

---

## **HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI NON MEDIS DI RSI SITI HAJAR SIDOARJO TAHUN 2024**

**Ayunir Rosida<sup>1</sup>, Anis Tri Sugiyarti<sup>2</sup>, M. Malik Ibrahim<sup>3</sup>**

[ayunirrosida123@gmail.com](mailto:ayunirrosida123@gmail.com)<sup>1</sup>, [atsugiyarti@gmail.com](mailto:atsugiyarti@gmail.com)<sup>2</sup>, [mochammad.malik.ibrahim@gmail.com](mailto:mochammad.malik.ibrahim@gmail.com)<sup>3</sup>

**STIKES Ar Rahma Mandiri Indonesia**

### **ABSTRAK**

Disiplin kerja menjadi salah satu permasalahan harus di tangani bagi setiap organisasi RS. Rendahnya angka disiplin bekerja dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dari suatu RS, berdasarkan hasil studi pendahuluan sebagian besar pegawai datang dengan tidak tepat waktu serta masih banyak belum mencapai target kinerja pegawai. Komitmen organisasi adalah bentuk tanggung jawab setiap pegawai terhadap kewajibannya sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan bekerja. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai non medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo Tahun 2024. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi penelitian adalah pegawai non medis RSI Siti Hajar Sidoarjo berjumlah 151 pegawai. Menggunakan teknik simple random sampling dengan total sampel 110 pegawai. Instrumen pada penelitian berupa kuesioner. Analisis data menggunakan uji korelasi rank spearman. Hasil penelitian diperoleh komitmen organisasi dengan kategori tinggi sebesar 16,4% (18 responden). Pegawai dengan komitmen organisasi sedang sebesar 70,9% (78 responden) dan rendah sebesar 12,7% (14 responden). Disiplin kerja dengan kategori tinggi sebesar 12,7% (14 responden). Pegawai dengan disiplin kerja sedang sebesar 80% (88 responden) dan rendah 7,3% (8 responden) dengan nilai P Value  $0,000 < \alpha < 0,005$ . Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai non medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Pegawai Non Medis.

## **PENDAHULUAN**

Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan, rumah sakit dituntut untuk tidak hanya memberikan perawatan medis yang optimal, tetapi juga menjaga kinerja seluruh elemen organisasi, termasuk pegawai non medis. Pegawai non medis memiliki peran yang signifikan dalam mendukung operasional rumah sakit secara keseluruhan, seperti administrasi, logistik, dan pelayanan penunjang. Oleh karena itu, menjaga tingkat disiplin kerja pegawai non-medis menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi.

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh besar terhadap disiplin kerja pegawai adalah komitmen organisasi. Pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih kuat, sikap yang positif terhadap tanggung jawab, dan kesediaan untuk mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja. Di sisi lain, rendahnya komitmen dapat berujung pada menurunnya disiplin, yang pada gilirannya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dengan tingkat disiplin kerja pada pegawai non medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai non medis secara efektif dan efisien.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Komitmen Organisasi Menurut (Jaya, 2019) komitmen organisasi (Organizational Commitment) merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Indikator Komitmen Organisasi (X) :

1. Kemauan pegawai
2. Kesetiaan pegawai
3. Kebanggaan pegawai pada organisasi

Disiplin Kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan (Puji, Rahayu, 2021).

Indikator Disiplin Kerja (Y) :

1. Ketepatan waktu
2. Efisiensi penggunaan waktu
3. Tanggung jawab
4. Mematuhi semua peraturan perusahaan
5. Target pekerjaan

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai non medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non medis yang bekerja di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo, dengan total populasi sebanyak 151 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling yang artinya setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, dimana jumlah sampel sejumlah 110 responden melalui rumus Slovin. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan menggunakan skala Likert, Selanjutnya analisis korelasional menggunakan Spearman'rho digunakan untuk menguji hubungan antara variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja. Seluruh analisis data dilakukan menggunakan

program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 24, dengan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. (Komitmen Organisasi pada Pegawai Non Medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo Tahun 2024

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai non medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo sebanyak 110 responden.

