

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Karyawan

Prayekti¹, Epsilandri Septyarini², Andika Febri Suryawan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
dikafebri2291@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, physical work environment, and organizational culture on employees' affective commitment to the permanent employees of UST Yogyakarta. This study uses quantitative method. The population in this study were all permanent employees of UST. The number of samples was determined using the Solvin formula while the sampling technique employed accidental sampling technique. The gained data were analyzed using classical assumption test and multiple linear regression. The research findings show that work discipline has a significant positive effect on employee affective commitment with a significance value of 0.039. The physical work environment has a significant positive effect on employee affective commitment with a significance value of 0.043. Organizational culture has a significant positive effect on employee affective commitment with a significance value of 2.699. Simultaneously work discipline, physical work environment, and organizational culture affect the affective commitment of employees.

Keywords: *organizational culture; work discipline; employee's affective commitment; physical work environment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap komitmen afektif karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap UST. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Solvin. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik accidental sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan dengan nilai signifikansi 0,039. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan dengan nilai signifikansi 0,043. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan dengan nilai signifikansi 2,699. Secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan.

Kata kunci: *budaya organisasi; disiplin kerja; komitmen afektif; lingkungan kerja fisik*

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Perusahaan menuntut agar para karyawan dapat menampilkan kinerja yang optimal. Baik buruknya kinerja karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya

(Luther Gulick, 2019). Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dan tidak dapat dipisahkan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka suatu organisasi akan sulit mencapai tujuan meskipun sumber daya yang lain telah terpenuhi. Untuk mencapai kinerja organisasi yang baik, diperlukan karyawan dengan kinerja baik pula. Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kehadiran (Sudarma & Murniasih, 2016). Selain itu sumber daya yang berkualitas ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan (Sakban et al., 2019).

Sumber daya manusia dikatakan berkualitas apabila karyawan memiliki komitmen organisasional karena dapat menjadi sebuah perekat bagi karyawan dengan tujuan organisasi dan sebagai akibatnya meningkatkan upaya individu untuk mengubah perilaku kerja mereka sekaligus mengurangi niat mereka untuk keluar dari organisasi. Komitmen organisasional terbagi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi (Manurung & Riani, 2017). Karyawan dengan komitmen afektif tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan dengan komitmen afektif rendah karena mereka memiliki keterikatan emosional sehingga memunculkan rasa memiliki pada organisasi dan senantiasa akan berupaya lebih baik untuk kemajuan organisasi (Sudarma & Murniasih, 2016). Indikator komitmen afektif lainnya yaitu keterikatan emosional, berkaitan dengan perasaan terikat karyawan secara emosional dengan organisasi sehingga muncul keinginan untuk bertahan diorganisasi. yang mempengaruhi komitmen afektif antara lain yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya (Sujarwo et al., 2018).

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta merupakan organisasi non-profit yang didirikan oleh Bapak Pendidikan Nasional Ki Hadjar Dewantara yang bergerak dibidang Pendidikan. Organisasi non-profit lebih cenderung melayani masyarakat sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen kerja karyawan bersifat multidimensional yang terdiri dari tiga komponen yakni komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk melihat komitmen afektif karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta pada bulan April-Mei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling, yaitu dengan teknik

accidental sampling. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan angket atau kuesioer dengan skala likert.

Indikator untuk variabel disiplin kerja diadopsi dari (Susi, 2016) yaitu: 1) warna; 2) ventilasi udara; 3) penerangan atau cahaya; 4) kebersihan; 5) keamanan kerja; 6) suara. Sedangkan indikator untuk variabel budaya organisasi diadopsi dari (Wirawan, 2008) yang meliputi: 1) pelaksanaan norma; 2) pelaksanaan nilai-nilai; 3) kepercayaan dan filsafat; 4) pelaksanaan kode etik; 5) pelaksanaan seremoni; 6) sejarah organisasi. Indikator variabel komitmen afektif diadopsi dari (Han et al., 2012) yang meliputi: 1) loyalitas; 2) rasa bangga; 3) peran serta; 4) organisasinya adalah yang terbaik; 5) terikat secara emosional.

Teknik Analisis data meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Uji validitas dengan menggunakan rumus Pearson dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach dengan kriteria Jika hasil $\alpha \geq 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel. Uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan Uji T Parsial dan Uji F. Sebelum dilakukan uji hipotesis data yang ada diuji asumsi klasik terlebih dahulu.

Kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan (Hartono et al., 2014). Disiplin sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Adanya disiplin adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan (Manurung & Riani, 2017).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Sedy & Aryana, 2017). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu: 1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya; 2) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia seperti: temperatur ruangan, kelembabab, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tak sedap, dan lain-lain.

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Hericson et al., 2015). Indikator budaya organisasi meliputi: norma, nilai domain, aturan, dan iklim organisasi (Mangkunegara & Octorend, 2015).

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi (Rokhmah & Riani, 2015). Komitmen afektif terjadi apabila karyawan merasa

menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment), berupa perasaan bahagia berada dalam organisasi, memiliki arti penting dan menjadi bagian dari keluarga dalam organisasi. Hipotesis penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan. Dengan hasil uji hipotesis menggunakan uji T (uji T parsial) diperoleh hasil seperti disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,496	2,258		2,434	,017		
Disiplin Kerja	,177	,085	,216	2,099	,039	,527	1,899
Ling Kerja Fisik	,195	,095	,247	2,052	,043	,383	2,612
Budaya Organisasi	,312	,116	,332	2,699	,008	,367	2,725

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka komitmen afektif karyawan juga akan meningkat. Dilihat dari hasil uji t (parsial) didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,099 > 1,987$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Perdanakusuma & Widodo, 2021). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan penelitian juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Manurung & Riani, 2017).

Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap komitmen afektif. apabila dilihat dari hasil uji t (parsial) didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,052 > 1,987$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shalahuddin, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif organisasional.

Hasil uji t terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Dilihat dari hasil uji t (parsial) didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,699 > 1,987$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariani et al., 2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, semakin baik budaya organisasi maka komitmen afektif juga semakin kuat. Komitmen afektif terjadi apabila karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi, memiliki ikatan emosional, memiliki perasaan bahagia dalam organisasi, dan memiliki arti penting dalam organisasi. (Lok & Crawford, 2001) berpendapat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang luar biasa dalam menghasilkan komitmen dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan

bahwa kualitas budaya sebuah organisasi tinggi akan menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sedangkan hasil uji F menggunakan anova disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F (Anova)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273,393	3	91,131	30,305	,000(a)
	Residual	267,639	89	3,007		
	Total	541,032	92			

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30,305 > 2,71$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,711(a)	,505	,489	1,73412	1,778

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai R_{Square} (R^2) sebesar 0,505 dan mendekati 1. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen komitmen afektif sebesar 50,5%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan dengan nilai signifikansi 0,039. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan dengan nilai signifikansi 0,043. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif karyawan dengan nilai signifikansi 2,699. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat diharapkan dapat mengkaji variabel lain yang mendukung komitmen afektif karyawan seperti: variabel kepemimpinan, variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ariani, A. P., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Pemeditasi Komitmen Afektif Di Sekretariat Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2665. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p03>

- Hartono, C., Wijaya, K. F., Kartika, E. W., Perhotelan, M., & Petra, U. K. (2014). *Citizenship Behavior Pada Karyawan Di Restoran X Surabaya*. 124(1), 184–198.
- Hericon, J., Pengaruh, P., Organisasi, B., & Tim, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru SMK Negeri di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 4(1), 1–12.
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594–613.
- Luther Gulick. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Perdanakusuma, H., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.597>
- Rokhmah, B. E., & Riani, A. L. (2015). Keterkaitan Antara Komitmen Afektif Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Usman Jaya Mekar Magelang. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol.4(No 2), 78–85.
- Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, R. bin. (2019). Manajemen Sumber Manusia. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Sendy, P., & Aryana, S. (2017). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Partisipasi Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Karyawan Non Manajerial di Perusahaan FMCG Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 525–538.
- Shalahuddin, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Khatulistiwa Pontianak. *Jurnal*

Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan, 7(3), 202.

<https://doi.org/10.26418/jebik.v7i3.26875>

Sudarma, K., & Murniasih, E. (2016). Komitmen Afektif 3 “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif.”

Management Analysis Journal, 5(1), 24–35.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiNgvj9-tvjAhXO6XMBHZv3CQgQFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fjournal.unnes.ac.id%2Fsju%2Findex.php%2Fmaj%2Farticle%2Fview%2F9270%2F7704&usg=AOvVaw0WHDgyTCwSdaofdOhd9cf>

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiNgvj9-tvjAhXO6XMBHZv3CQgQFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fjournal.unnes.ac.id%2Fsju%2Findex.php%2Fmaj%2Farticle%2Fview%2F9270%2F7704&usg=AOvVaw0WHDgyTCwSdaofdOhd9cf>

Sujarwo, E., Ratnasih, C., & Sodikin, A. (2018). The effect of organizational culture and environmental work on employee performance through organization commitment PT . Ciwangi Berlian Motors International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS).

International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS), *Zeitschriftenartikel*, *May*.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3187724%0Ahttps://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/57447/ssoar-ijbass-2018-5-sujarwo_et_al-The_effect_of_organizational_culture.pdf?sequence=1

Susi, Y. (2016). Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini di Pontianak. *Indikator-Indikator Kedisiplinan Karyawan Pada Hotel Kini Di Pontianak*, 1(6), 1362–1372.