

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SOFT SKILL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT. PINDO DELI PULP AND PAPER MILLS 2 DEPARTEMEN PAPER MACHINE 9

Dhea Ramadhanty¹, Budi Rismayadi², Aji Tuhagana³

Dhearamadhanty2@gmail.com¹ budirismayadi@ubpkarawang.ac.id² aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, soft skill dan komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departement Paper Machine 9. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan soft skill terhadap komitmen organisasi PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departement Paper Machine 9.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departement Paper Machine 9 yang berjumlah 83 karyawan. Metode penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Alat bantu analisis menggunakan SPSS (*Statistical product and service solution*). Model analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis data penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9 karena hasil pengujian hipotesisi memaparkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.977 > t_{tabel} 1.990$ dengan sig. $(0,004) < \alpha (0,05)$; (2) Terdapat pengaruh *soft skill* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9 karena hasil pengujian hipotesisi memaparkan nilai t_{hitung} sebesar $2.569 > t_{tabel} 1.990$ dengan sig. $(0,012) < \alpha (0,05)$; (3) Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan *soft skill* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9 karena hasil pengujian hipotesis memaparkan nilai F_{hitung} sebesar $7.723 < F_{tabel} 3.11$ dengan sig. $(0,001) < \alpha (0,05)$. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel disiplin kerja dan *soft skill* terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, *Soft Skill*, Komitmen Organisasi

Pendahuluan

Salah satu hasil produksi yang berpotensi dan memiliki prospek perkembangan yang baik di Indonesia ialah pulp dan kertas. Beberapa aspek yang dapat menjadi indikator ialah peningkatan jumlah konsumen secara konsisten dalam negeri.

Tabel 1
Perkembangan Ekspor Industri Komoditas Kertas dan Bahan dari Kertas
Dalam ton/tahun

Komoditas	Tahun		
	2015	2016	2017
<i>Pulp and Paper</i>	5,383,85	5.067,51	6.326,51

Sumber: Kementrian Perindustrian, 2017

Berdasarkan tabel 1 ekspor Industri Komoditas Kertas dan Bahan dari Kertas meningkat dalam periode tahun 2015, 2016, dan 2017 meski adanya faktor dari media digital.

Salah satu perusahaan di Indonesia dengan bisnis sektor pembuatan dan penjualan kertas, box karton dan produk-produk sejenisnya ialah PT Pindo Deli Pulp And Paper Mills Indonesia ialah anak perusahaan dari *Asia Pulp & Paper Group* yang berdiri sejak tahun 1975 di Jakarta. Perusahaan tersebut menawarkan berbagai macam jenis kertas, tisu, kertas pembungkus (*packaging*) dan produk lain sejenis. Pemasaran hasil produksi telah mencapai ekspor secara global antara lain kawasan Asia, Timur Tengah, Amerika Serikat, dan Eropa.

Dampak dari era globalisasi ialah terpengaruhnya berbagai sektor usaha bisnis dengan paradigmanya. Kompetitor bidang usaha yang meningkat menjadikan tingginya tuntutan sumber daya manusia yang dibutuhkan baik dari segi wawasan, pengetahuan, ilmu, kompetensi, motivasi, hingga *skill* khusus dalam setiap bidang atau spesialisasi. Dengan paradigma yang berkembang mempengaruhi kebutuhan masyarakat yang kompleks. Sebuah organisasi/ perusahaan dapat mengambil peluang dengan melakukan pembaharuan pada media/sarana, meningkatkan performa dan sumber daya manusianya untuk beradaptasi dan bertahan mengikuti perkembangan jaman (Nurlaelly M. & Asri Laksmi Riani, 2017).

Perusahaan dapat berhasil mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan memiliki aspek kekuatan dari sumber daya manusia atau pegawainya melalui disiplin kerja. Maksud dari kedisiplinan kerja tidak hanya merujuk motivasi dan semangat dalam bekerja, namun juga berupa segala usaha yang memiliki pengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi dari capaian tujuan organisasi (Nitisemito, 2015:118).

