

**OPTIMALISASI KOMITMEN ORGANISASI MELALUI PEMBINAAN DISIPLIN
DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK KARYAWAN DIVISI SDM, UMUM &
TANKUG DI PT. XYZ BANDUNG**

Affiq Kuraesin Sukmawan¹, Khaerul Rizal Abdurahman²

Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi^{1,2}

affiqakuraesin_21p415@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pembinaan disiplin karyawan pada Divisi SDM, Umum & Tankug di PT XYZ Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan informan sebanyak 11 orang yang terdiri dari 1 manajer dan 10 staf divisi terkait. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan disiplin masih belum optimal, terutama dalam hal kedisiplinan jam masuk kerja yang masih diberikan toleransi tinggi. Pemberian sanksi telah dilaksanakan secara sistematis dan konsisten, meskipun terdapat kelonggaran dalam kasus keterlambatan. Perusahaan juga pernah melaksanakan pembinaan disiplin melalui pelatihan mental spiritual (bintal) sebelum pandemi, yang berdampak positif terhadap stabilitas emosi dan pola pikir karyawan. Namun, kegiatan ini tidak lagi dilaksanakan secara intensif pascapandemi. Simpulan, bahwa perlunya evaluasi ulang terhadap penerapan aturan kedisiplinan agar lebih efektif dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Kata Kunci: Pembinaan Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to describe employee discipline coaching in the HR, General & Tankug Division at PT XYZ Bandung. This study uses a qualitative descriptive method with 11 informants consisting of 1 manager and 10 staff of related divisions. Data were collected through interviews, observations, documentation, and literature studies. The results of the study indicate that the implementation of discipline coaching is still not optimal, especially in terms of discipline in work hours which are still given high tolerance. The imposition of sanctions has been carried out systematically and consistently, although there is leniency in cases of lateness. The company has also implemented discipline coaching through mental spiritual training (bintal) before the pandemic, which has a positive impact on the emotional stability and mindset of employees. However, this activity is no longer carried out intensively after the pandemic. Conclusion, that it is necessary to re-evaluate the implementation of disciplinary rules to be more effective in forming disciplined and responsible work behavior.

Keywords: Discipline Coaching, Physical Work Environment, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi tantangan dan persaingan era modern yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan sosial budaya yang berlangsung dengan cepat sekaligus telah memberikan tantangan kepada setiap individu untuk terus belajar maka diperlukan usaha dalam meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini sebagai cara mewujudkan suatu pemerintahan yang baik dan berkembang yaitu suatu perusahaan tidak lepas dari peran karyawan sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting perannya dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan

(Sedarmayanti, 2017). Kompetensi dan kualitas yang unggul, dapat menimbulkan berbagai tantangan dalam perusahaan yang berkaitan dengan bagaimana perusahaan dapat menjaga agar karyawan tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan (Demu & Kurniawan, 2022). Dalam mempertahankan eksistensi serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan (Idrus, 2022). Individu yang memiliki komitmen tinggi akan menganggap dirinya sebagai bagian anggota sejati perusahaan, mengabaikan ketidakpuasan yang ada, dan merasa sebagai bagian dari perusahaan. Sebaliknya, individu yang kurang berkomitmen cenderung melihat dirinya sebagai pihak luar, lebih sering mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak menganggap dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang (Griffin & Moorhead, 2014) dalam (Yusuf & Syarif, 2017). Menurut Robbin & Judge (2015), komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seseorang mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Di tengah era modern, perlu adanya peran sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional dalam menciptakan atau membangun komitmen organisasi. Di era modern inilah persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga mengharuskan perusahaan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang efektif dan efisien. Dengan adanya persaingan yang ketat yang ditandai dengan banyaknya perusahaan sejenis menjadi tantangan yang luar biasa dan sangat diperhatikan oleh perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa khususnya, yaitu PT XYZ Bandung. PT XYZ merupakan perusahaan afiliasi PT X Group yang bergerak di bidang penyedia jasa & barang, berlokasi di kota Bandung perusahaan ini menyediakan layanan keamanan, kebersihan dan pengadaan barang dan jasa. Selain itu dalam menunjang keberhasilan, sebuah perusahaan tidak terlepas dari kekuatan dan pengabdian sumber daya manusianya, sehingga PT XYZ fokus terhadap pembentukan komitmen organisasi karyawannya untuk tumbuh bersama dengan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf SDM 2 PT XYZ pada 22 November 2024 diketahui bahwa perusahaan masih belum memberikan upaya yang optimal dalam membangun komitmen organisasi, yaitu pihak perusahaan yang masih kurang memperhatikan dalam pemberian penghargaan terhadap hasil kerja yang dicapai karyawannya, sehingga para karyawan merasa kurang diperhatikan dan dihargai. Adapun hasil pra survey kepada para staf divisi sdm, umum & tankug di PT XYZ Bandung mengenai komitmen organisasi dengan masa kerja karyawan yang beraneka ragam yaitu mulai dari ada yang sudah bekerja selama > 20 tahun, 11-19 tahun, 5-10 tahun, bahkan ada juga yang < 5 tahun. Berdasarkan hasil pra survey ditandai dengan terdapat karyawan yang tidak merasa senang untuk menghabiskan karirnya di perusahaan, terdapat karyawan yang tidak merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, terdapat karyawan yang tidak merasa seolah-olah masalah perusahaan menjadi masalah pribadi, terdapat karyawan yang tidak mempunyai ikatan emosi dengan perusahaan, terdapat karyawan yang tidak mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, terdapat karyawan yang tidak percaya dan tidak loyal kepada perusahaan, terdapat karyawan yang menganggap bahwa berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain adalah etis, terdapat karyawan yang tidak percaya akan pentingnya loyalitas sehingga tidak merasa mempunyai kewajiban moral untuk bertahan di perusahaan, terdapat karyawan yang bisa dan belum bisa meninggalkan perusahaan jika ditawari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, terdapat karyawan yang tidak takut akan apa yang terjadi jika berhenti dari pekerjaan saat ini tanpa adanya cadangan pekerjaan, terdapat karyawan yang tidak sulit untuk meninggalkan perusahaan.

Perusahaan dalam misi memperluas/menguasai pangsa pasar dapat dengan meningkatkan kualitas karyawan dengan melakukan pembinaan disiplin dan memastikan lingkungan kerja fisik yang nyaman agar tingginya komitmen organisasi karyawan. Menurut Wowor et al., (2012) tingginya komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin. Menurut Handoko (2021), disiplin merupakan kesediaan seseorang yang

timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Adapun menurut Sudrajat & Ibrahim (2021), pembinaan disiplin adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk membina karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pembinaan disiplin yang baik setiap karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Kurang efektifnya nya pembinaan disiplin yang diterapkan dapat menyebabkan tingginya ketidakhadiran karyawan. Berdasarkan data absensi karyawan terlihat adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan PT XYZ Bandung. Pelanggaran tersebut merupakan pelanggaran disiplin berupa ketidakhadiran yaitu banyak karyawan yang tidak hadir dengan keterangan mangkir.

Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya pembinaan disiplin karyawan divisi sdm, umum & tankug di PT XYZ Bandung. Kurang maksimalnya tanggung jawab karyawan untuk masuk kerja dikhawatirkan pembinaan disiplin yang diterapkan belum tepat sehingga dapat membuat karyawan tidak merasa terikat dengan perusahaan, karena pembinaan disiplin yang diterapkan secara konsisten dan adil, profesional dan terstruktur dapat mendorong karyawan untuk merasa terikat dengan perusahaan. Adanya pembinaan disiplin yang dilakukan dapat menjadi upaya perusahaan dalam meningkatkan kesadaran, menumbuhkan kepatuhan dan rasa tanggung jawab karyawannya terhadap peraturan yang berlaku sehingga membuat karyawan menjadi disiplin dalam bekerja. Menurut Hasan (2020), disiplin kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Pembinaan disiplin yang diterapkan menciptakan rasa tanggung jawab serta keterikatan karyawan sehingga cenderung memiliki hubungan emosional yang kuat dengan perusahaan. Oleh karena itu, optimalnya pembinaan disiplin yang diterapkan perusahaan bukan hanya meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan saja, tetapi dapat memperkuat komitmen organisasi.

Selain pembinaan disiplin terdapat lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Menurut Putra et al., (2020), lingkungan kerja fisik adalah kondisi pekerjaan yang menciptakan suasana dan situasi kerja bagi karyawan agar merasa nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada tanggal 22 November 2024, keadaan lingkungan kerja fisik yang ada di PT XYZ belum mendukung karyawan divisi sdm, umum & tankug untuk bekerja dengan nyaman. Jika kondisi lingkungan kerja fisik ini dibiarkan tanpa adanya perbaikan akan menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat melemahkan komitmen organisasi karena karyawan cenderung akan merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sebagaimana adanya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara terstruktur fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti dengan akurat, dan tipe penelitian ini adalah menggunakan tipe kualitatif. Penelitian kualitatif adalah salah satu metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ungkapan atau tulisan serta perilaku individu yang diamati. Informan yang diambil dari penelitian ini adalah manajer dan staf divisi sdm, umum & tankug di PT XYZ Bandung. Data primer yang digunakan oleh peneliti adalah hasil wawancara dengan 1 orang manajer dan 10 staf divisi sdm, umum & tankug di PT XYZ Bandung. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah data absensi, data jumlah karyawan, hasil pra survey, dokumentasi ruangan-ruangan yang digunakan karyawan divisi sdm, umum & tankug dan studi kepustakaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembinaan Disiplin Karyawan Divisi SDM, Umum & Tankug Di PT XYZ Bandung

Untuk mengetahui tanggapan informan mengenai pembinaan disiplin, peneliti melakukan wawancara kepada 11 orang informan, 10 orang diantaranya merupakan staf divisi sdm, umum & tankug dan 1 orang manajer divisi sdm, umum & tankug di PT XYZ Bandung. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber yaitu manajer divisi sdm, umum & tankug pada tanggal 22 November 2024 diketahui bahwa pembinaan disiplin yang dilakukan oleh perusahaan kepada 10 staf divisi sdm, umum & tankug masih belum maksimal dikarenakan masih banyak karyawan yang mangkir. Dalam memperkuat hasil observasi dan wawancara dengan manajer divisi sdm, umum & tankug di PT XYZ Bandung peneliti melakukan wawancara kembali kepada 10 staf divisi sdm, umum & tankug pada tanggal 2 Januari 2025 dan dilakukan pengecekan kembali pada tanggal 7 Januari 2025. Maka didapatkan hasil untuk variabel pembinaan disiplin dengan sub yang diteliti yaitu:

Menciptakan Peraturan-Peraturan Dan Tata Tertib Yang Harus Dilaksanakan Oleh Para Karyawan

1. Bagaimana jam masuk kerja yang diberlakukan perusahaan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari 10 orang karyawan bahwa peraturan untuk jam masuk kerja di pukul 07.30 WIB. Namun toleransi terhadap keterlambatan cukup besar sehingga terdapat karyawan yang datang jam 09.00 WIB hal ini masih dimaklumi karena absen nya menggunakan *fingerprint* yang sepenuhnya tidak menuntut ketepatan waktu bukan seperti sistem absensi berbasis aplikasi yang mengharuskan karyawan absen di lokasi tempat kerja dengan tepat waktu.

2. Bagaimana jam istirahat yang diberlakukan perusahaan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari 10 orang karyawan, jam istirahat yang berlaku di perusahaan yaitu dari pukul 12.00-13.00 WIB. Dalam waktu satu jam tersebut karyawan biasanya memanfaatkan waktu istirahat untuk beribadah bagi yang beragama Islam, makan siang bersama karyawan lainnya di kantin, bersantai seperti berbincang dengan rekan kerja dan tidur singkat untuk menyegarkan diri sebelum melanjutkan pekerjaan kembali.

3. Bagaimana jam pulang kerja yang diberlakukan perusahaan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari 10 orang karyawan, bahwa jam pulang kerja yang berlaku di perusahaan yaitu pukul 16.30 WIB, tetapi ada juga beberapa karyawan yang harus menyelesaikan tugas yang mendesak dan memastikan kembali pekerjaan yang dilakukan benar-benar sudah tuntas dan sesuai sehingga menyebabkan beberapa karyawan ada yang pulang di pukul 17.00 WIB. Namun jika pekerjaan tersebut masih belum terselesaikan maka perusahaan memberikan fleksibilitas terhadap karyawannya dengan menyelesaikan pekerjaan di rumah.

4. Bagaimana peraturan cara berpakaian yang diterapkan perusahaan? Apakah sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari 10 orang karyawan bahwa peraturan cara berpakaian yang diterapkan terhadap karyawannya sudah sesuai dengan kebutuhan dalam menjaga kesan profesional, memberikan kenyamanan dan fleksibilitas bagi karyawan, dimana pada hari senin karyawan diwajibkan memakai kemeja putih, hari selasa & Kamis perusahaan memberikan kebebasan berpakaian asal sopan dan rapi, Rabu

karyawan diwajibkan memakai kaus berkerah, sedangkan pada hari jumat semua karyawan wajib memakai batik.

Berdasarkan tanggapan informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan menunjukkan fleksibilitas yang cukup tinggi dalam peraturan masuk kerja dan aturan berpakaian. Fleksibilitas yang cukup tinggi terhadap jam masuk kerja karyawan ditunjukkan pada perusahaan yang memaklumi karyawan yang masuk kerja di pukul 09.00 WIB sehingga hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan disiplin terkait jam masuk kerja yang masih kurang baik. Adanya toleransi terhadap jam masuk kerja dapat mengurangi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya dan menunjukkan karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Menurut manajer divisi sdm, umum & tankug mengenai peraturan yang ditetapkan perusahaan telah mencerminkan fleksibilitas terhadap karyawannya untuk meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, namun memang perlu adanya evaluasi untuk perbaikan yaitu dalam aspek kedisiplinan jam masuk kerja.

Menciptakan Dan Pemberian Sanksi Bagi Pelanggar Disiplin

1. Bagaimana cara perusahaan dalam memberikan peringatan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa alur perusahaan dalam memberikan peringatan dimulai dengan teguran secara langsung oleh atasan sebagai langkah pertama. Jika tidak ada perubahan dan pelanggaran masih dilakukan, maka langkah berikutnya yaitu surat peringatan 1 (SP1) yang diberikan secara formal sebagai pengingat bagi karyawan. Kemudian jika SP1 masih tidak ada perubahan dari sikap karyawan maka perusahaan melanjutkan dengan surat peringatan 2 (SP2) sebagai peringatan tegas terhadap karyawan. Namun jika karyawan terus menunjukkan perilaku yang tidak sesuai maka perusahaan memberikan surat peringatan 3 (SP3) sebagai peringatan terakhir sebelum perusahaan memulai langkah yang lebih serius. Selanjutnya perusahaan mengambil tindakan yang lebih berat yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawan.

2. Bagaimana kecepatan perusahaan dalam memberikan sanksi?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa ketika karyawan terindikasi melakukan kesalahan atau pelanggaran maka perusahaan tidak menunda untuk mengambil tindakan dimana karyawan yang bersangkutan akan di panggil dan diberi teguran secara langsung pada saat itu juga agar karyawan segera dapat memahami dan memperbaiki perilakunya. Namun, dalam hal keterlambatan masuk kerja perusahaan tidak segera memberikan teguran.

3. Bagaimana konsistensi perusahaan dalam memberikan sanksi?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa perusahaan selalu konsisten dalam memberikan sanksi kepada siapa saja karyawan yang melakukan pelanggaran. Ketika karyawan terbukti melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Namun, dalam hal keterlambatan masuk kerja perusahaan menunjukkan fleksibilitas dan toleransi terhadap karyawannya.

4. Bagaimana cara perusahaan memastikan dalam pemberian sanksi tidak membedakan jenis kelamin dan usia?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa dalam pemberian sanksi tidak ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan usia. Ketika karyawan melakukan pelanggaran terhadap peraturan baik itu laki-laki atau perempuan, muda atau tua maka

tetap harus diberikan sanksi, sehingga tidak ada perlakuan istimewa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

Berdasarkan tanggapan informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian sanksi yang konsisten terdapat alur pemberian peringatan yang diterapkan perusahaan mulai dari teguran secara langsung oleh atasan, SP1, SP2, SP3 dan langkah terakhir yaitu PHK. Kemudian dalam kecepatan dan konsistensi perusahaan dalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang terlambat masuk kerja belum di terapkan dengan baik. Selain itu perusahaan dalam pemberian sanksi terhadap karyawannya tidak ada diskriminasi baik berdasarkan jenis kelamin dan usia. Menurut manajer divisi sdm, umum & tankug mengenai pemberian sanksi perusahaan telah memiliki alur yang sistematis, kemudian perusahaan tidak menunda dan konsisten dalam memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Namun perusahaan memang menunjukkan fleksibilitas dalam beberapa situasi, seperti masih memberikan toleransi terhadap karyawan yang telat masuk kerja. Sementara itu dalam memberikan sanksi terhadap karyawan perusahaan tidak ada diskriminasi baik berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Melakukan Pembinaan Disiplin Melalui Pelatihan-Pelatihan Kedisiplinan Yang Terus Menerus

1. Bagaimana pembinaan disiplin dilakukan melalui pelatihan mental spritual?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa perusahaan pernah menyelenggarakan pembinaan disiplin melalui pelatihan mental spritual berupa bimbingan mental (bintal) sebelum masa pandemi covid-19. Hal tersebut dilakukan dalam bentuk siraman rohani yaitu sebagai upaya memberikan pembinaan kepada karyawan agar memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan aspek spritual dalam kehidupan karyawan. Namun, setelah pandemi terjadi perubahan kegiatan bintal yaitu saat ini hanya ada kegiatan pertemuan doa bersama yang dilakukan selama di bulan Ramadan. Pertemuan doa diadakan yaitu bertujuan sebagai mempererat hubungan antar karyawan sekaligus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berdoa dan memperkuat keimanan, kegiatan ini diadakan seminggu sekali.

2. Bagaimana perbedaan disiplin kerja karyawan saat dilakukan bintal dibandingkan dengan saat tidak dilakukan bintal?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa terdapat perbedaan disiplin kerja karyawan yang dirasakan saat dilakukan bintal dibandingkan dengan saat tidak dilakukan. Bintal ini hanya dirasakan oleh karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 20 tahun di perusahaan. Karyawan mengungkapkan bahwa saat bintal aktif dilakukan terdapat dampak positif pada aspek emosional dan pola pikir karyawan, sehingga emosi karyawan menjadi lebih stabil dalam menghadapi tekanan pekerjaan yaitu lebih tenang dan terkendali. Kemudian pola pemikiran karyawan menjadi lebih positif, dan tenang, sehingga dapat membuat karyawan untuk lebih positif dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika bintal tidak lagi dilakukan beberapa karyawan yang sudah lama bekerja merasakan adanya penurunan stabilitas emosional dan motivasi, sehingga menunjukkan bahwa bintal memiliki peran penting dalam upaya membangun disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa adanya upaya perusahaan dalam membina disiplin kerja melalui pelatihan mental spritual yaitu berupa program bintal berbentuk siraman rohani saat sebelum pandemi. Namun, setelah pandemi adanya perubahan dalam pelaksanaan bintal, di mana menjadi pertemuan doa bersama yang dilakukan seminggu sekali selama bulan Ramadan. Terdapat dampak positif dari adanya bintal yang dirasakan karyawan terutama bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari 20 tahun dan

adapun dampak negatif ketika kegiatan bintal tidak dilakukan kembali. Menurut manajer divisi sdm, umum & tankug mengenai upaya perusahaan dalam pembinaan disiplin melalui mental spritual (bintal) yang pernah dilakukan sebelum pandemi cukup berdampak terhadap disiplin kerja dan keseimbangan emosi karyawan. Program bintal ini menjadi salah satu upaya strategis perusahaan untuk membantu karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan spritual. Namun, setelah pandemi program tersebut memang mengalami perubahan yaitu menjadi kegiatan pertemuan doa bersama selama bulan Ramadan. Berdasarkan uraian penjelasan dari sub variabel pembinaan disiplin yang di teliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam variabel pembinaan disiplin yaitu pelaksanaan pembinaan disiplin terkait jam masuk kerja yang masih kurang baik, kecepatan dan konsistensi pemberian sanksi mengenai jam masuk kerja bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja tersebut belum di terapkan dengan baik oleh perusahaan, dan pelatihan spritual mental sudah pernah perusahaan upayakan dalam bentuk program bintal, namun program bintal tersebut berubah menjadi pertemuan doa bersama selama bulan Ramadan.

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Yang Dirasakan Karyawan Divisi SDM, Umum & Tankug Di PT XYZ Bandung

Untuk mengetahui tanggapan informan mengenai lingkungan kerja fisik peneliti melakukan wawancara kepada 11 orang informan, 10 orang diantaranya merupakan staf divisi sdm, umum & tankug dan 1 orang manajer divisi sdm, umum & tankug di PT XYZ Bandung. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan manajer dan para staf divisi sdm, umum & tankug sebagai narasumber pada tanggal 22 November 2024 dan dilakukan pengecekan kembali pada tanggal 2 dan 7 Januari 2025 diketahui bahwa lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh 10 orang staf divisi sdm, umum & tankug masih kurang diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Adapun hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, maka didapatkan hasil untuk variabel lingkungan kerja fisik dengan sub yang teliti yaitu:

Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja

1. Bagaimana kondisi penerangan cahaya di tempat kerja?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa kondisi penerangan ditempat kerja dinilai cukup terang dan mendukung aktivitas kerja karyawan. Karyawan merasa adanya penerangan cahaya yang cukup terang sudah cukup membantu karyawan untuk fokus pada tugas sehingga berkurangnya potensi kesalahan kerja yang dilakukan karyawan.

2. Bagaimana pencahayaan di area kerja diatur agar tidak terlalu terang atau redup?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa pengaturan pencahayaan di area kerja dilakukan diatur secara sederhana yaitu dengan mengatur sistem *turn on/turn off* pada saklar listrik. Sistem ini mempermudah karyawan untuk menyalakan atau mematikan lampu di area tertentu sesuai kebutuhan. Walaupun sistem pencahayaan yang tergolong manual, karyawan merasa pengaturan tersebut sudah cukup untuk memastikan pencahayaan di tempat kerja agar tidak terlalu terang atau redup.

3. Bagaimana kondisi penerangan cahaya di toilet?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa penerangan di toilet cukup terang dan memenuhi kebutuhan karyawan. Pencahayaan yang cukup terang di toilet membantu karyawan dalam menjalankan aktivitas di toilet dan menciptakan kesan

kebersihan dan kenyamanan. Adanya pencahayaan di toilet tersebut juga dapat menjadi rasa aman tersendiri bagi karyawan.

4. Bagaimana pencahayaan di toilet diatur agar tidak terlalu terang atau redup?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa pengaturan pencahayaan di toilet diatur secara sederhana dengan sistem *turn on/turn off* melalui saklar listrik seperti yang dilakukan pada area tempat kerja. Ketika karyawan membutuhkan pencahayaan hanya dengan mengklik saklar tersebut sehingga setelah saklar dinyalakan intensitas pencahayaan di toilet cukup terang dan toilet tersebut dapat digunakan dengan nyaman oleh karyawan. Cahaya yang dihasilkan lampu di toilet saat ini sudah membantu karyawan dalam melakukan aktivitas di toilet.

Berdasarkan tanggapan informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kondisi pencahayaan di tempat kerja dan di toilet sudah cukup terang sehingga memenuhi kebutuhan karyawan dalam menjalankan aktivitas tempat kerja dan di toilet. Adanya penerangan pada area tempat kerja dapat membantu karyawan untuk fokus saat menyelesaikan tugas dan meminimalkan risiko kesalahan kerja. Kemudian pengaturan pencahayaan di area kerja dan di toilet dilakukan dengan cara yang sederhana menggunakan saklar listrik, sehingga sistem ini dapat menyesuaikan pencahayaan sesuai dengan kebutuhan pada area tertentu. Menurut manajer divisi sdm, umum & tankug mengenai kondisi pencahayaan di tempat kerja dan toilet sudah cukup terang dan dapat mendukung kenyamanan serta produktivitas karyawan. Perusahaan sudah berupaya dalam memberikan penerangan yang cukup terang di tempat kerja, sementara itu pengaturan pencahayaan yang digunakan perusahaan memang masih menggunakan sistem manual. Adapun berdasarkan hasil pengamatan (observasi), bahwa penerangan/cahaya di tempat kerja karyawan divisi sdm, umum & tankug di PT XYZ sudah cukup terang untuk di area tempat kerja, dan terang di toilet. Namun terdapat penerangan yang tidak merata karena pada area kerja yang akan mendapatkan penerangan yang lebih baik adalah karyawan yang berada di posisi tempat kerja dekat dengan jendela, sedangkan di toilet sebagian dindingnya di desain *full* kaca sehingga cahaya matahari dapat masuk melalui kaca tersebut.

Temperatur Di Tempat Kerja

1. Bagaimana suhu udara yang terasa di tempat kerja?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa suhu udara yang terasa di tempat kerja umumnya terasa stabil. *AC Ceiling Cassette* di area tempat kerja mati, sehingga mengandalkan udara yang masuk dari pintu masuk, kipas angin, dan jendela yang terbuka. Namun, beberapa area tertentu memiliki perbedaan suhu seperti karyawan yang posisi tempat kerjanya dekat dengan pintu masuk ruangan, kipas angin dan jendela cenderung suhunya lebih dingin karena adanya udara dari luar yang masuk kedalam. Bagi karyawan yang bekerja di area yang lebih dekat dengan jendela terdapat perbedaan suhu yaitu cenderung lebih dingin terutama saat cuaca luar sedang dingin.

2. Bagaimana suhu udara yang terasa di toilet?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa suhu udara yang terasa di toilet terasa stabil, sehingga karyawan masih merasa nyaman melakukan aktivitas di toilet. Namun, tidak ada *AC Ceiling Cassette* di dalam toilet sehingga mendapatkan suhu udara dari pintu masuk toilet yang terbuka. Hal tersebut dikarenakan *AC Ceiling Cassette* pada lobi yang masih menyala.

Berdasarkan tanggapan informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kondisi suhu udara di tempat kerja dan di toilet secara keseluruhan dirasakan cukup stabil meskipun *AC Ceiling Cassette* tidak berfungsi, sehingga pada area kerja karyawan mengandalkan ventilasi alami yang berasal dari pintu masuk, kipas angin, dan jendela yang terbuka. Adapun pada toilet

yang hanya mengandalkan suhu udara dari *AC Ceiling Cassette* pada lobi yang masuk melalui pintu masuk toilet yang dibiarkan terbuka. Menurut manajer divisi sdm, umum & tankug mengenai suhu udara di tempat kerja dan toilet secara keseluruhan dirasakan cukup stabil. Meskipun belum adanya perbaikan terhadap *AC Ceiling Cassette* yang mati, agar kondisi suhu udara dalam area kerja stabil maka karyawan membuka pintu masuk ruang kerja, menggunakan kipas angin yang disediakan oleh perusahaan dan jendela yang terbuka. Hal tersebut dilakukan pula oleh staf kebersihan di toilet yaitu dengan membuka pintu masuk toilet agar suhu udara dari *AC Ceiling Cassette* dari lobi yang masih berfungsi dapat masuk kedalam toilet. Adapun berdasarkan hasil pengamatan (observasi), bahwa temperatur di tempat kerja karyawan divisi sdm, umum & tankug di PT XYZ tidak panas dan tidak dingin baik di tempat kerja, dan di toilet. Namun suhu udara pada area kerja tidak merata karena karyawan yang akan mendapatkan suhu udara yang terasa sejuk yaitu yang posisi tempat kerjanya dekat dengan pintu masuk ruangan kerja, kipas angin dan yang di dekat jendela karena udara dari luar dapat masuk kedalam, dan di toilet akan terasa suhu udara yang masuk bila dekat dengan pintu masuk toilet karena pintu masuk toilet yang dibiarkan terbuka agar suhu udara dari *AC Ceiling Cassette* yang masih menyala di lobi dapat masuk kedalam.

Kelembaban Di Tempat Kerja

1. Bagaimana kelembaban di tempat kerja yang dirasakan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa mayoritas karyawan merasa kelembaban di tempat kerja tidak terlalu lembab. Hal ini terjadi karena tidak terletak dekat dengan toilet yang umumnya dapat mempengaruhi tingkat kelembaban udara. Selain itu, keberadaan jendela di tempat kerja memungkinkan adanya udara dan cahaya matahari yang masuk dari luar, sehingga kelembaban di ruangan kerja tetap terjaga dengan baik.

2. Bagaimana ventilasi dan tanaman *indoor* yang digunakan di tempat kerja dalam menjaga kelembaban?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa ventilasi di tempat kerja mengandalkan keberadaan jendela yang memungkinkan agar udara dan cahaya matahari masuk kedalam ruangan dan menjaga kelembaban di area kerja. Selain itu, terdapat beberapa tanaman *indoor* yang di letakkan diatas meja kerja karyawan yang mempunyai hobi dalam merawat tanaman.

3. Bagaimana kelembaban di toilet yang dirasakan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa kondisi kelembaban di toilet tidak terlalu lembab, di mana tidak terdapat bau karena kebersihan yang cukup terjaga di area toilet. Selain itu, keberadaan dinding yang *full* kaca di toilet memungkinkan adanya cahaya matahari yang masuk dari luar sehingga kelembaban di ruangan toilet cukup terjaga dengan baik.

4. Bagaimana ventilasi dan tanaman *indoor* yang digunakan di toilet dalam menjaga kelembaban?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa ventilasi yang digunakan di toilet yaitu dengan pintu toilet yang terbuka yang memungkinkan sirkulasi udara dari luar masuk kedalam dan mencegah terjadinya bau yang tidak sedap dan di toilet terdapat desain dinding yang *full* kaca, sehingga cahaya matahari dapat masuk kedalam. Adapun beberapa tanaman *indoor* yang berada di dalam toilet diletakkan di atas wastafel.

Berdasarkan tanggapan informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa kelembaban di tempat kerja dan toilet tidak terlalu lembab. Kondisi

ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lokasi tempat kerja yang tidak dekat dengan toilet, keberadaan jendela di tempat kerja yang memungkinkan udara dan cahaya matahari masuk kedalam ruangan, dan adanya tanaman *indoor*. Selanjutnya di toilet, ventilasinya mengadalkan pintu masuk yang terbuka, terdapat dinding yang di desain *full* kaca dan terdapat tanaman *indoor* yang diletakkan diatas wastafel. Menurut manajer divisi sdm, umum & tankug mengenai kelembaban di tempat kerja dan toilet cukup terkendali dan tidak terlalu lembab. Perusahaan telah berupaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan lebih produktif, merasa dihargai dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Namun, memang perlu adanya tambahan ventilasi dalam area kerja yaitu agar tidak mengandalkan jendela yang terbuka dan di toilet tidak mengandalkan pintu masuk yang terbuka serta perlu adanya penambahan tanaman *indoor* agar mendukung terciptanya kualitas udara yang lebih baik. Adapun berdasarkan hasil pengamatan (observasi), bahwa kelembaban di tempat kerja dan di toilet tidak terlalu lembab. Ventilasi di area kerja yang mengandalkan pintu masuk yang terbuka, jendela yang dibuka oleh karyawan agar cahaya matahari dapat masuk ke dalam dan terdapat tanaman *indoor* yang diletakkan diatas meja karyawan. Kemudian di toilet terdapat pintu masuk yang terbuka, dinding yang desainnya *full* kaca membuat cahaya matahari dapat masuk ke dalam dan terdapat tanaman *indoor* yang diletakkan diatas wastafel.

Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

1. Bagaimana sirkulasi udara di tempat kerja yang dirasakan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa mayoritas karyawan mengungkapkan sirkulasi udara di tempat kerja lancar tidak membuat sesak, dikarenakan terdapat ventilasi yang ada di ruang kerja yaitu dari pintu masuk yang terbuka, jendela yang dibuka maupun kipas angin. Dengan adanya ventilasi yang cukup di ruang kerja berperan dalam menjaga keberadaan sirkulasi udara.

2. Bagaimana sirkulasi udara di toilet yang dirasakan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa mayoritas karyawan merasakan sirkulasi udara di toilet kurang lancar, karena keberadaan ventilasi sebagai sirkulasi udara yang masuk hanya mengandalkan pintu masuk toilet yang terbuka. Akibatnya sirkulasi udara di toilet terbatas, terkadang terasa pengap karena tidak ada tambahan ventilasi di dalam toilet tersebut.

Berdasarkan tanggapan informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasa sirkulasi udara di tempat kerja cukup lancar dan tidak membuat sesak. Hal ini disebabkan oleh adanya ventilasi yang cukup memadai di ruang kerja, yaitu pintu masuk yang sering terbuka, jendela yang dibuka, serta kipas angin yang membantu memperlancar peredaran udara. Kemudian karyawan merasa sirkulasi udara di toilet tidak lancar, karena ventilasi yang ada hanya mengandalkan pintu masuk toilet yang terbuka, sehingga peredaran udara di dalam toilet menjadi terbatas. Menurut manajer divisi sdm, umum & tankug mengenai kondisi sirkulasi udara di area kerja sudah berjalan dengan lancar, terlihat dari pintu masuk yang sering dibuka, jendela yang dibuka dan perusahaan juga menyediakan kipas angin agar dapat menjaga kelancaran peredaran udara di ruangan kerja. Namun, sirkulasi udara di toilet memang masih kurang lancar karena kurangnya ventilasi yang ada di toilet di mana hanya mengandalkan pintu masuk toilet yang terbuka untuk sirkulasi udaranya. Adapun berdasarkan hasil pengamatan (observasi), bahwa sirkulasi udara di tempat kerja lancar karena terdapat ventilasi berupa pintu masuk yang sering terbuka, jendela yang dibuka dan adanya bantuan kipas angin sebagai peredaran udara. Adapun sirkulasi udara di toilet yang kurang lancar karena kurangnya ventilasi yang tersedia, sehingga perlu adanya penambahan ventilasi di toilet dan di area kerja agar sirkulasi udara nya lebih optimal.

Dekorasi Di Tempat Kerja

1. Bagaimana kondisi ruang kerja saat ini?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa mayoritas kondisi ruang kerja saat ini kurang luas dan kurang memadai, karena ruang kerja disatukan dengan divisi lain dan hanya dipisahkan dengan sekat. Hal ini berbeda dengan kondisi sebelumnya, di mana ruang kerja sebelum adanya pandemi covid-19 lebih luas. Pandemi membuat perusahaan melakukan restrukturisasi sehingga menyebabkan karyawan saat ini menjadi sedikit dan menyebabkan pindah ke ruangan yang lebih kecil.

Berdasarkan tanggapan informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kondisi ruang kerja saat ini terasa sempit dan kurang memadai untuk mendukung kenyamanan kerja mereka. Hal ini menyebabkan ruang kerja saat ini disatukan dengan divisi lain dan hanya dipisahkan dengan sekat. Sebelumnya ruang kerja yang didapat lebih luas, dan dengan adanya restrukturisasi mengakibatkan terjadinya pengurangan jumlah karyawan sehingga ruangan karyawan divisi sdm, umum & tankug dipindahkan ke ruangan yang lebih kecil. Menurut manajer divisi sdm, umum & tankug mengenai kondisi ruang kerja karyawan divisi sdm, umum & tankug memang berbeda saat sebelum adanya pandemi di mana divisi sdm, umum & tankug di tempatkan di ruang kerja yang lebih luas namun adanya pandemi membuat perusahaan melakukan restrukturisasi yaitu pengurangan jumlah karyawan untuk efisiensi biaya, sehingga ruang kerja karyawan sdm, umum, & tankug saat ini kurang luas. Adapun berdasarkan hasil pengamatan (observasi), bahwa kondisi ruangan kerja karyawan staff sdm, umum & tankug kurang besar dan disatukan dengan divisi lain sehingga hanya menggunakan sekat sebagai pembatas dengan divisi lain. Berdasarkan uraian penjelasan dari sub variabel lingkungan kerja fisik yang di teliti maka dapat disimpulkan bahwa dalam variabel lingkungan kerja fisik yaitu kondisi pencahayaan di tempat kerja dan di toilet sudah cukup terang, kondisi temperatur yaitu suhu udara di tempat kerja dan di toilet secara keseluruhan dirasakan cukup stabil, yaitu tidak terlalu panas maupun dingin walaupun *AC Ceiling Cassette* di area kerja dan di toilet tidak berfungsi, kelembaban di tempat kerja maupun di toilet tidak terlalu lembab, sirkulasi udara di tempat kerja cukup lancar dan tidak membuat sesak. Namun sirkulasi udara di toilet tidak lancar, karena ventilasi yang ada hanya mengandalkan pintu masuk toilet yang terbuka. Kemudian kondisi ruang kerja karyawan divisi sdm, umum & tankug yang saat ini terasa sempit karena disatukan dengan divisi lain.

Komitmen Organisasi Karyawan Divisi SDM, Umum & Tankug Di PT XYZ Bandung

Untuk mengetahui tanggapan informan mengenai komitmen organisasi peneliti melakukan wawancara kepada 11 orang informan, 10 orang diantaranya merupakan staf divisi sdm, umum & tankug dan 1 orang manajer divisi sdm, umum & tankug di PT XYZ Bandung. Dalam memperkuat hasil wawancara dan pra survey dengan manajer divisi sdm, umum & tankug di PT XYZ Bandung pada tanggal 22 November 2024 peneliti melakukan wawancara kembali kepada 10 staf divisi sdm, umum & tankug pada tanggal 2 Januari 2025 dan dilakukan pengecekan kembali pada tanggal 7 Januari 2025. Maka didapatkan hasil untuk variabel komitmen organisasi dengan sub yang diteliti yaitu:

Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

1. Bagaimana perasaan karyawan ketika menghabiskan karirnya di perusahaan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa bagi karyawan yang sudah lama bekerja merasa cukup nyaman untuk menghabiskan karirnya di perusahaan. Namun, bagi karyawan yang berada di masa kerja kurang dari 5 tahun mengungkapkan masih ada

keinginan untuk mencoba pengalaman baru di perusahaan lain jika ada kesempatan di masa depan agar dapat mengembangkan keterampilan dan menambah pengalaman kerja.

2. Bagaimana karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga dalam perusahaan ini?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa karyawan divisi sdm, umum & tankug merasa munculnya perasaan menjadi bagian dari perusahaan karena adanya kesadaran bahwa peran karyawan dibutuhkan oleh perusahaan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan, sehingga membuat karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

3. Bagaimana karyawan merasa seolah-olah masalah perusahaan menjadi masalah pribadi?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa karyawan tidak menganggap masalah perusahaan sebagai masalah pribadi karena setiap permasalahan yang muncul di perusahaan adalah hal yang wajar dan harus diselesaikan secara profesional. Perusahaan pasti memiliki sistem yang dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut tanpa perlu membawanya ke kehidupan pribadi karyawan.

Berdasarkan tanggapan informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung cukup nyaman menghabiskan karirnya di perusahaan. Kemudian perasaan menjadi bagian dari perusahaan terasa oleh karyawan yaitu dalam bentuk karyawan yang merasa bahwa perannya dibutuhkan oleh perusahaan. Adapun karyawan merasa tidak menganggap masalah perusahaan menjadi masalah pribadi, karena masalah di perusahaan wajar terjadi. Sehingga tidak perlu terbawa ke ranah pribadi. Menurut manajer divisi sdm, umum & tankug mengenai karyawan yang berada di masa kerja kurang dari 5 tahun lebih memilih untuk mengembangkan keterampilan dan menambah pengalaman di perusahaan lain sehingga hal ini menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan program pengembangan karyawan. Kemudian banyaknya karyawan yang memiliki perasaan menjadi bagian dari perusahaan antara lain karena karyawan yang menyadari bahwa kontribusinya diperlukan dan karyawan memilih untuk memisahkan masalah perusahaan dengan ranah pribadi.

Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

1. Bagaimana karyawan menghadapi ketakutan akan apa yang terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki cadangan pekerjaan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa pasti ada ketakutan yang dirasakan ketika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki cadangan pekerjaan. Ketakutan terbesar yang dirasakan adalah berkurangnya pendapatan, sehingga akan mempengaruhi kestabilan keuangan. Namun, sebagian besar karyawan percaya bahwa rezeki ada yang mengatur.

2. Bagaimana karyawan merasa kesulitan untuk meninggalkan perusahaan sekarang, walaupun karyawan ingin?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa karyawan divisi sdm, umum & tankug tidak mengalami kesulitan untuk meninggalkan perusahaan, karena mayoritas karyawan percaya bahwa rezeki sudah ada yang mengatur dan meskipun ada ketidakpastian dalam mengambil langkah tersebut, karyawan yakin bahwa kesempatan yang lebih baik akan datang.

3. Bagaimana hal-hal dalam hidup karyawan akan terganggu jika karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa sebagian besar keputusan karyawan yang diambil dalam meninggalkan perusahaan tidak akan mengganggu kehidupan asalkan mempunyai skill keterampilan atau kemampuan di bidang lain, sehingga dapat membuat karyawan tidak merasa kesulitan untuk mencari peluang pekerjaan di luar perusahaan.

Berdasarkan tanggapan informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mengakui adanya ketakutan ketika berhenti kerja tanpa memiliki cadangan pekerjaan karena dapat mengurangi pendapatan. Namun, hampir semua karyawan meyakini bahwa rezeki sudah ada yang mengatur. Sementara itu, karyawan divisi sdm, umum & tankug cenderung tidak merasakan kesulitan untuk meninggalkan perusahaan meskipun terdapat ketidakpastian dalam mengambil langkah tersebut. Kemudian sebagian besar karyawan jika memutuskan untuk meninggalkan perusahaan hal tersebut tidak akan mengganggu kehidupannya jika di bekali dengan keterampilan dan kemampuan di bidang lain. Menurut manajer divisi sdm, umum & tankug bahwa karyawan menunjukkan pandangan yang realistis dan optimis dalam pekerjaan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa ada ketakutan dan kekhawatiran ketika mereka harus berhenti bekerja sehingga memang perlu adanya skill tambahan di bidang lain walaupun mereka keluar tanpa memiliki cadangan pekerjaan. Karyawan juga memiliki sifat yang positif yaitu percaya bahwa rezeki sudah ada yang mengatur.

Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

1. Bagaimana karyawan tetap percaya dan loyal kepada satu perusahaan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa adanya kepercayaan dan loyalitas karyawan kepada perusahaan yaitu timbul karena karyawan diberikan kesempatan untuk bergabung dan diterima menjadi bagian dari perusahaan. Setelah diterima bekerja, karyawan mencoba untuk percaya pada perusahaan dan memberikan yang terbaik untuk keberhasilan perusahaan.

2. Bagaimana pandangan karyawan terhadap etika berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa karyawan memandang perpindahan dari satu perusahaan ke perusahaan lain dapat terjadi karena beberapa alasan. Kemungkinan alasannya seperti adanya rasa bosan dan tidak cocok dengan pekerjaan yang dijalani. Namun, jika dalam situasi tertentu pindah pekerjaan adalah langkah yang baik, maka setiap karyawan berhak melakukannya.

3. Bagaimana loyalitas menjadi alasan bagi karyawan untuk bekerja di perusahaan ini dan merasa memiliki kewajiban moral untuk bertahan?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa adanya loyalitas dalam diri karyawan karena adanya pemenuhan hak-hak karyawan yang terpenuhi oleh perusahaan, sehingga karyawan divisi sdm, umum & tankug merasa ada kewajiban moral untuk bertahan di dalam perusahaan.

4. Bagaimana karyawan memutuskan untuk tidak meninggalkan perusahaan ini, meskipun ditawarkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain?

Jawaban:

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 orang karyawan bahwa keputusan untuk tetap bertahan di perusahaan dikarenakan adanya pemenuhan hak-hak yang diperoleh karyawan divisi sdm, umum & tankug oleh perusahaan sehingga mencoba untuk loyal.

Berdasarkan tanggapan informan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepercayaan dan loyalitas karyawan kepada perusahaan yaitu timbul karena karyawan diterima menjadi

bagian dari perusahaan, karyawan memandang perpindahan dari satu perusahaan ke perusahaan lain mungkin untuk dapat terjadi, kemudian adanya loyalitas dalam diri karyawan terjadi karena adanya pemenuhan hak-hak karyawan yang terpenuhi oleh perusahaan, sehingga karyawan memilih untuk bertahan. Menurut manajer divisi sdm, umum & tankug perlu adanya kepercayaan dan loyalitas yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sdm, umum & tankug, karena perusahaan telah memenuhi kewajibannya terhadap karyawan. Kemudian karyawan yang sering berpindah perusahaan dinilai kurang etis jika tanpa ada alasan yang kuat. Namun perusahaan tidak akan melarang karyawan tersebut untuk mencari kesempatan karir di perusahaan lain. Berdasarkan uraian penjelasan dari sub variabel komitmen organisasi yang di teliti maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif karyawan sdm umum & tankug sudah cukup kuat yaitu dalam komitmen afektif karyawan terlihat adanya keterikatan emosional dengan perusahaan, kemudian dalam komitmen normatif terlihat adanya rasa kewajiban moral yang cukup kuat untuk tetap bekerja di perusahaan. Sementara itu, komitmen berkelanjutan karyawan sdm, umum & tankug tidak terlalu kuat karena terlihat karyawan yang sudah siap untuk mencari peluang di perusahaan lain jika diperlukan.

SIMPULAN

Bahwa pembinaan disiplin di PT XYZ, khususnya terkait kepatuhan jam masuk kerja, masih kurang baik karena ketidaktegasan dan inkonsistensi dalam pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar, sehingga perusahaan disarankan untuk lebih tegas dan konsisten serta mempertimbangkan sistem absensi berbasis aplikasi. Selain itu, lingkungan kerja fisik juga masih perlu diperbaiki, terutama pada sirkulasi udara di toilet yang tidak lancar serta ruang kerja divisi SDM, umum & tankug yang terasa sempit karena disatukan dengan divisi lain, sehingga perusahaan disarankan untuk meningkatkan fasilitas kantor. Dalam hal komitmen organisasi, komitmen afektif dan normatif karyawan tergolong cukup kuat, namun komitmen berkelanjutan masih rendah karena adanya kecenderungan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain, yang dapat diminimalkan melalui peningkatan program pengembangan karir seperti sertifikasi. Secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik terbukti lebih berperan dalam mengoptimalkan komitmen organisasi, khususnya dalam meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan, yang dapat dicapai melalui perbaikan fasilitas agar karyawan merasa lebih nyaman dan loyal terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Demu, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non- Fisik terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 7200.
- Firdhaus, O. Z., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penghargaan, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi (Kasus Pada Karyawan Hotel Grasia Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4).
- Gouzali, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (11th ed., Vol.)*. South-Western Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, B. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Idrus, P. D. (2022). *Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia & Anggota IKAPI Jawa Barat.

- Jayanti, A. D., & Abdurahman, K. R. (2024). Analisis Pemberian Kompensasi Finansial Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Operator Di SPBU 34.432.17 Cipeuyeu. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*.
- Kuswanti, R., & Saragih, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Di PT. Sumber Graha Sejahtera.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, P. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Cicadas Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1004-1010 ISSN 2460-6545.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Sudrajat, A., & Ibrahim, A. M. (2021). Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Departemen Produksi Bagian Assembling PT Chitose Internasional TBK. *Jurnal Tadbir Peradaban*.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wowor, G. J., Sumayku, S. M., & Siwi, M. O. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi.