

PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA

INFLUENCE OF COMMITMENT, MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL STRUCTURE TO WORK DISCIPLINE

Risyad Indra Syahrial, Djazuly Chalidyanto

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: indrarisyard@gmail.com

ABSTRACT

This research are the low of employee discipline (21,8% coming late more than fifth and 23,79% coming late under fifth every month) in RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik on Juni 2013 until March 2014. The objectives aimed to determine level of discipline and the variable influence with disiplin employee's at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. This research was cross sectional study. The respondents with simple random sampling were 58 people at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. The researched analysis by regression test. The variable of commitment, motivation and organization structure are showed significant influence discipline workers. The advice can be given by the management and the others worker at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik is focus on re-socializing the work discipline policy to all employees and also on supervision implementation periodically minimum 2 times for a month, in which is in the situation as well as than before with the performance of RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik employees.

Keywords: *commitment, motivation and organization structure*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan mempunyai daya saing sangat dibutuhkan di era globalisasi seperti saat ini. RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik mempunyai komitmen untuk meningkatkan mutu SDM dengan memperbaiki kompetensi sumber daya manusia di seluruh unit pelayanan secara terus menerus, agar dapat memberikan pelayanan klinis dan penunjang sesuai ketentuan yang berlaku. Untuk menjaga kualitas pegawai, pihak manajemen RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik selalu meningkatkan pengembangan dan pemberdayaan pegawai. Salah satu alternatif dalam melakukan pemberdayaan pegawai yaitu membuat tata tertib yang dapat mengatur kegiatan pegawai dalam hal pekerjaan. Di jadwal hari dan jam kerja tersebut pihak manajemen tidak memberlakukan jam istirahat dikarenakan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik merupakan institusi pelayanan kesehatan. Penerapan peraturan

tentang hari dan jam kerja masih belum optimal untuk dijalankan. Hal tersebut dapat diamati dari hasil rekapitulasi absensi pegawai dalam menggunakan *checkclock* beberapa pegawai yang datang terlambat masih cukup tinggi.

Berikut hasil rekapitulasi absensi menggunakan *checkclock*. Bahwa antara bulan Juni tahun 2013 sampai dengan bulan Maret 2014, pegawai administrasi *nonshift* yang datang terlambat kurang dari 5 (lima) kali mempunyai rerata 23,79 %, sedangkan untuk pegawai yang datang terlambat lebih dari sama dengan 5 (lima) kali sebesar 21,87%. Menurut Hasibuan dalam Arsyenda (2013) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang dengan kesadarannya dapat menaati peraturan dan norma yang berlaku.

Berdasarkan kondisi yang ada tersebut dipandang perlu untuk segera mencari penyebabnya sehingga dapat diambil langkah-langkah solusi dan pemecahannya. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis tingkat disiplin kerja pegawai di bagian administrasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Menganalisis pengaruh komitmen, motivasi dan struktur organisasi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

PUSTAKA

Kedisiplinan diperlukan oleh setiap individu di dalam organisasi, disiplin harus dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan. Setiap pegawai yang ada di dalam organisasi yang mempunyai sebuah perilaku yang menyimpang dari norma maka sudah selayaknya diberikan sanksi dengan bijak. Disiplin merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri terutama apabila individu tersebut terlibat di dalam sebuah organisasi. Kemampuan tersebut dilakukan dalam keadaan yang tidak sesuai dengan harapan kita sekalipun. Disiplin menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidaklah tercapai, Hal ini mempunyai arti bahwa sikap maupun perilaku didorong adanya kemampuan untuk mengendalikan diri dalam dirinya untuk tidak melanggar norma yang berlaku. Teori Gibson dalam Meidian (2012) disiplin kerja menyebutkan aspek psikologis bahwa didalam faktor psikologis yang terdiri dari variabel persepsi, kepuasan kerja, kepribadian, motivasi dan sikap. Lingkup manajemen SDM, disiplin yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan setiap tugasnya dikenal sebagai disiplin kerja.

Setiap pegawai dalam bekerja harus mengetahui tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Untuk memberikan dampak yang efektif terhadap peraturan tersebut, maka sudah selayaknya peraturan tersebut dibandingkan sebelum dan sesudah adanya peraturan tersebut. Hodges dalam Yuspratiwi (1990) mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja adalah disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan mengenai jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir ketika bekerja dan tidak mencuri-curi waktu, upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan akan adanya perasaan takut atau terpaksa, komitmen dan loyal terhadap organisasi, yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Komitmen dalam hal ini yaitu suatu penerapan tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaannya di dalam organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen akan konsisten dalam menjalankan norma yang berlaku. Menurut Zangaro (2001) komitmen karyawan di organisasi terbagi dalam tiga atribut yaitu *morally commited*, *calculatively commited* dan *aliennatively commited*. Seorang karyawan dengan komitmen secara moral telah menerima dan menghayati tujuan dan nilai dari organisasi. Tipe karyawan dengan komitmen secara moral mendedikasikan dirinya pada organisasi, serta bertanggung jawab sepenuhnya untuk membantu organisasi mencapai sukses.

Karyawan dengan tipe *calculatively commited* mempertukarkan kontribusinya dengan organisasi. Karyawan dengan tipe komitmen ini akan berusaha

maksimal untuk mendapatkan perhatian dari atasannya atau siapapun yang bisa diajak mempertukarkan sesuatu yang menguntungkan. Orang yang dianggap berpengaruh adalah orang yang bisa memberikan *reward* atau siapapun yang dapat diajak saling bertukar sesuatu. Karyawan dengan tipe *alienatively committed* merasakan tidak adanya perhatian dari organisasi bagi dirinya. Karyawan dengan tipe komitmen seperti ini merasa terjebak dalam organisasi, sehingga mempunyai keinginan untuk pindah dan tidak pernah akan kembali. Karyawan dengan tipe komitmen seperti ini akan memberi kontribusi bila dirasakan akan memberikan keuntungan bagi dirinya.

Motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam dan luar diri manusia yang biasanya dapat berwujud adanya hasrat, keinginan untuk mencukupi kebutuhan dan mendapat penghargaan atas hasil yang telah diraihinya. Menurut Hasibuan dalam Arsyenda (2013) motivasi berasal dari kata lain *move* berasal dari kata lain yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Dalam pemberian motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan yang akan dicapai, tujuan dapat diperoleh melalui peningkatan nilai moral pada setiap diri pegawai, peningkatan tingkat partisipasi dan kesejahteraan pegawai, meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas pegawai.

Teori Motivasi Alderfer (Teori ERG) Clayton Alderfer mengemukakan teori motivasi yang dikenal dengan akronim "ERG" yang diambil dari huruf-huruf pertama pada tiga istilah yaitu E=Existence (kebutuhan akan eksistensi) Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan

seseorang dalam hidupnya. R=Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain) Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, G=Growth (Kebutuhan akan pertumbuhan) Berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri. Teori ini pada dasarnya terdapat kesamaan dengan teori disiplin kerja (teori dua faktor) milik Maslow dalam Reza (2010), dimana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya karena mempunyai motivasi untuk eksis di dalam lingkup pekerjaannya. Pegawai tersebut akan senantiasa termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya dalam meraih prestasi. Selain itu seorang pegawai juga mempunyai hubungan terhadap orang disekitarnya baik antar pegawai maupun terhadap atasannya. Sesuai kebutuhannya dan sikap hidup yang manusiawi, seorang pegawai tersebut akan membutuhkan orang lain guna memenuhi hasrat dan keinginannya. Setelah kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi, hubungan dengan orang lain juga terjaga, maka pegawai tersebut akan dapat mengembangkan dirinya dengan meningkatkan kompetensinya guna meraih prestasi yang lebih baik di masa yang akan datang.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi memegang peranan utama dalam hal penentuan spesifikasi dan deskripsi jabatan. Melalui spesifikasi jabatan dan deskripsi jabatan maka dapat menentukan jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di tempat tersebut. Dalam konteks desain organisasi, Ivancevich (2008) mendefinisikannya sebagai proses penentuan keputusan untuk memilih alternatif kerangka kerja jabatan, proyek pekerjaan, dan