Tabel 2
Absensi Karyawan

Keterangan Absen	Jumlah Karyawan			
	2018		2019	
Mangkir	4	Orang	1	Orang
Terlambat	7	Orang	11	Orang
Sakit	5	Orang	8	Orang
Cuti	24	Orang	17	Orang
Cuti Haid	1	Orang	-	Orang
Cuti Melahirkan	3	Orang	1	Orang
Cuti Tahunan	6	Orang	6	Orang

Sumber: PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Dept. Paper Machine 9

Berdasarkan tabel 2 keterlambatan meningkat dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 4 orang pertahun. Tetapi untuk mangkir (tanpa keterangan) menurun dari tahun sebelumnya. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan cara pegawai menyelesaikan kerapian pekerjaan dan kesesuaian dan ketepatan prosedur menggunakan fasilitas perusahaan. Beberapa pegawai masih ditemukan melaksanakan pekerjaan dengan menyimpang dari aktivitas dan disiplin kerja serta *soft skill*-nya.

Upaya menciptakan sumber daya manusia unggul dapat diawali dengan pengembangan dari *soft skill* yang dimiliki. Setiap manusia memiliki dasar kemampuan dan keterampilan spesifik secara pribadi. Pengembangan yang diupayakan dari keterampilan khusus yang dimiliki dengan karakteristik non teknis, abstrak, dapat berupa karakter pribadi, sehingga dapat digunakan sebagai dasar manusia untuk melaksanakan kepemimpinan, pemerhati, melakukan negosiasi, dan memediasi konflik dalam kesehariannya. Pengembangan *softskill* dari pegawai bertujuan menciptakan rasa tanggung jawab terhadap *jobdesk*-nya, menumbuhkan motivasi diri dan lingkungan kerja, menjalin hubungan baik (relasi), melakukan komunikasi dengan baik, bernegosiasi, sebagai bentuk penyesuaian diri pada setiap kondisi dan lingkungan kerja, memiliki ide kreatif dalam melakukan inovasi terkait kewirausahaan dan pengelolaan sumber daya lainnya terkait dalam pekerjaannya. Pengembangan *softskill* memiliki peran utama dalam peningkatan kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Raharjo, 2019).

Soft Skill pegawai merupakan cerminan jiwa dari setiap pegawai dalam perusahaan serta sebagai suatu kharisma pegawai dalam suatu perusahaan. (Hariyanto, 2016)

Tabel 3
Pelatihan *Soft Skill* Karyawan

Training <i>Soft Skill</i>	Pelaksanaan		
	2017	2018	2019
Total	41	33	109

Sumber: PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Dept. Paper Machine 9

Berdasarkan Tabel 3 pelaksanaan pelatihan karyawan meningkat tajam dari tahun 2018 ke tahun 2019 sebanyak 76 pelatihan. Walaupun pada tahun 2018 mengalami penurunan lebih rendah dari tahun 2017 sebanyak 8 pelaksanaan pelatihan karyawan

Setiap organisasi/perusahaan dapat mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang

diinginkan dengan melakukan pengendalian atau monitoring terhadap kinerja dari para pegawainya. Banyaknya jumlah pegawai dalam suatu perusahaan dapat menjadi faktor hambatan dalam kegiatan pelaksanaan pengawasan kinerja pegawai. Solusi yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan ialah komitmen organisasi. Kegiatan komitmen organisasi berguna sebagai cara mengkondisikan seorang pegawai untuk memberikan loyalitasnya kepada perusahaan disertai visi dan misinya dalam mencapai posisi pertahanan/ jabatan dalam perusahaannya (Cahyadi, 2018).

Tabel 3
Pemutusan Hubungan Kerja

Keterangan	Jumlah Karyawan			
	2018		2019	
Resign	2	Orang	4	Orang
SP3	1	Orang	-	Orang
Low Performance	-	Orang	3	Orang
Pensiun Dini	1	Orang	-	Orang
Meninggal	2	Orang	1	Orang
Total	6	Orang	8	Orang

Sumber: PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Dept. Paper Machine 9

Berdasarkan tabel 3 pemutusan hubungan kerja untuk resign meningkat pada tahun 2019 menjadi 4 orang karyawan. Sedangkan ada jumlah karyawan yang *low performance* yang keluar dari PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Dept. Paper Machine 9 sebanyak 3 orang.

Dengan adanya uraian kondisi inilah peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Soft Skill* Terhadap Komitmen Organisasi PT. Pindo Deli Pulp And Paper Mills 2 Departemen Paper Machine 9”

Menggunakan dasar latar belakang sesuai yang dikemukakan, maka peneliti menemukan permasalahan untuk dilaksanakan penelitian menggunakan rumusan berikut :

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9?
2. Seberapa besar pengaruh *Soft Skill* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan *Soft Skill* terhadap komitmen organisasi

pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9?

