



## Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan PT. Flexindo Segara (Studi pada Operator Produksi PT. Flexindo Segara)

Muhammad Nur<sup>1</sup>, Rahmat Hidayat<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: [muh.binge@gmail.com](mailto:muh.binge@gmail.com), [rahmat\\_hidayat@pelitabangsa.co.id](mailto:rahmat_hidayat@pelitabangsa.co.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-12-12 Revised: 2023-01-17 Published: 2023-02-05  <b>Keywords:</b> <i>Discipline; Commitment Leadership; Employee Loyalty.</i>	This study aims to determine the effect of discipline, leadership on work commitment which has implications for employee loyalty at PT. Flexindo Segara is part of the production operator. The total population in this study was 125 people with the determination of the number of samples using the slovin formula which produced 95 respondents. This study uses quantitative methods and analysis of the Structural Equation Modeling (SEM) model to determine how much influence the independent variables have on the dependent variable through the intervening variables, carried out using the lisrel 8.8 program. This research test succeeded in concluding that discipline has an effect on work commitment, leadership has an effect on work commitment, discipline has no effect on employee loyalty, leadership has no effect on employee loyalty, work commitment has an effect on employee loyalty, discipline and leadership has an effect on work commitment, discipline, leadership , and work commitment affects employee loyalty.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-12-12 Direvisi: 2023-01-17 Dipublikasi: 2023-02-05  <b>Kata kunci:</b> <i>Kedisiplinan; Kepemimpinan Komitmen; Loyalitas Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, kepemimpinan terhadap komitmen kerja yang berimplikasi pada loyalitas karyawan di PT. Flexindo Segara bagian operator produksi. Jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini sebanyak 125 orang dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yang menghasilkan 95 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisa model Sructural Equation Modeling (SEM) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel intervening, dilakukan dengan menggunakan program lisrel 8.8. Uji penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap komitmen kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen kerja, disiplin tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, komitmen kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, disiplin dan kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen kerja, disiplin, kepemimpinan, dan komitmen kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sangat kompeten dan harus dimiliki dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Menurut Robbins, S. P. (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan juga dikembangkan kemampuannya. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga sangat penting

dalam pengelolaan sumber daya yang ada didalamnya. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Adamy, 2016 ).

Loyalitas kerja dapat dilihat dari kemampuan, minat seorang individu terhadap pekerjaan tersebut dan motivasi yang diberikan perusahaan. Loyalitas karyawan sangatlah penting, hal tersebut juga untuk mendukung karyawan bisa memiliki hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, karyawan satu dengan yang lain, agar mendukung kinerja karyawan di

perusahaan agar lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.(Anita Chaudhari, Brinzel Rodrigues, 2016). Permasalahan muncul akibat kurangnya rasa loyalitas kerja yang dimiliki karyawan, akhirnya karyawan lebih memilih berpindah tempat kerja yang menawarkan pengembangan karir yang lebih bagus. Ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja diantaranya adalah kedisiplinan, kepemimpinan dan juga komitmen karyawan. Berdasarkan data absensi karyawan PT FLEXINDO SEGARA loyalitas menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang telat masuk kerja mengalami kenaikan tiap bulanya di setiap divisi.

Pada dasarnya setiap pegawai atau karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. (Santoso, 2018) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu karyawan cenderung akan melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Selain itu dalam sebuah perusahaan selain karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan, akan lebih baik jika disiplin kerja tersebut diimbangi dengan loyalitas kerja yang baik. secara umum

Dari hal tersebut setiap karyawan ingin bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusinya kepada organisasi atau perusahaannya, bisa mendukung dan juga percaya pada setiap individu untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Dari sinilah fungsi dan tanggung jawab kapasitas seorang pemimpin dibutuhkan, dengan sikap, tindakan dan juga keputusan dari pemimpin akan berpengaruh dan berperan penting dalam hal ini, hingga bisa menjadi tolak ukur tanggung jawab dan loyalitasnya bagi para karyawan dalam bentuk serta kegiatan pekerjaan positif yang diharapkan bisa meningkatkan semangat kerja dan berdampak

terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, tugas dan pengaruh gaya kepemimpinan menjadi faktor penting bagi kinerja karyawan tersebut. Dengan hal ini dalam sebuah organisasi atau perusahaan diharapkan memiliki kepemimpinan yang efektif dalam memimpin organisasi. Menurut Edgar H. Schein (2014), menjelaskan bahwa penggagas organisasi (pemimpin) memiliki pengaruh besar dalam proses pembentukan kultur organisasi.