Tabel 3 Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase Komitmen Organisasi Pegawai Non Medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo

Kategori	Frekuensi	Persentase %
Tinggi	18	16.4
Sedang	78	70.9
Rendah	14	12.7
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Pada hasil tabel diatas distribusi frekuensi dan persentase komitmen organisasi pegawai non medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo tahun 2024, mayoritas komitmen organisasi pegawai masuk kategori sedang sebanyak 78 orang (70,9%). Jika dibandingkan dengan kategori tinggi dan rendah. Hasil kekuatan hubungan korelasi komitmen organisasi berada pada kategori kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,643. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk disiplin kerja.

#### 2. Disiplin Kerja pada Pegawai Non Medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo Tahun 2024

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai non medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo sebanyak 110 responden.

Tabel 4 Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo

Kategori	Frekuensi	Persentase %
Tinggi	14	12.7
Sedang	88	80.0
Rendah	8	7.3
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100.0</b>

Pada hasil tabel diatas distribusi frekuensi dan persentase disiplin kerja pegawai non medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo tahun 2024, mayoritas disiplin kerja pegawai masuk kategori sedang sebanyak 88 orang (80%). Jika dibandingkan dengan kategori tinggi dan rendah. Berdasarkan hasil kekuatan hubungan korelasi disiplin kerja tergolong kuat dengan nilai korelasi sebesar 0,643. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi.

#### 3. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Non Medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo Tahun 2024

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai non medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo sebanyak 110 responden.

Tabel 5 Hasil Tabulasi Silang antara Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Non Medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo

Disiplin Kerja									
Komitmen Organisasi	Tinggi		Sedang		Rendah		Total		P Value 0,000
	nilai	(%)	nilai	(%)	nilai	(%)	nilai	(%)	
Tinggi	6	33.3%	12	66.7%	0	0.0%	18	100.0%	
Sedang	8	10.3%	66	84.6%	4	5.1%	78	100.0%	
Rendah	0	0.0%	10	71.4%	4	28.6%	14	100.0%	
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>12.7%</b>	<b>88</b>	<b>80.0%</b>	<b>8</b>	<b>7.3%</b>	<b>110</b>	<b>100.0%</b>	

Sumber : Data Primer Statistik Tahun 2024

Pegawai non medis yang memiliki komitmen organisasi tinggi dengan disiplin kerja sedang, memiliki persentase lebih besar yaitu sebesar 66,7 % jika, dibandingkan dengan kategori disiplin kerja tinggi dan rendah. Sedangkan, pegawai non medis yang memiliki komitmen organisasi sedang dengan disiplin kerja sedang memiliki persentase lebih besar sebesar 84,6 % jika, dibandingkan dengan kategori disiplin kerja tinggi dan rendah. Dan pegawai non medis yang memiliki komitmen organisasi rendah dengan disiplin kerja sedang memiliki persentase lebih besar sebesar 71,4 % jika, dibandingkan dengan kategori disiplin kerja tinggi dan rendah. Berdasarkan uji statistik rank spearman menunjukkan nilai  $p=0,000$  yang menunjukkan value kurang dari alfa yang artinya ada hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja dengan nilai uji korelasi ( $r$ ) 0, 643. Nilai ( $r$ ) = 0,643 menunjukkan tingkat korelasi kuat sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai maka, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai.

## Pembahasan

### 1. Komitmen Organisasi pada Pegawai Non Medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo Tahun 2024

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti di RSI Siti Hajar Sidoarjo, melalui kuesioner yang diperoleh dari 110 responden didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi pegawai non medis lebih besar atau dominan dengan kategori sedang sebanyak 78 responden (70,9%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi di RSI Siti Hajar Sidoarjo dinilai sedang. Peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi ini sangat mempengaruhi hubungan antara pegawai dan pimpinan di dalam rumah sakit tersebut. Hubungan yang dimaksud mencakup komitmen pegawai terhadap instansi dan juga pimpinan yang kuat dan positif agar dapat mengerahkan kemampuannya dan berbagai potensi individunya untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan rumah sakit.

Hasil analisis data, ditemukan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 21-25 tahun (38,2%). Usia responden yang mayoritas berada pada rentang tersebut dapat mempengaruhi hasil penelitian, terutama terkait dengan komitmen organisasi yang dibahas dalam penelitian ini. Responden yang lebih muda cenderung lebih menjaga komitmen karena merupakan pegawai baru dan lebih menjaga tanggung jawab untuk jangka waktu selanjutnya pada instansi. Selain itu, dari segi jenis kelamin mayoritas responden adalah perempuan (59,1%), yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian karena perempuan cenderung memiliki tingkat tanggung jawab dan komitmen yang lebih tinggi, terutama dalam bidang keadministrasian dan pemberkasan pada bagian non medis.

Penelitian ini sejalan dengan (Aziz, 2019) dimana komitmen organisasi didapatkan dengan kategori sedang sebesar 34 responden (56,66%). Komitmen organisasi tidak akan ada tanpa adanya kemauan dalam masing-masing individu karena pegawai yang mempunyai

komitmen akan dapat menunjukkan kinerja yang optimal yang akan mendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan (Khoiriyah & Izzati, 2021) dengan kategori sedang sebesar 89%. Pada dasarnya komitmen organisasi sendiri merupakan salah satu penanda penting bagi manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa ditengah lingkungan yang berubah, karyawan yang memiliki komitmen adalah faktor utama dibalik keberhasilan organisasi. Selain itu, dalam lingkungan yang dinamis seperti sekarang dimana membutuhkan fleksibilitas tinggi dan kerja tim maupun individu, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku organisasi yang baik.

Menurut (Wahid, 2019) dengan memiliki komitmen pada diri pegawai, akan timbul dampak positif seperti pegawai akan lebih betah dalam bekerja, setia (loyal), mematuhi aturan yang telah ditetapkan rumah sakit, dan ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Disiplin Kerja pada Pegawai Non Medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo Tahun 2024**

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di RSI Siti Hajar Sidoarjo, melalui kuesioner yang diperoleh dari 110 responden didapatkan hasil bahwa disiplin kerja pada pegawai non medis lebih banyak dengan kategori sedang sebanyak 88 responden (80%). Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja di RSI Siti Hajar Sidoarjo dinilai sedang. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti di RSI Siti Hajar Sidoarjo, mematuhi peraturan rumah sakit menjadi faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja karena dengan adanya pegawai yang patuh pada segala peraturan rumah sakit akan terciptanya sikap disiplin dalam bekerja begitupun sebaliknya jika banyak pegawai yang tidak patuh pada peraturan rumah sakit akan tercipta sikap tidak disiplin dalam bekerja dan itu akan menghambat kualitas kinerja yang optimal.

Hasil analisis data, ditemukan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 21-25 tahun (38,2%). Usia responden yang mayoritas berada pada rentang tersebut dapat mempengaruhi hasil penelitian, terutama terkait dengan disiplin kerja yang dibahas dalam penelitian ini. Responden yang lebih muda cenderung lebih disiplin dan lebih mentaati peraturan yang berlaku karena merupakan pegawai baru dan lebih mematuhi kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh instansi. Selain itu, dari segi jenis kelamin mayoritas responden adalah perempuan (59,1%), yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian karena perempuan cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi, terutama dalam hal bekerja perempuan lebih menghargai waktu, lebih taat pada aturan yang berlaku, serta bisa meminimalkan waktu sebaik mungkin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herlambang, 2021) mengemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian diperoleh, disiplin kerja terbanyak terdapat pada kategori sedang yaitu berjumlah 72 responden (82,75%). Menurut (Herwanto & Radiansyah, 2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

## **3. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Non Medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo Tahun 2024**

Berdasarkan analisis penelitian mengenai hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai non medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo dengan menggunakan uji Spearman Rho, diperoleh nilai p value 0.000 ( $p < 0.05$ ). Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai non medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo. Hasil penelitian yang menunjukkan hipotesis kerja ( $H_a$ ) diterima. Hal ini membuktikan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan

disiplin kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner kepada 110 responden, hasil menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pada pegawai non medis menggunakan uji Rank Spearman. Hal ini tercermin dari hasil analisis yang menunjukkan nilai korelasi 0,643 yang menunjukkan hubungan kuat.

Pegawai dengan komitmen organisasi kategori sedang umumnya merasa terikat pada organisasi, namun keterikatan tersebut belum mencapai level optimal yang mampu mendorong disiplin kerja secara konsisten. Pada pegawai dengan komitmen sedang, mereka merasa cukup nyaman dan terhubung secara emosional dengan organisasi, namun tidak selalu cukup termotivasi untuk menunjukkan disiplin yang tinggi dalam hal ketaatan terhadap aturan dan ketepatan waktu. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya faktor-faktor eksternal, seperti beban kerja atau kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eka Wahyu Nur F. A.S, 2021) diperoleh nilai R Square sebesar 0.477 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan variabel komitmen organisasi sebesar 47.7%, sehingga hipotesis dalam penelitian tersebut adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka disiplin kerja juga akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka disiplin kerja juga akan semakin rendah.

Salah satu faktor yang mungkin memengaruhi hasil ini adalah persepsi pegawai terhadap sistem penghargaan dan pengembangan karir di RSI Siti Hajar Sidoarjo. Pegawai yang memiliki harapan yang lebih besar terhadap peluang pengembangan karir cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, namun jika persepsi mereka tidak sepenuhnya positif, komitmen mereka mungkin terjebak dalam kategori sedang. Hal ini pada akhirnya berpengaruh pada disiplin kerja yang juga berada pada level sedang.

Untuk meningkatkan tingkat komitmen dan disiplin kerja, manajemen RSI Siti Hajar Sidoarjo perlu memfokuskan upaya pada peningkatan kepuasan kerja pegawai dan memperkuat faktor-faktor yang dapat mendorong pegawai merasa lebih terikat pada organisasi. Program-program seperti pengembangan karir, pengakuan atas kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bisa menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan komitmen kemauan pegawai, kesetiaan pegawai, serta kebanggaan pegawai pada organisasi.

Dengan demikian, meskipun hubungan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja tergolong sedang, terdapat potensi yang besar bagi organisasi untuk meningkatkan kedua aspek ini melalui intervensi kebijakan yang tepat, sehingga disiplin kerja pegawai non medis dapat terus diperbaiki.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dengan jumlah sampel 110 responden mengenai Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Non Medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo maka dapat disimpulkan :

1. Komitmen Organisasi di RSI Siti Hajar Sidoarjo mayoritas dengan kategori sedang sebanyak 78 responden dengan jumlah persentase 70,9%.
2. Disiplin Kerja di RSI Siti Hajar Sidoarjo mayoritas dengan kategori sedang sebanyak 88 responden dengan jumlah persentase 80%.
3. Terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Non Medis di RSI Siti Hajar Sidoarjo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279.
- Bilqisth, A. A. N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan PT. Cita Intrans Selaras (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Eka Wahyu Nur F. A.S, Asri Rejeki, N.S.En.P. (2021) 'Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada Tenaga Keperawatan Eka Wahyu Nur F. A. S, Asri Rejeki 2 , Noer Suci Endah Puspitaningrum 3 Universitas Muhammadiyah Gresik', *Psikosains*, 16(2), pp. 89–98.
- Hakim, A. M. L., Samosir, P. S., & Unkris, P. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Eltama Prima Perkasa melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(2), 926-938.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- Khoiriyah, N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-14.
- Ramadhan, B. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Puskesmas Kec Pulogadung Jakarta Timur).
- Sukmawati, A. S., Sabur, F., Nur, M., Darmawan, A. R., Mahbub, K., Irmawati, I., & Aziz, A. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.