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Dikutip dari Sutrisno (2012:87) yang memberikan pernyataan berupa: Disiplin ialah suatu sikap menghormati peraturan serta ketetapan dalam perusahaan, terdapat pada dalam diri seorang pegawai sehingga dapat melakukan penyesuaian diri secara sukarela terhadap peraturan serta ketetapan perusahaan. Begitu pula Sedarmayanti (2013:381) yang memiliki argumen tentang disiplin yakni suatu keadaan untuk melaksanakan koreksi maupun menegakan hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran terkait ketentuan maupun prosedur sesuai ketetapan yang diterapkan oleh organisasi.

Didukung oleh Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2012:86) bahwa Disiplin sebagai suatu sikap bersedia serta rela dari individu dalam melakukan pemahaman sertam ketaatan terhadap berbagai norma peraturan berlaku yang ada pada sekitarnya.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Maulya Septiani, Bambang Swasto Sunuharyo & Arik Prasetya (2016) menunjukkan hasil terkait komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gerry J. Jr. Wowor, Sontje M. Sumayku & M. O. Siwi (2016) menunjukkan hasil bahwa disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasi.

Soft Skill

Soft Skill definisinya yakni suatu kemampuan pribadi seseorang dalam melakukan komunikasi, adaptasi, sosialisasi, sikap optimis, serta pengelolaan diri sendiri dan orang lain diluar dari kemampuan akademis dan teknis (*hard skill*) yang dimiliki (Yulianto, 2015).

Soft Skill ialah suatu kemampuan seseorang cenderung afektif yang dapat memudahkannya dalam memahami kondisi psikologisnya, menjaga lisan, pemikiran, perilaku sesuai norma dalam masyarakat, dengan begitu membantunya untuk adaptasi dan interaksi terhadap lingkungannya (Thalib, 2010)

Lippman, et al (2015) memberikan pernyataan terkait lima indikator *Soft Skill* berfungsi sebagai peningkatan kesuksesan dalam bekerja, antara lain: keterampilan sosial, ketrampilan berkomunikasi, pemikiran yang tajam, kemampuan mengontrol diri, dan konsep diri positif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo, M. (2019) menunjukkan hasil bahwa *Soft skill* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja dan komitmen.

Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) memberikan pernyataan terkait komitmen organisasi ialah suatu konstruk psikologis sebagai karakteristik dari hubungan anggota organisasi terhadap organisasinya, serta mempunyai suatu implikasi terkait keputusan seseorang dalam melanjutkan kehadirannya sebagai anggota dalam organisasi tersebut.

Dari Allen dan Meyer dalam Kaswan (2019:483) memberikan pernyataan berupa adanya tiga jenis dimensi komitmen organisasi yakni komitmen berkelanjutan, komitmen afektif, serta komitmen normatif.

Metodelogi Penelitian

Pelaksanaan penelitian dengan penggunaan metode deskriptif serta verifikatif. Penggunaan populasi penelitian yakni semua karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departmen Paper Machine 9 dengan jumlah 83 responden. Penggunaan teknik pengambilan sampel penelitian berupa teknik pengambilan sampel jenuh yaitu pengambilan seluruh anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel atau responden penelitian. Adapun Teknik analisis data menggunakan analisis rentang skala dan regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Variabel Disiplin Kerja

Secara keseluruhan variabel disiplin yang meliputi ketaatan terhadap: waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku bekerja, serta norma. Seluruh indikator variabel dapat dipahami nilainya menggunakan dasar skor perolehan hasil rekapitulasi data. Setiap nilai dilakukan perbandingan skor standar (diperoleh sesuai hasil perhitungan skor ideal (kriterium) dengan skor terkecil). Skor standar dapat membantu peneliti menemukan daerah kontinum yang menampilkan wilayah ideal dari variabel. Hasil rekapitulasi skor penilaian gambaran disiplin kerja telah peneliti sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Variabel Disiplin Kerja

No	Dimensi	Total Skor	Rata-Rata Skor	Skor Ideal	%
1	Taat terhadap waktu	688	344	830	26%
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	672	336	830	25%
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	689	344,5	830	24%
4	Taat terhadap norma	657	328.5	830	26%
	Disiplin Kerja	2.706	338	3.320	100%

Sumber: Pengolahan data, 2020

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan variabel disiplin kerja dengan total skor 2,706 dan memiliki rata-rata skor 338. Dimensi yang mendapatkan akumulasi terbesar terdapat pada dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sebesar 689. Hal ini terlihat dari data diatas menunjukkan jumlah total skor terbesar terdapat pada indikator melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yaitu sebesar 46% responden tergolong tinggi dengan pernyataan tersebut disertai dengan jumlah skor yaitu 348 dibandingkan dengan item pertanyaan lain.

Variabel *soft skill*

Secara keseluruhan variabel *soft skill* yang terdiri dari keterampilan sosial, keterampilan komunikasi, pemikiran yang tajam, kemampuan mengontrol diri, dan konsep diri positif. Seluruh indikator variabel dapat dipahami nilainya menggunakan dasar skor perolehan hasil rekapitulasi data. Setiap nilai dilakukan perbandingan skor standar (diperoleh sesuai hasil perhitungan skor ideal (kriterium) dengan skor terkecil). Skor standar dapat membantu peneliti menemukan daerah kontinum yang menampilkan wilayah ideal dari variabel. Hasil rekapitulasi skor penilaian gambaran *soft skill* yang disajikan pada tabel 6.

Tabel 5
Variabel *Soft skill*

No	Dimensi	Total Skor	Mean	Skor Ideal	%
1	Keterampilan Sosial	616	308	830	26%
2	Keterampilan Komunikasi	608	304	830	21%
3	Pemikiran yang Tajam	582	291	830	24%
4	Kemampuan Mengontrol Diri	582	291	830	24%
5	Konsep Diri Positif	584	292	830	24%
	<i>Soft skill</i>	2.390	298	3.320	100%

Sumber: Pengolahan data, 2020

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa variabel *soft skill* dengan total skor 2,390 dan rata-rata skor 298. Dimensi keterampilan sosial bahwa responden yang mendapatkan akumulasi terbesar terdapat pada indikator-indikator yang mengakumulasikan dimensi keterampilan sosial. Hal ini terlihat dari data diatas menunjukkan jumlah total skor terbesar terdapat pada indikator adaptasi diri yaitu sebesar 52% sudah dinilai baik oleh responden disertai dengan jumlah skor yaitu 315.

Variabel Komitmen

Secara keseluruhan variabel komitmen organisasi meliputi komitmen berkelanjutan, afektif serta normatif. Seluruh indikator variabel dapat dipahami nilainya menggunakan dasar skor perolehan hasil rekapitulasi data. Setiap nilai dilakukan perbandingan skor standar (diperoleh sesuai hasil perhitungan skor ideal (kriterium) dengan skor terkecil). Skor standar dapan membantu peneliti menemukan daerah kontinum yang menampilkan wilayah ideal dari variable. Hasil rekapitulasi skor penilaian gambaran komitmen organisasi yang tersaji pada tabel 6

Tabel 6
Variabel Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Total Skor	Rata-Rata Skor	Skor Ideal	%
1	Komitmen Afektif	1.440	360	1.660	33%
2	Komitmen Berkelanjutan	1.466	366,5	1.660	36%
3	Komitmen Normatif	1.418	354,5	1.660	33%
	Komitmen Organisasi	4.304	360	1.660	100%

Sumber: Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa komitmen organisasi menghasilkan total skor 4,304 dan rata-rata skor 360. Dimensi komitmen berkelanjutan bahwa responden yang mendapatkan akumulasi terbesar terdapat pada indikator-indikator yang mengakumulasi dimensi komitmen berkelanjutan. Hal ini terlihat dari data diatas menunjukkan jumlah total skor terbesar terdapat pada indikator tunjangan yaitu sebesar 79% sudah dinilai sangat baik oleh responden disertai dengan jumlah skor yaitu 388 .

Analisis Verifikatif

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.877	3.775		13.742	.000
	Disiplin_Kerja	.228	.076	.305	2.977	.004
	Soft Skill	-.200	.078	-.263	-2.569	.012

a. Dependent Variable: Komitemen_Organisasi

Sumber: Pengolahan Data, 2020

Persamaan regresi pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 51.887 + 0,288X_1 - 0.200X_2 + e$$

Hasil analisis pada tabel 7 dapat disimpulkan apabila nilai disiplin kerja (X_1) dan *soft skill* (X_2) adalah 0, maka nilai komitmen organisasi adalah sebesar 51.887. Hasil analisis regresi linier berganda pada variabel disiplin kerja terhadap komitemen organisasi menunjukan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja (X_1) akan meningkatkan komitemen

organisasi (Y) PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9 sebesar 0,288 satuan. Jika nilai *soft skill* (X2) dianggap konstan. Kemudian hasil analisis regresi linier berganda pada variabel *soft skill* terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 7 menunjukkan setiap penurunan satu satuan *soft skill* (X2) akan menurunkan komitmen organisasi (Y) PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9 sebesar -0.200 satuan. Jika nilai disiplin kerja (X1) dianggap konstan.

Hasil Pengujian Korelasi

Tabel 8
Hasil Uji Korelasi

		Disiplin_Kerja	Soft_Skill
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1	.001
	Sig. (2-tailed)		.991
	N	83	83
Soft_Skill	Pearson Correlation	.001	1
	Sig. (2-tailed)	.991	
	N	83	83

Sumber: Pengolahan Data, 2020

Pada tabel 8 diatas diperoleh angka koefisien (R) sebesar 0,991 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin kerja (X1) dan *soft skill* (X2). Karena nilai R berada diinterval koefisien antara 0,800-0,999.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 9
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.162	.141	4.060

a. Predictors: (Constant), Soft_Skill, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Sumber: Pengolahan Data, 2020

Pada tabel 9 diatas juga menunjukan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,162 yang artinya besarnya variasi variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 16,2 persen dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin kerja (X1) dan *soft skill* (X2). Sedangkan sisanya 83,8% persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 10
Hasil Pengujian Hipotesis 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.877	3.775		13.742	.000
	Disiplin_Kerja	.228	.076	.305	2.977	.004
	Soft_Skill	-.200	.078	-.263	-2.569	.012

a. Dependent Variable: Komitemen_Organisasi

Sumber: Pengolahan data, 2020

Berdasarkan tabel 10 memaparkan nilai t_{hitung} sebesar $2.977 > t_{tabel} 1.663$ dengan sig. $(0,004) < \alpha (0,05)$, menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9. Berdasarkan tabel 10 memaparkan nilai t_{hitung} sebesar $2.569 > t_{tabel} 1.291$ dengan sig. $(0,012) < \alpha (0,05)$, menunjukkan terdapat pengaruh *soft skill* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 11

Tabel 11
Hasil Pengujian Hipotesis 3
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Rata-Rata Skor Square	F	Sig.
1	Regression	254.601	2	127.300	7.723	.001 ^b
	Residual	1318.628	80	16.483		
	Total	1573.229	82			

a. Dependent Variable: Komitemen_Organisasi

b. Predictors: (Constant), Soft_Skill, Disiplin_Kerja

Sumber: Pengolahan data, 2020

Berdasarkan tabel 11 memaparkan nilai F_{hitung} sebesar $7.723 < F_{tabel} 3.11$ dengan sig. $(0,001) < \alpha (0,05)$, menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan *soft skill* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

Variabel Disiplin Kerja

Terdapat 4 dimensi berada pada kriteria baik yaitu taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap norma. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan bahwa responden yang mendapatkan akumulasi terbesar terdapat pada indikator-indikator yang mengakumulasikan dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Hal ini terlihat dari data diatas menunjukkan jumlah total skor terbesar terdapat pada indikator melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yaitu sebesar 46% dinilai sudah baik oleh responden disertai dengan jumlah skor yaitu 348.

Sedangkan dimensi yang memiliki akumulasi skor terendah adalah dimensi taat terhadap norma ditunjukan dengan skor terdapat pada indikator-indikator yang mengakumulasikan dimensi taat terhadap norma. Hal ini terlihat dari data diatas menunjukkan jumlah total skor terbesar terdapat pada indikator menaati norma yang berlaku yaitu sebesar 63% sudah dinilai baik oleh responden disertai dengan jumlah skor yaitu 208.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain : (a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut; (b) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka; (c) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana, urusan apa, walaupun kepada bawahan

Variabel *Soft skill*

Terdapat 5 dimensi berada pada kriteria baik yaitu keterampilan sosial, keterampilan komunikasi, pemikiran yang tajam, kemampuan mengontrol diri, dan konsep diri positif. Dimensi keterampilan sosial bahwa responden yang mendapatkan akumulasi terbesar terdapat pada indikator-indikator yang mengakumulasi dimensi keterampilan sosial. Hal ini terlihat dari data diatas menunjukan jumlah total skor terbesar terdapat pada indikator adaptasi diri yaitu sebesar 52% sudah dinilai baik oleh responden disertai dengan jumlah skor yaitu 315.

Sedangkan dimensi yang memiliki akumulasi skor terendah adalah pemikiran yang tajam dan kemampuan mengontrol diri. Dimensi kemampuan mengontrol diri indikator terendah ditunjukan oleh indikator kemampuan mengelola emosi hal ini menandakan bahwa

karyawan kurang bersabar terhadap situasi yang tidak menyenangkan di tempat kerjanya ditandai dengan skor 289.

Pelaksanaan *Soft skill* mencakup spectrum kemampuan dan sifat yang luas seperti kesadaran diri, kelayakan dipercaya, kehati-hatian, adaptabilitas, berfikir kritis, sikap, inisiatif, empati, kepercayaan diri, integritas, kendali diri, kesadaran berorganisasi, menyenangkan, pengaruh, pengambilan risiko, pemecahan masalah, kepemimpinan, manajemen waktu, dan lain-lain. *Soft skill* itu melengkapi *hard skill* dan sangat penting bagi kesuksesan baik di sekolah/ perguruan tinggi, di tempat kerja, maupun tempat lainnya. (Kaswan, 2019)

Variabel Komitmen Organisasi

Terdapat 3 dimensi berada pada kriteria baik yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Dimensi komitmen berkelanjutan bahwa responden yang mendapatkan akumulasi terbesar terdapat pada indikator-indikator yang mengakumulasi dimensi komitmen berkelanjutan. Hal ini terlihat dari data diatas menunjukkan jumlah total skor terbesar terdapat pada indikator tunjangan yaitu sebesar 79% sudah dinilai sangat baik oleh responden disertai dengan jumlah skor yaitu 388 dibandingkan dengan item pertanyaan lain.

Sedangkan dimensi yang memiliki akumulasi skor terendah adalah dimensi komitmen normatif. Pada dimensi komitmen normatif indikator keterlibatan pekerja hal ini menandakan bahwa karyawan kurang memiliki ikatan yang sangat kuat dengan pekerjaan saya saat ini yang akan sangat sulit dilepaskan ditandai dengan skor 323. Sebuah perusahaan, perkantoran, dan instansi tentunya memiliki karyawan yang dapat terpantau maupun tidak terpantau tergantung kondisi dan jumlahnya, perlu diadakannya komitmen organisasi sangatlah penting mengingat besar jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan, kantor maupun instansi tersebut, agar dapat tercipta situasi yang di inginkan. (Cahyadi, 2018). Menurut Priansa (2014 :234), ada beberapa prinsip bagi seorang pemimpin untuk menumbuhkan komitmen organisasi bagi pada pegawainya yaitu :

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak.
2. Pemimpin Memberikan tanggapan dengan empati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9 karena hasil pengujian hipotesisi memaparkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.876 > t_{tabel} 1.990$ dengan sig. $(0,005) < \alpha (0,05)$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gerry J. Jr. Wowor et al. (2016), Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016), dan Maulya Septiani et. al (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial bahwa dimensi disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *Soft skill* terhadap Komitmen Organisasi

Terdapat pengaruh *soft skill* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9 karena hasil pengujian hipotesisi memaparkan nilai t_{hitung} sebesar $2.449 > t_{tabel} 1.990$ dengan sig. $(0,016) < \alpha (0,05)$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismayadi, Moeins, Herdinalis & Sovitriana (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja dan *Soft skill* terhadap Komitmen Organisasi

Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan *soft skill* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9 karena hasil pengujian hipotesis memaparkan nilai F_{hitung} sebesar $7.723 < F_{tabel} 3.11$ dengan sig. $(0,001) < \alpha (0,05)$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Rismayadi Moeins, Herdinalis & Sovitriana (2017) menunjukan bahwa secara simultan disiplin kerja dan *soft skill* berpengaruh terhadap komitmen organisasi

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka simpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh disiplin kerja dan *soft skill* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9 yaitu

1. Disiplin kerja menunjukkan dimensi dengan skor tertinggi adalah dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Hal ini terlihat dari data diatas menunjukkan jumlah total skor terbesar terdapat pada indikator melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yaitu sebesar 46% sudah dinilai baik oleh responden dengan jumlah skor yaitu 348.
 2. *Soft skill* menunjukkan dimensi dengan skor tertinggi adalah dimensi keterampilan sosial bahwa responden yang mendapatkan akumulasi terbesar terdapat pada indikator-indikator yang mengakumulasikan dimensi keterampilan sosial. Hal ini terlihat dari data diatas menunjukkan jumlah total skor terbesar terdapat pada indikator adaptasi diri yaitu sebesar 52% sudah dinilai baik oleh responden disertai dengan jumlah skor yaitu 315.
 3. Komitmen organisasi menunjukkan dimensi dengan skor tertinggi adalah dimensi komitmen berkelanjutan bahwa responden yang mendapatkan akumulasi terbesar terdapat pada indikator-indikator yang mengakumulasikan dimensi komitmen berkelanjutan. Hal ini terlihat dari data diatas menunjukkan jumlah total skor terbesar terdapat pada indikator tunjangan yaitu sebesar 79% sudah dinilaisangat baik oleh responden disertai dengan jumlah skor yaitu 388.
 4. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9 karena hasil pengujian hipotesisi memaparkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.977 > t_{tabel} 1.990$ dengan sig. $(0,004) < \alpha (0,05)$.
 5. Terdapat pengaruh *soft skill* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9 karena hasil pengujian hipotesisi memaparkan nilai t_{hitung} sebesar $2.569 > t_{tabel} 1.990$ dengan sig. $(0,012) < \alpha (0,05)$.
- Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan *soft skill* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departemen Paper Machine 9 karena hasil pengujian hipotesis memaparkan nilai F_{hitung} sebesar $7.723 < F_{tabel} 3.11$ dengan sig. $(0,001) < \alpha (0,05)$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yang menunjukan adanya pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja dan *soft skill* terhadap komitmen organisasi pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Departement Paper Machine 9, maka penulis memberikan saran-saran yang dapat dijadikan rujukan dan bahan pertimbangan sebagai berikut:

Mengacu pada variabel disiplin kerja berdasarkan dimensi yang terendah yakni dimensi taat terhadap norma sebaiknya perusahaan membuat perencanaan untuk pendidikan dasar kepemimpinan dan mengadakan acara siraman rohani setiap bulan.

Mengacu pada variabel *soft skill* berdasarkan dimensi yang terendah yakni pemikiran yang tajam dan kemampuan mengontrol diri sebaiknya perusahaan melibatkan karyawan dalam upaya pengambilan keputusan dan mengadakan pelatihan untuk para karyawan.

Mengacu pada variabel komitmen organisasi berdasarkan dimensi yang terendah yakni komitmen normatif maka sebaiknya perusahaan mengadakan acara *family gathering* untuk meningkatkan komitmen karyawan

Daftar Pustaka

Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia. Bandung.

Amzar Yulianto, Widarto. 2015. Pengaruh Keaktifan Siswa Berorganisasi Terhadap Peningkatan Soft Skills dan Prestasi Belajar Siswa. Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin UNY, Vol 3. No 5. 2015.

Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. *PSIKOBORNEO* (6), 1-14.

Darmawan, D. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena.

Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Hariyanto. (2016). Pengaruh Soft Skill dan Komitmen terhadap Kinerja di Wilayah Kabupaten Pasuruan. Jurnal Administrasi dan Bisnis (10), 1-9.

Kaswan. 2019. 45 Soft Skills Kepemimpinan Praktik untuk Meraih Personal dan Profesional. CV Pustaka Setia: Bandung.

Laura H. Lippman, Renne Ryberg, Rachel Carney, Kristin A. Moore Child Trends (2015). Workforce Connections Key Soft Skill That Foster Youth Workforce Success Toward A Consensus Across Fields. United States Agency for International Development (USAID). United State Of America.

Maulya Septiani, Bambang Swasto Sunuharyo & Arik Prasetya (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan

AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 40 No.2

Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016). Pengaruh Disipin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 18, No. 1

Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016). Pengaruh Disipin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 18, No. 1

Raharjo, M. (2019). Pengaruh Soft Skill dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan di Wilayah Kabupaten Pasuruan. *Parameter*(4).

Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama

Syamsul Bachri Thalib (2010). *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis. Empiris Aplikatif*. Jakarta: Kencana.

Wowor, Gerry. (2016) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Media Cahaya Pagi." *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*. Vol. 3. No. 038.