departemen. Dengan demikian, keputusan atau tindakan-tindakan yang dipilih ini akan menghasilkan sebuah struktur organisasi. Organisasi mempunyai ciri, cirinya yaitu mempunyai tujuan dan sasaran, adanya kerjasama dari sekelompok orang, mempunyai koordinasi tugas dan wewenang serta adanya tata tertib yang harus ditaati.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik. Pengumpulan data dilakukan secara *cross sectional* dengan menggunakan kuesioner. Penentuan sampel pada penelitian ini, menggunakan teknik *simple random sampling* dimana seluruh pegawai di bagian administrasi di sampling sehingga dapat menghasilkan 58 responden. Variabel komitmen, motivasi dan struktur organisasi diuji dengan analisis regresi logistik untuk menunjukkan pengaruhnya pada variabel disiplin kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja

Tingkat kedisiplinan pegawai yaitu dari 58 responden pada penelitian ini, 49 responden

Tabel 1 Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Kerja

Komitmen	Disiplin Kerja				Total		<i>p value</i>
	Disiplin Tinggi		Disiplin Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
Sedang	20	71,4	8	28,6	28	100	0,026
Tinggi	29	96,7	1	3,3	30	100	
Total	49	84,5	9	15,5	58	100	

Komitmen dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Hal tersebut menurut Robbins (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta

(84,5%) masuk dalam kategori disiplin tinggi, sedangkan 9 responden masuk kategori disiplin rendah (15,5%). Responden yang disiplinnya tinggi, mempunyai tingkat komitmen sedang sebanyak 20 responden (71,4%). Responden yang mempunyai tingkat komitmen tinggi dan disiplinnya tinggi sebanyak 29 responden (96,7%). Selanjutnya pada responden yang memiliki tingkat komitmen sedang namun tingkat disiplinnya rendah sebanyak 8 responden (28,6%) lebih banyak daripada responden yang mempunyai tingkat komitmen tinggi yaitu 1 responden (3,3%) namun tingkat disiplinnya rendah. Analisis statistik antara faktor komitmen dan disiplin kerja diperoleh hasil *p value* = 0,026. Hasil tersebut secara statistik terbukti signifikan karena *p value* < 0,05 dan artinya terdapat pengaruh antara komitmen dengan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati dan Mustakim (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irawati dan Mustakim (2011). Berpendapat bahwa pada dasarnya organisasi di lingkup

pemerintah mempunyai dasar perilaku kekuasaan, dimana pengelola administrasi yang lebih tinggi atau manajemen yang mempunyai wewenang akan cenderung melakukan kewenangannya secara formal untuk memberikan perintah kepada pegawai dan pegawai dengan alasan memenuhi hak dan kewajibannya mempunyai orientasi patuh terhadap perintah tersebut.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Responden yang disiplin tinggi mempunyai tingkat motivasi yang sedang sebanyak 19 responden (73,1%), sedangkan responden yang tingkat disiplinnya rendah mempunyai tingkat motivasi yang

sedang sebanyak 7 responden (26,9%). Hasil analisis statistik antara variabel motivasi dan disiplin kerja dengan menggunakan uji regresi diperoleh hasil *p value* = 0,045. Hasil tersebut secara statistik terbukti signifikan karena $p < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh antara motivasi dengan disiplin kerja. Rivai (2009) menjelaskan bahwa aspek yang mempengaruhi motivasi adalah rasa aman, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

Tabel 2 Hasil Analisis Statistik Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Motivasi	Disiplin Kerja				Total		<i>p value</i>
	Disiplin Tinggi		Disiplin Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
Sedang	19	73,1	7	26,9	26	100	0,045
Tinggi	30	93,8	2	6,2	32	100	
Total	49	84,5	9	15,5	58	100	

Menurut teori tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, mendapatkan perilaku yang adil dari atasannya dan dihargai prestasi kerjanya akan cenderung mempunyai disiplin yang tinggi daripada seorang pegawai yang tidak mendapatkan perlakuan yang bijak dari atasannya. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat motivasi tinggi akan senantiasa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, menaati peraturan yang berlaku dan standar mutu yang ditetapkan oleh organisasi akan mudah dicapai. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara

signifikan terhadap disiplin kerja (coeff=0,639; $p < 0,050$).

Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Responden yang tingkat disiplin tinggi namun menyatakan struktur organisasi tidak tepat sebanyak 35 responden (92,1%), responden yang tingkat disiplin rendah serta menyatakan struktur organisasi tidak tepat 3 responden (7,9%). Hasil analisis statistik antara variabel struktur organisasi dan disiplin kerja dengan menggunakan uji regresi diperoleh hasil *p value* = 0,038. Hasil tersebut secara statistik terbukti signifikan karena $p < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh antara struktur organisasi dengan disiplin kerja.

Tabel 3 Hasil Analisis Statistik Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Struktur Organisasi	Disiplin Kerja				Total		p value
	Disiplin Tinggi		Disiplin Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
Tidak Tepat	35	92,1	3	7,9	38	100	0,038
Tepat	14	70,0	6	30,0	20	100	
Total	49	84,5	9	15,5	58	100	

Dari hasil analisis statistik diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa struktur organisasi yang dimiliki oleh RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik perlu mendapatkan perubahan karena dinilai kurang tepat oleh beberapa responden baik yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maupun yang mempunyai disiplin kerja yang rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Widiarta (2011) yang menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disusun kesimpulan bahwa jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 58 responden, dari 58 responden tersebut yang memiliki tingkat disiplin rendah sebanyak 9 responden (15,5%) dan yang memiliki disiplin tinggi sebanyak 49 responden (84,5%). Analisis tingkat

disiplin kerja berdasarkan karakteristik responden mempunyai jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden laki-laki mempunyai tingkat disiplin tinggi dan 6 responden perempuan memiliki tingkat disiplin rendah. Usia ≤ 45 Tahun memiliki tingkat disiplin tinggi sebanyak 35 responden dengan tingkat disiplin rendah 5 responden.

Masa kerja responden yang disiplinnya tinggi sebanyak 13 responden (92,9%) yang memiliki masa kerja diatas 15 tahun. Untuk responden yang mempunyai tingkat disiplin rendah sebanyak 8 responden (18,2%) masa kerja dibawah 15 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah variabel komitmen, motivasi dan struktur organisasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyenda, Yoga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : Bappeda Kota Malang)*. Jurnal Ilmiah. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Ivancovich dan James H Donnelly JR. 2008. *Organisasi Perilaku Struktur, Proses*. Jakarta.
- Irawati, Dwi dan Noor Mustakim. 2011. *Pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai balai pelaksana teknis bina marga wilayah magelang*. Jurnal. Magelang
- Meidian, Fenny Agria. 2012 *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis Di Gedung Administrasi RS X. Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.
- Notoatmodjo, Suekidjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Reza, R. A. 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Sinar Santosa)*. Thesis, Semarang ; Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins. 2007. *Organization Theory: Structure, Design and Applications*. Singapore: Prentice Hall International Inc.
- Santoso, Singgih. 2004. *Statistik Parametrik dengan SPSS*. Elex Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Ketiga belas. Cv. Alfabeta. Bandung.

- Suryohadiprojo, S. 1989. *Peranan Kepemimpinan dalam Mengakkan Disiplin Masyarakat Dalam Analisis CSIS.No.4.Tahun XVIII.Juli-Agustus 1989*. Jakarta : Center for Strategis and International Studies.
- Susanty, Aries dan Sigit Wahyu Baskoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) APD Semarang)*. Jurnal. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Widiasa, A.A Made. 2011. *Peningkatan Disiplin Kerja Berdasarkan Pengaruh Analisis Faktor Individu dan Faktor Organisasi Karyawan RSUD Bhakti Rahayu Denpasar*. Thesis. Surabaya; Universitas Airlangga.
- Yuspratiwi, I. 1990. *Hubungan antara locus of control dengan Disiplin Kerja Wiraniaga pada Wiraniaga Obat-Obatan di DIY*. Jurnal. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Zangaro GA. 2001. *Organizational Comitmen: A Concept Analysis*. Nursing Forum