. *Normative commitment*, yaitu komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Baron dan Greenberg (2003:174) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Pekerjaan

Komitmen organisasi akan meningkat jika tingkat otonomi pekerjaan tinggi. Karena dalam otonomi, terdapat kebebasan dan keterlibatan dalam menentukan kebijakan sehingga karyawan akan merasa memiliki perusahaan.

2. Faktor Kesempatan Pekerjaan

Komitmen organisasi akan meningkat jika kesempatan pekerjaan lain kecil sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain kecil.

3. Faktor Personal

Komitmen organisasi akan lebih tinggi diantara para karyawan yang memiliki jabatan tinggi dan berusia lebih tua.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004:444) bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004:444) ada empat jenis disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Retributif yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif Yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Prespektif hak-hak individu Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan indisipliner.
4. Perspektif Utilitarian Yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Kinerja Karyawan

Menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2009:50) bahwa kinerja adalah “hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan.

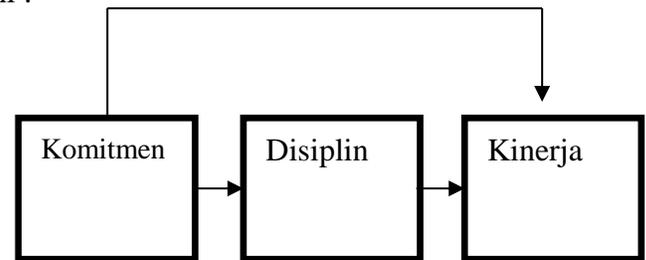
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan individu
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
5. Hubungan individu dengan organisasi

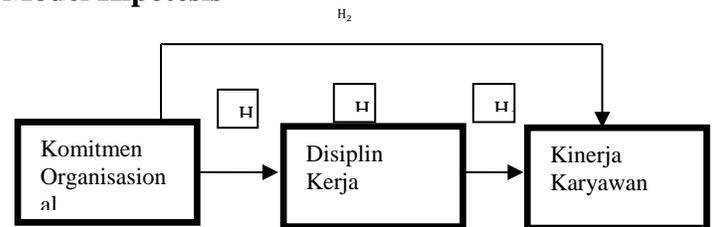
Model Konsep

Model konsep sebagai pembentukan model hipotesis yang dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



Gambar 1 Model Konsep Penelitian

Model Hipotesis



Gambar 2 Model Hipotesis

Berdasarkan model konsep yang dilanjutkan pada sebuah model hipotesis, maka hipotesis penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap disiplin kerja
H2 : Ada pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
H3 : Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
H4 : Variabel disiplin kerja sebagai variabel mediator

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini dilakukan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket yang berada di Jl. Jaksa Agung Suprpto No.83, Malang. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan yang berada pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang sebanyak 49 karyawan yang berlokasi di Jl. Jaksa Agung Suprpto No.83, Malang. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua karyawan tetap AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang yang berjumlah 49 orang.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam sumber data antara lain: data primer berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dipilih. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi dari para responden guna menjawab penelitian. Dan data sekunder diperoleh dari perusahaan langsung yang berupa catatan-catatan dan dokumen yang dimiliki perusahaan seperti gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, komposisi karyawan dan lain sebagainya. Dokumen yang dimaksud adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang perusahaan meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi dan lain sebagainya yang diperlukan untuk mendukung penelitian.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	No.Item	Korelasi (<i>r</i>)	Keterangan
1.	Komitmen Organisasional	Item 1	0,496	Valid
		Item 2	0,609	Valid
		Item 3	0,597	Valid
		Item 4	0,546	Valid
		Item 5	0,463	Valid
		Item 6	0,471	Valid
		Item 7	0,799	Valid
		Item 8	0,637	Valid
		Item 9	0,383	Valid
		Item 10	0,350	Valid
		Item 11	0,626	Valid
		Item 12	0,431	Valid
		Item 13	0,471	Valid
		Item 14	0,692	Valid
2.	Disiplin Kerja	Item 1	0,460	Valid
		Item 2	0,517	Valid
		Item 3	0,589	Valid
		Item 4	0,516	Valid
		Item 5	0,338	Valid
		Item 6	0,682	Valid

		Item 7	0,388	Valid
		Item 8	0,682	Valid
		Item 9	0,538	Valid
		Item 10	0,571	Valid
		Item 11	0,551	Valid
		Item 12	0,546	Valid
3	Kinerja Karyawan	Item 1	0,757	Valid
		Item 2	0,707	Valid
		Item 3	0,577	Valid
		Item 4	0,616	Valid
		Item 5	0,650	Valid
		Item 6	0,679	Valid
		Item 7	0,636	Valid
		Item 8	0,478	Valid
		Item 9	0,606	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Dari hasil tabel uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid karena korelasi (*r*) >0,3.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1.	Komitmen Organisasional	0,799	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,740	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,792	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil pengujian terhadap instrumen menunjukkan bahwa semua instrumen sudah reliabel, karena alpha lebih dari 0,6.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah : Analisis Statistik Deskriptif, Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel komitmen organisasional, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan mendistribusikan item dari masing-masing variabel. Setelah mengumpulkan data, data tersebut diolah dan ditabulasikan ke dalam tabel, kemudian disajikan dalam bentuk angka dan persentase. Dan Analisis Statistik Inferensial. Data yang berasal dari responden diteliti dan dianalisis dengan program *SPSS 23.00for windows* untuk memudahkan dalam pengolahan data berikut ini teknik analisis yang digunakan: Analisis jalur (*path*) bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

Uji hipotesis (Uji t) bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian diterima atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3 Hasil Analisis Jalur Pengaruh

Variabel	Beta	t hitung	Probabilitas (Sig)	Keterangan
Komitmen Organisasional	0,639	5,688	0,000	Signifikan
t tabel : 1,677 R : 0,639 R Square (R ²) : 0,408 Adjusted R Square : 0,395 Y ₁ : Disiplin Kerja				

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja

Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien β sebesar 0,639 dengan nilai t_{tabel} sebesar 5,688 dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel mediator, yaitu disiplin kerja.

Tabel 4 Hasil Analisis Jalur Pengaruh

Variabel	Beta	t hitung	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Komitmen Organisasional	0,369	2,826	0,007	Signifikan
Disiplin Kerja	0,438	3,350	0,002	Signifikan
t tabel : 1,677 R : 0,731 R Square (R ²) : 0,535 Adjusted R Square : 0,514 Y ₂ : Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2016

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien β sebesar 0,369 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,826 dengan probabilitas sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$) maka variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada tingkat kesalahan 0,05 ($\alpha = 5\%$) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien β sebesar 0,438 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,350 dengan probabilitas sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$) maka variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Tabel 5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Mediator	Variabel Terikat	Pengaruh Langsung X terhadap Y	Pengaruh Tidak Langsung X terhadap Y	Total Pengaruh	Keterangan
X ₁	Y ₁		0,639	-	0,639	Signifikan
X ₁		Y ₂	0,369	0,279	0,648	Signifikan
Y ₁			0,438	-	0,438	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa adanyan pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,279 , sehingga total pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,648.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	t _{hitung}	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja	5,688	0,000	H ₁ diterima
Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	2,826	0,007	H ₂ diterima
Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	3,350	0,002	H ₃ diterima

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 6 dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel komitmen organisasional memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $5,688 > 1,667$ dan nilai sig. $<$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.
2. Variabel komitmen organisasional memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2,826 > 1,667$ dan nilai sig. $<$ yaitu $0,007 < 0,05$. Maka secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,350 > 1,667$ dan nilai sig. $<$ yaitu $0,002 <$

0,05. Maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja	0,200	Normal
Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,200	Normal

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa uji normalitas variabel Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal. Variabel Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasional	Disiplin Kerja	0,000	Linear
Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan	0,000	Linear
Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	0,000	Linear

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel bebas menunjukkan hubungan linear dengan variabel terikat, yang signifikan (*linearty*) kurang dari dari 0.05 sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel yang diteliti (komitmen organisasional, disiplin kerja, dan kinerja karyawan). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diperoleh gambaran sebagai berikut :

Komitmen Organisasional

Berdasarkan data primer yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang memiliki jiwa komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan.

Disiplin Kerja

Dari item-item yang telah disebutkan diatas masing-masing item memiliki rata-rata yang baik, namun terdapat satu item yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,35. Item tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahannya.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 49 responden karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang dapat digambarkan bahwa komitmen organisasional, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan pengamatan langsung pada lokasi penelitian. Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Pembahasan Analisis Jalur (Path)

1. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,639 diartikan bahwa rasa komitmen organisasional pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang memiliki pengaruh positif sebesar 0,639 terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan alpha 0,005 ($0,000 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa rasa komitmen organisasional pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dimana semakin tinggi rasa komitmen organisasional pada perusahaan makin semakin tinggi pula sikap disiplin kerja yang dimiliki karyawan kepada perusahaan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,369 diartikan bahwa rasa komitmen organisasional pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang memiliki pengaruh positif sebesar 0,369 terhadap

kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,007 dengan alpha 0,005 ($0,007 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa rasa komitmen organisasional pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,438 diartikan bahwa disiplin kerja pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang memiliki pengaruh positif sebesar 0,438 terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari analisis path yang menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,002 dengan alpha 0,005 ($0,002 > 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa komitmen organisasional karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang terhadap perusahaan sangat baik. Disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang sudah baik. Dan yang terakhir kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang sudah baik.
2. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Analisis data statistik diperoleh dengan probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel mediator yaitu, disiplin kerja.
3. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang.

Analisis data statistik diperoleh dengan probabilitas sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$) maka variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Analisis data statistik diperoleh dengan probabilitas sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$) maka variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Mengingat variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengganti atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja karyawan seperti kemampuan individu, motivasi, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan individu dengan organisasi.
2. Bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasional diharapkan untuk selalu memperhatikan dan melindungi hak-hak para karyawan dengan begitu karyawan merasa dianggap penting sebagai anggota dari perusahaan tersebut, dengan begitu jiwa komitmen organisasional dapat dengan sendirinya tumbuh dari dalam diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Greenberg, Jerald & Robert A. Baron. 2003 *Behavior in Organization Understanding and Managing the Human Side of Work*. Canada : Pearson Education International
- Hasibuan, Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 1992. *Organizational Behavior*. Singapore : Mc.Graw-Hill book Co
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama

- Mathis, Jackson.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai,Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju