



PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL, DAN NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DRIVER GOJEK CABANG MAKASSAR

Nurul Azizah^{1*}, Nuraeni Gani², Wahyudi³
^{1,2,3} UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh faktor organisasional dan non organisasional terhadap komitmen organisasi dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini dilakukan di PT. Gojek Indonesia Cab. Makassar dengan penyebaran kuesioner kepada 130 orang responden. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik uji model (analisis jalur) dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26. Hasil penelitian ini menemukan bahwa faktor organisasional dan non-organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial, faktor non-organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial, dan terakhir disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial.

Kata Kunci : Faktor organisasional, non organisasional, Komitmen organisasi, Disiplin kerja



ABSTRACT

This research aims to find out the influence of organizational and non-organizational factors on organizational commitment with work discipline as an intervening variable. This research uses quantitative research with an associative approach. The data analysis method used in this research is path analysis. This research was conducted at PT. Gojek Indonesia Cab. Makassar by distributing questionnaires to 130 respondents. Testing the research hypothesis used model testing techniques (path analysis) with the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 26 application tool. The results of this study found that organizational and non-organizational factors had a positive and significant effect on organizational commitment, organizational factors had a positive effect and significant on organizational commitment partially, non-organizational factors have a positive and insignificant effect on organizational commitment partially, and finally work discipline has a positive and significant effect on organizational commitment partially.

Keywords: Organizational, non-organizational factors, organizational commitment, work discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada umumnya adalah orang-orang dengan usia produktif yang terdapat pada sebuah Negara. Sedangkan, sumber daya manusia secara khusus merupakan seseorang atau individu yang bekerja pada sebuah instansi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi serta perkembangan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, pada suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi sehingga membuat suatu organisasi memiliki *life circle* yang panjang.

Apalagi di era globalisasi saat ini, dimana suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mumpuni dalam menghadapi para pesaing yang ada dan juga karena perkembangan perekonomian di Indonesia



semakin terbuka memaksa seluruh perusahaan untuk bersaing satu sama lain baik perusahaan luar negeri ataupun dalam negeri. Shukor (2011) faktor organisasi, adalah komitmen dari dalam diri karyawan atau pegawai harapan yang diinginkan dari pekerjaan. Organisasi membutuhkan pemikiran, energi, keterampilan, dan keahlian yang dibawa oleh karyawan. Meskipun karyawan bergantung pada apa yang ditawarkan organisasi. Minat kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *engagement*. oleh karena itu, organisasi perlu merencanakan pelatihan dan kursus, mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, dan mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

Menurut Suharno (2017) faktor non organisasional adalah faktor yang menunjukkan karakteristik suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Sedangkan menurut Luthans (2006:249), dikemukakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh non organisasional, yaitu adanya alternatif lain setelah keputusan bergabung dengan organisasional akan mempengaruhi komitmen lainnya. Berdasarkan pendapat di atas, bahwa faktor non organisasional faktor menunjukkan ciri - ciri jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Seorang karyawan di tempat kerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan untuk saling mendukung, saling percaya, dan saling menghormati tugas dan wewenang masing - masing demi tercapainya proses bersinergi atau saling menguntungkan tujuan perusahaan. Menurut Suharno (2015) indikator pengukuran dari faktor yaitu: pendidikan dan komunikasi, partisipasi, dukungan, dan negosiasi.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sering menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini memang tidak sekadar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Tetapi, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Salah satu hal mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut.

Fenomena sering muncul sekarang yaitu kurang tercapainya keefektifitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat



komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini karena komitmen organisasi adalah bagian penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, menerapkan aturan prosedur merupakan bagian penting dari membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi, yang pada akhirnya memiliki dampak positif pada komitmen organisasi, dapat dilihat bahwa sebagian besar tanda jelas dari adalah bahwa benar-benar sejumlah besar absensi karyawan dan pengunduran diri atau karyawan dan pengunduran diri atau meninggalkan organisasi.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Memiliki sikap disiplin itu sangat penting dalam dunia pekerjaan termasuk pada seluruh driver gojek karena akan dapat meningkatkan komitmen driver dalam sebuah organisasi. Akan tetapi, fenomena yang terjadi sekarang banyak sekali masyarakat yang memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup rendah khususnya para driver gojek yang di Indonesia sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh saya pada manajer driver gojek mengatakan hal yang menjadi permasalahan terhadap ketidakdisiplinankerja pada *driver* gojek saat ini masih ada drive gojek yang tidak tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang tidak baik dan sebaliknya drive gojek sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Memiliki sikap disiplin itu sangat penting dalam dunia pekerjaan termasuk pada seluruh driver gojek karena akan dapat meningkatkan komitmen driver dalam sebuah organisasi. Akan tetapi, fenomena yang terjadi sekarang banyak sekali masyarakat yang memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup rendah khususnya para driver gojek yang di Indonesia sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh saya pada manajer drive gojek mengatakan hal yang menjadi permasalahan terhadap ketidakdisiplinankerja pada *Driver* Gojek saat ini masih ada driver gojek yang tidak tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang tidak baik dan sebaliknya drive gojek sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Dalam hal ini menurut Kurniawati (2012) faktor - faktor yang



mempengaruhi kedisiplinan kerja diantaranya adalah ada tidaknya kepatuhan dan ketaatan karyawan bukan hanya terhadap jam kerja, adanya upaya untuk menaati peraturan tanpa didasari perasaan takut ataupun terpaksa, komitmen organisasi karyawan yang tercermin dari bagaimana sikapnya dalam bekerja. Dari beberapa faktor yang disebutkan diatas, komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi terbentuknya kedisiplinan kerja. Untuk melaksanakan tujuannya yaitu memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggan Gojek, sehingga PT. Gojek membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah sejauh mana keberpihakan seseorang memihak kepada tujuan organisasi, serta berniat memelihara keanggotaannya. Keterlibatan ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang demi kepentingan organisasi Robbins(2002).

Tentu saja untuk dapat tercapai bila karyawan yang dimiliki PT. Gojek memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dan perusahaan. Komitmen yang dapat ditunjukkan oleh karyawan PT. Gojek seperti karyawan merasa senang bekerja di PT. Gojek, serta memiliki tanggung jawab pekerjaan terhadap PT. Gojek. *Goal Setting Theory* merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (persepsi).

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan. Penelitian ini membahas pengaruh faktor organisasional dan non organisasional terhadap komitmen organisasi dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dipilih karena metode kuantitatif dirancang untuk memberikan ringkasan data yang lebih umum mengenai fenomena yang diteliti dan bertujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat melalui beberapa tes pengelolaan data. Penelitian ini berlokasi di Kantor PT. Gojek di Cabang Makassar yang terletak di Jl. Urip Sumoharjo no. 23C, Kelurahan Panaikang, Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231, Indonesia. Dengan waktu selama kurang lebih 2 bulan.

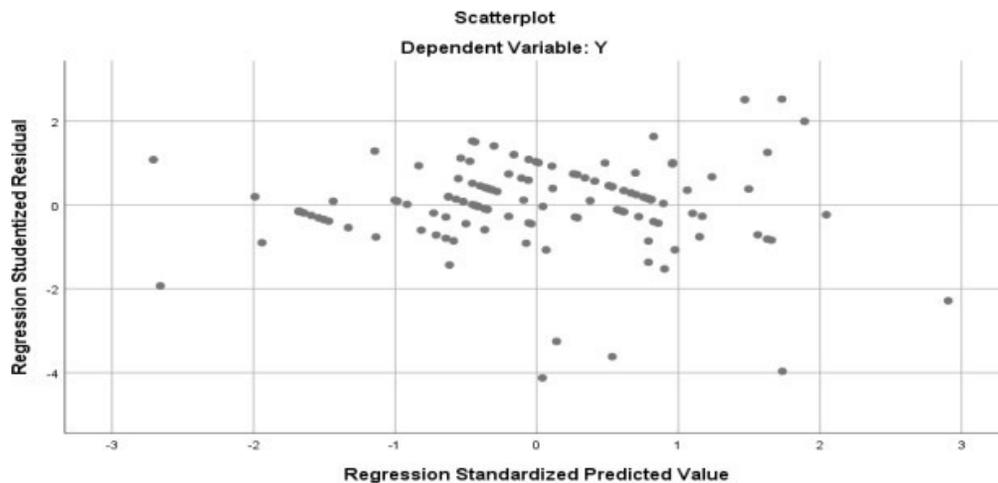
Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, karena adanya variabel - variabel yang akan ditelaah

hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta - fakta secara hubungan antar variabel yang diteliti. “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh *driver* Gojek yang ada di Cabang Makassar berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pendekatan *sampling insidental*. Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan mengambil data berjumlah 130 orang responden yang merupakan *Driver* Gojek Cab. Makassar. Sumber data yang digunakan dalam ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.

HASIL

Hasil Uji Heterokedastisitas Data Penelitian



Berdasarkan pada hasil uji Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat dalam uji tersebut tidak menunjukkan membentuk pola-pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terjadi masalah

heterokedastisitas dan telah memenhisyarat uji heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF tiap variabel penelitian. Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka data penelitian tidak memiliki gejala multikolinearitas. Sedangkan jika nilai Tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, maka data penelitian memiliki gejala multikolinearitas. Berikut hasil pengujian multikolinearitas datapenelitian ini:

Hasil Uji Multikolinearitas Data Penelitian

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Organisasional	.549	1.822
	Non-Organisasional	.525	1.904
	Disiplin Kerja	.513	1.948
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi			

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan bahwa nilai Tolerance tiap variabel lebih besar dari daripada 0,10 dan nilai VIF tiap variabel lebih kecil daripada Melihat hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur ini digunakan ketika sebuah penelitian menggunakan variabel intervening. Dalam metode analisis data ini, peneliti akan membuat dua model regresi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi seluruh hubungan antara

wahyudi.wahyudi@uin-alauddin.ac.id, UIN Alauddin Makassar
<http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>

variabel-variabel penelitian. tersebut dibandingkan, maka ditemukan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil daripada nilai pengaruh tidak langsung.

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	5.694	1.508		.000
Organisational	.348	.076	.363	.000
Non-Organisational	.313	.060	.416	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26,2023.

variabel Disiplin kerja (Z) kepada variabel Komitmen Organisasi (Y) adalah sebesar $0,363 \times 0,576 = 0,209$. Jika kedua nilai pengaruh tersebut dibandingkan, maka ditemukan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil daripada nilai pengaruh tidak langsung. Melihat hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Faktor Organisational (X_1) melalui variabel Disiplin Kerja (Z) tidak berpengaruh langsung dan signifikan kepada variabel Komitmen Organisasi (Y). Nilai pengaruh langsung variabel Faktor Non-Organisational (X_2) kepada variabel Komitmen Organisasi (Y) adalah sebesar 0,051. Sedangkan nilai pengaruh tidak langsung variabel Faktor Non-Organisational (X_2) melalui variabel Disiplin Kerja (Z) kepada variabel Komitmen Organisasi (Y) adalah sebesar $0,416 \times 0,576 = 0,239$. Jika kedua nilai pengaruh Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi I dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 5.698 + 0,348X_1 + 0,313X_2$$

- a. Nilai konstanta di atas sebesar 5.698 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y nya adalah 5.698.
- b. Variabel Organisasional nilai koefisien regresi =0,348 artinya apabila variabel organisasional mengalami kenaikan 1% maka disiplin kerja meningkat 0,348.
- c. Koefisien regresi (b₂)=0,313 artinya apabila variabel non organisasional mengalami penurunan 1% maka disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 0,313.

Hasil Uji Persamaan Regresi II

		Correlations			
		X1	X2	Z	Y
X1	Pearson Correlation	1	.601*	.613*	.574*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	130	130	130	130
X2	Pearson Correlation	.601*	1	.635*	.530*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130
Z	Pearson Correlation	.613*	.635*	1	.725*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130
Y	Pearson Correlation	.574*	.530*	.725*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	130	130	130	130
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26,2023

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi II dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y=3.480+0,191X_1+0,040X_2+0,60$$

Nilai konstanta merupakan keadaansaat variabel kinerja driver gojek belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel organisasional (X_1) dan variabel non organisasional (X_2) serta disiplin kerjasebagai variabel intervening.

- Nilai konstanta diatas sebesar 3.480 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y nya adalah 3.480.
- Variabel organisasional dengan koefisien regresi =0,191 artinya apabila variabel organisasional mengalami kenaikan 1% maka disiplin kerja meningkat 0,191.
- Variabel non organisasional dengan koefisien regresi =0,040 artinya apabila variabel non organisasional mengalami kenaikan 1% maka disiplin kerja meningkat 0,040.
- Variabel disiplin kerja dengan koefisien regresi =0,601 artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara X_1 terhadap Y adalah sebesar 0,574, ini menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara korelasi variabel X_1 terhadap Y berada pada tingkat sedang, kemudian nilai koefisien korelasi X_2 terhadap Y sebesar 0,530 menunjukkan bahwa variabel X_2 terhadap Y memiliki tingkat korelasi sedang. Sedangkan nilai koefisien korelasi antara variabel Z terhadap Y adalah sebesar 0,725, menunjukkan bahwa tingkat koefisien korelasi variabel Z terhadap Y berada pada tingkat korelasi yang kuat

DISKUSI

Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa faktor organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Winata, 2017), yang menemukan bahwa terdapat



pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Nadeak, 2022) yang menemukan bahwa supervisi (salah satu indikator faktor organisasional) juga dapat meningkatkan disiplin kerja Guru SMP di SMP Negeri 3 Harian. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian (Larasati dkk., 2020) yang mengatakan bahwa supervisi dapat meningkatkan disiplin kerja guru PAUD. Kesamaan ini relevan dikarenakan kemiripan profesi guru dengan driver gojek yang sama-sama menangani oranglain.

Hasil penelitian yang sama juga ditemukan ketika indikator lingkungan kerja dipertimbangkan akan mempengaruhi disiplin kerja *driver*. Seperti pada penelitian (Sugiyatmi dkk., 2016) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan perusahaan distributor susu. Begitu pula kesamaan hasil ditemukan pada penelitian (Permana dkk., 2015) yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja kepada disiplin kerja karyawan Bank Negara Indonesia cabang malang. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja juga sangat penting untuk karyawan yang hanya mengerjakan *knowledge work*. Selain itu, lingkungan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja pada profesi militer. Hal ini dibuktikan pada penelitian (Marwanto & Nugroho, 2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antaralingkungan kerja dan disiplin kerja paraprofesi di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan Hasil analisis data, ditemukan bahwa faktor organisasional dan non-organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Winata, 2017), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara faktor organisasional dan non-organisasional kepada komitmen organisasi pada driver Gojek di kota Solo. Adapun penelitian lainnya yang menemukan hasil yang sama adalah penelitian (Siwi dkk., 2020). Pada penelitian tersebut, ditemukan pengaruh signifikan antara faktor organisasional (budaya organisasi dan komunikasi organisasi) dan non-organisasional (motivasi kerja) terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. Hal ini membuktikan bahwa organisasi pemerintahan juga dipengaruhi oleh faktor organisasional dan non-organisasional untuk menentukan komitmen organisasi pegawainya.



Menurut pandangan peneliti yang telah dilakukan bahwa faktor organisasional dan non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang di mana merupakan faktor yang bisa mempengaruhi komitmen *driver* gojek khususnya pada kota Makassar. Jika faktor organisasional dan non organisasional meningkat maka organisasi juga akan meningkat.

Pengaruh Faktor Non-Organisasional Terhadap Displin Kerja.

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa faktor non organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan ini sejalan hasil penelitian (Putra dkk., 2016) yang menemukan bahwa salah satu faktor non organisasional yaitu dukungan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan perusahaan depo arsip. Dalam hal ini, disiplin kerja sangatlah penting karena bidang perusahaan banyak menangani elemen kerahasiaan. Selain itu, penelitian (Gunawan & Ardana, 2020) juga menemukan hasil yang sama yaitu faktor non organisasional lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan restoran. Temuan yang sejalan dengan hasil penelitian ini juga ada pada penelitian (Subagyo, 2014; Utami, 2018), yang menemukan bahwa faktor organisasional seperti supervisi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada guru SMA Negeri Bekasi dan Dosen Politeknik Negeri Semarang. Hal ini juga sejalan dengan temuan sebelumnya bahwa supervisi memiliki pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja guru SMP dan PAUD.

Adapun hasil penelitian yang bertentangan seperti pada penelitian (Suseno & Sugiyanto, 2010), yang menemukan bahwa dukungan sosial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan pabrik gula di Yogyakarta. Perbedaan hasil penelitian ini kemungkinan karena jenis pekerjaan di pabrik yang manual dan monoton. Sehingga tidak dapat menginspirasi disiplin kerja yang besar pada karyawannya. Temuan yang bertentangan juga ditemukan pada penelitian (Setiawan & Lestari, 2016) yang menemukan faktor non organisasional seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja bagi pegawai BPS Bengkulu. Perbedaan ini kemungkinan terjadi karena bedanya jenis pekerjaan karyawan BPS dan *driver* Gojek.



Pengaruh Faktor Non-Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa faktor non-organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Salahudin dkk., 2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor non-organisasional komunikasi kepada komitmen organisasi pegawai negeri sipil (PNS). Hal ini kemungkinan terjadi karena hierarki yang statis pada organisasi pemerintahan. Sehingga komunikasi memiliki pengaruh besar terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi pemerintahan tersebut. Penelitian yang lain yang juga memiliki hasil penelitian yang sama adalah penelitian (Setiawan & Lestari, 2016) yang menemukan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara faktor non-organisasional komunikasi kepada komitmen organisasi pegawai BPS Bengkulu.

Adapun temuan ini tidak sejalan dengan penelitian (Siwi dkk., 2020) yang menemukan bahwa faktor non-organisasional seperti motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Manado. Perbedaan hasil penelitian ini kemungkinan karena pekerjaan di Badan Pendapatan Daerah banyak menangani angka-angka. Sehingga motivasi lebih dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai di badan pemerintahan tersebut. Menurut pandangan peneliti yang telah dilakukan bahwa faktor non-organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada driver gojek cabang Makassar. Apabila faktor utama pada dalam pekerjaan meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Rumoning, 2018), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan komitmen organisasi pada



perawat di rumah sakit umum daerah. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Wowor dkk., 2016), yang menyimpulkan hal yang sama namun pada konteks pegawai perusahaan media. Selain itu, pada penelitian (Nurlaely & Riani, 2016) juga ditemukan kesimpulan namun dalam konteks pegawai rumah sakit. Seluruh kesamaan temuan di atas membuktikan bahwa pembangunan disiplin kerja sangatlah penting agar komitmen organisasi seorang pegawai dapat terwujud di berbagai bidang perusahaan.

Menurut pandangan peneliti dilakukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena dengan disiplin dengan yang baik dengan cara mengikuti aturan - aturan perusahaan karyawan dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lainnya (perusahaan). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2015) disiplin pada dasarnya adalah kemampuan mengendalikan diri dan mendukung suatu yang dilakukan. Manajemen untuk menanggapi organisasi yang dinyatakan dalam pelaksanaan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi.

REFERENSI

- Ade Irma Susanty, Bimantoro Kushari Pramono. (2015). *The Influence of Personal Factors, Organizational Factors, and Technological factors in The Use of CIM Toward Employees Knowledge Sharing in PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta (PT. JLL)*. Telkom Universty. Indonesia : Bandung. *3rd International Seminar and Conference on learning Organizational (ISCLO)*.
- Adnan Iqbal. (2011). *The Influence of Personal Factors on The Perceived Organizational climate : Evidence From The Pakistan Industrial Organizations*. College of Business Administration: Prince Sultan Universty. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol.2, no. 9.
- Aini, Nurul, Icha. (2019). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Giant



- Transporter Indonesia Cab. Medan.
- Anggraeni, F.N. (2020). *Survey Motivasi Kerja Driver Ojek Online Grab. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. 3(3). 251 - 260.
- Anis, Basalamah Salim, Jung. (2010). Pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai intervening pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sul-Sel : Vol.3. No.1. Juni.
- Bidayani, Utik & Mulyono, Iksan. (2018). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. AJB Bumi Putra Gondomanan Yogyakarta. *Jurnal Fokus: Universitas Ahmad Dahlan*. 8(20).
- Hardaningtyas, Tri, Ratna. (2018). Persepsi Masyarakat terhadap Penggunaan Transportasi *Online* (Grab) di Malang. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia: FEB - Universitas Islam Malang*. 2(1).
- Herni Hidiyah Nasrul, Sri Langgeng Ratnasari, dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Displin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja *Driver* Gojek di Kota Batam. Program Studi Magister Manajemen : Universitas Riau Kepulauan Indonesia.
- I Gusti, M. S & Cok Gede, S. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Komunikasi, Dan Budaya Organisasional Terhadap Displin Kerja Pegawai Kontrak. *E - Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis : Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*. 8(6). 3590-3617.
- Indayani, C.P.L & Suwandana, M.G.I. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Karyawan. *E. Jurnal Manajemen Unud: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*. 5(6). 3589 - 3619.
- Irma Suryani. (2018). Factors Affecting Organizational Commitment. Faculty of Economics and Business, Sylah Kuala Universty. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*. Vol 9 (1). Hal. 26 - 34.
- Kuraesin Ecin, Agung Syahrums dkk. (2020). Pengaruh Faktor Personal dan Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*:



- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia.
3(2). 264 – 272.
- Munandar, Aris. (2017). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada Studi kasus pada karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta Stasuim Lempuyanga) Universitas PGRI Yogyakarta.
- Nagmi Moftah Aimer, Hassan R. H. Elkhdr. (2020). *The Effect Personal Factors on Organizational Commitment Among Teacher Working at Libyan Schools in Turkey. The Institute for Engineering Professions, Almajurie, Benghazi, Libya and Higher Institute of Marine Sciences Techniques Sabratha, Libya. Jurnal of Business and Management Research.* 5(1).
- Nasfi, Sabri dkk. (2020). *The Effect of Personal, Organizational and Non Organizational Factors on Organizational Commitments In. PT. PLN Bukut Tinggi Area. E – Jurnal Apresiasi Ekonomi: Lecturer Perbankan Syariah, STES Manna Wasalwa, Padang Panjang, at Indonesia & Lecture Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukit Tinggi.* 8(1). 142 – 152.
- Prasetya arif Mukzam Djudi Mochamad, Ilahi Kurnia Dede. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Displin Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada PT. Pln Distribus Jawa Tmur Area Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Samiruddin, Karsadi, Harnia. (2018). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasta. Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan : Universitas Halu Oleo, Kendari. 93232 Sulawesi Tenggara. Indonesia.
- Santoso Hadi Bambang, Ningsih Purwati Henni. (2018). Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Otomatif. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) : Surabaya.
- Sri haryani, Nur hayati. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR Bank Yogyakarta.



- Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta.
- Sukimah fatih, David stepanus. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Arus Kas Operasional, Dan Net Profit Margin (NPM) Terhadap Return Saham. Universitas Widya Katika, Indonesia : Fakultas Ekonomi.
- Sutanto Madiono Eddy, Tjipto Ivan. (2018). Pengaruh Kepuasan Pada Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kedisiplinan Kerja Sopir Tetap Pada PT. Sumber Karya.
- Tresna, W.T & Mohoroni, M dkk. (2017). *Comparison of User Experience on Consumer in DKI Jakarta. Jurnal AdBispreneur: Businessmn Administration, Padjadjaran University.* 2(2). 163 - 173.