Pimpinan yang mampu memberdayakan karyawannya dengan baik akan membuat karyawan merasa dihargai, kebutuhan yang puas akan mengubah efikasi diri. Selain faktor kepemimpinan diduga efikasi diri juga mempengaruhi disiplin kerja pada suatu organisasi atau perusahaan. efikasi diri merupakan efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menampilkan keahlian tertentu lebih lanjut faktor intrinsik dalam diri seorang pegawai yang berkaitan dengan keyakinan diri pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugasnya. efikasi diri pemimpin yang tinggi dapat berpengaruh untuk meningkatkan disiplin kerja yang tinggi pada karyawan PT FLEXINDO SEGARA. Muthoveloo dan Rose 2015 (dalam Pratiwi & Wahyuati, 2021) komitmen organisasi mempunyai arti yaitu loyalitas pegawai terhadap organisasi dan keinginan pegawai yang tetap bergabung dengan organisasinya. Dengan adanya komitmen yang tinggi akan ada timbulnya pegawai akan lebih betah bekerja, setia dan juga ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

## **II. METODE PENELITIAN**

Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Kedisiplinan (X1) dan variabel Kepemimpinan (X2) sebagai variabel independen, variabel loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen, dan variabel Komitmen (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) dan diolah menggunakan aplikasi lisrel 8.8 untuk mengetahui loyalitas karyawan PT FLEXINDO SEGARA. Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diteliti. Pengambilan Populasi penelitian ini adalah 125 seluruh karyawan PT FLEXINDO SEGARA dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sehingga

menghasilkan 95 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Validitas

Menurut (Yilmaz, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dengan ketentuan jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen atau juga item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Metode pengujian validitas menggunakan aplikasi lisrel 8.8. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas dengan mengamati nilai factor loadings. Secara umum jika nilai factor loadings lebih besar dari 0,50 maka item pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 1.** Uji Validitas Semua Indikator Variabel

Variabel	SLF	Kesimpulan
Kedisiplinan	0.76	Valid
	0.66	Valid
	0.66	Valid
	0.76	Valid
	0.85	Valid
Kepemimpinan	0.55	Valid
	0.61	Valid
	0.68	Valid
	0.7	Valid
Komitmen	0.79	Valid
	0.83	Valid
	0.74	Valid
	0.8	Valid
Loyalitas	0.74	Valid
	0.69	Valid
	0.76	Valid
	0.86	Valid

Tabel diatas adalah tabel yang sudah dimodifikasi dengan menghilangkan item yang memiliki nilai kurang dari 0,50. Berdasarkan hasil dari pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing konstruk memiliki factor loadings lebih besar dari 0,50, maka dengan demikian hasil pengujian validitas dari seluruh item pernyataan pada masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid.

#### 2. Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator variabel penelitian yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Terdapat dua cara yang dapat digunakan, yaitu composite construct reliability dan variance extracted. cut-off value untuk construct reliability cut-off value minimal adalah 0,70 sedangkan cut-off value untuk variance extracted minimal 0,50 (Adamy, 2016) dalam (Ghozali, 2013).

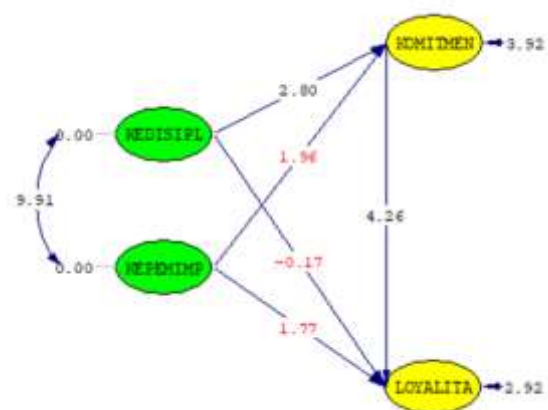
**Tabel 2.** Uji Reliabilitas Variabel

Uji Reliabilitas Variabel			
Variabel	Construct Reliability (CR)	Varian Ekstracted (VE)	Kes.
Kedisiplinan	0.86	0.55	Reliabel
Kepemimpinan	0.80	0.51	Reliabel
Komitmen	0.87	0.63	Reliabel
Loyalitas	0.85	0.59	Reliabel

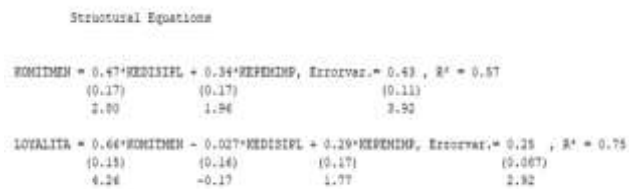
Dari tabel diatas Construct Reliability mendapatkan t-hitung > 0,7 dan Varian Ekstracted mendapat t-hitung > 0,5, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel.

#### 3. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut:



**Gambar 1.** Structural Model Estimates T-Values



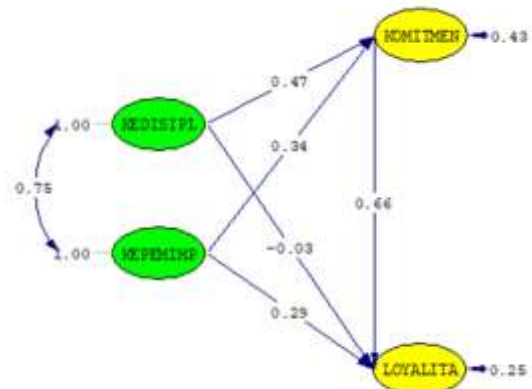
**Gambar 2.** Structural Model Estimates T-Values

Uji statistik T ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun kriterianya yaitu apabila t-hitung > t-tabel maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan juga sebaliknya. (Rohimah, 2018).

- Hipotesis pertama:** Uji terhadap variabel Kedisiplinan (X1) didapatkan t-hitung sebesar 2,80. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,80 > 1,96$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen (Z). Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.
- Hipotesis kedua:** Uji terhadap variabel Kepemimpinan (X2) didapatkan t-hitung sebesar 2,80. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $1,96 = 1,96$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen (Z). Dengan demikian hipotesis 2 dapat diterima.
- Hipotesis ketiga:** Uji terhadap variabel Kedisiplinan (X1) didapatkan t-hitung sebesar -0,17. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $-0,17 < 1,96$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y). Dengan demikian hipotesis 3 tidak dapat diterima.
- Hipotesis keempat:** Uji terhadap variabel Kepemimpinan (X2) didapatkan t-hitung sebesar 1,77. Karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1,77 < 1,96$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y). Dengan demikian hipotesis 3 tidak dapat diterima.
- Hipotesis kelima:** Uji terhadap variabel Komitmen (Z) didapatkan t-hitung sebesar 4,26. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,26 > 1,96$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Komitmen (Z)

berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y). Dengan demikian hipotesis 6 dapat diterima.

- Hipotesis keenam:** Uji terhadap variabel Kedisiplinan (X1) dan Kepemimpinan (X2) didapatkan t-hitung sebesar 3,92. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,92 > 2,47$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) dan Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan juga terhadap variabel Komitmen (Z). Dengan demikian hipotesis 5 dapat diterima.
- Hipotesis ketujuh:** Uji terhadap variabel Kedisiplinan (X1), Kepemimpinan (X2) dan variabel Komitmen (Z) didapatkan t-hitung sebesar 2,92. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,92 > 2,47$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kedisiplinan (X1), Kepemimpinan (X2) dan variabel Komitmen (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y). Dengan demikian hipotesis 7 dapat diterima.



**Gambar 3.** Structural Model Estimates Standardized Solution

**Tabel 3.** Besar Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh	Langsung (L) Terhadap Loyalitas	Tidak Langsung (TL) Melalui Komitmen
Kedisiplinan Terhadap Loyalitas	$(0,47)^2 \times 100 = 22,09\%$	$0,47 \times 0,66 \times 100 = 31,02\%$
Kepemimpinan Terhadap Loyalitas	$(0,34)^2 \times 100 = 11,56\%$	$0,34 \times 0,66 \times 100 = 22,44\%$

Sumber: Hasil pengolahan data 2022

- a) Pengaruh langsung dan tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
- 1) Pengaruh langsung Kedisiplinan terhadap Loyalitas adalah sebesar  $(0,34)^2 \times 100 = 11,56\%$
  - 2) Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja yaitu  $(0,47) \times 0,66 \times 100 = 31,02\%$
  - 3) Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa Kedisiplinan dapat meningkatkan Loyalitas baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian pengaruh Kedisiplinan terhadap Loyalitas Karyawan, variabel Komitmen merupakan variabel *mediating*.
- b) Pengaruh langsung dan tidak langsung Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan
- 1) Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebesar  $(0,34)^2 \times 100 = 11,56\%$
  - 2) Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Komitmen yaitu  $0,34 \times 0,66 \times 100 = 22,44\%$
  - 3) Demikian dengan pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan menunjukkan bahwa Kepemimpinan dapat meningkatkan loyalitas secara tidak langsung melalui Komitmen, namun pengaruh langsung lebih dominan. Dengan demikian pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan, variabel Komitmen merupakan variabel *mediating*.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen. Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas. Kepemimpinan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas. Kedisiplinan dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan juga terhadap variabel Komitmen. Kedisiplinan, Kepemimpinan dan variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap

variabel Loyalitas. Untuk variabel komitmen merupakan mediator antara variabel Kedisiplinan terhadap Loyalitas Karyawan. Variabel komitmen juga merupakan mediator antara variabel Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian ini masih terdapat keterbatasan yaitu hanya menggunakan dua variabel independen yaitu kedisiplinana dan kepemimpinan untuk mengukur seberapa pengaruhnya terhadap loyalitas kerja dan komitmen pada karyawan PT FLEXINDO SEGARA, sehingga kedua variabel independen ini masih terbatas dalam kemampuan untuk menjelaskan variabel mediator yaitu komitmen dan variabel dependen yaitu loyalitas kerja.

##### B. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, berikut terdapat saran yang dapat diberikan, yaitu penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu pengembangan kedisiplinan dan kepemimpinan, disarankan untuk dapat menambah variabel lain seperti partisipasi, kompensasi, penghargaan, dan pengakuan untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel komitmen dan loyalitas kerja.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Anita Chaudhari, Brinzel Rodrigues, S. M. (2016). No Pratiwi, D. N., & Wahyuati, A. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK JATIM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Rohimah, S. (2018). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No. 10 Oktober 2018. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.1(No.10), pp 1-12.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank

- Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247–272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Yilmaz. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ASELI DAGADU DJOKDJA.
- Anita Chaudhari, Brinzel Rodrigues, S. M. (2016).
- Fuadi, A. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating. *Informatika*, 1(2).