

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang

Wulan Anjali Ndolu¹, Ni Putu Nursiani², Clarce S. Maak³, Rolland E. Fanggidae⁴

^{1,2,3,4} Universitas Nusa Cendana Kupang

E-mail Seluruh Penulis: anjalyndolu@gmail.com, niputu.nursiani@stafundana.ac.id,
clarcemaak@stafundana.ac.id, rollandfanggidae@stafundana.ac.id

Abstract : Employee performance is an essential factor in supporting organizational success, particularly in service-oriented companies such as PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang, where service quality is highly dependent on employee effectiveness. However, several conditions indicate that work discipline and organizational commitment still require improvement, which may affect the consistency of employee performance. This study aims to analyze the effect of work discipline and organizational commitment on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 35 employees, and all members of the population were selected as the sample using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistical analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination with the assistance of IBM SPSS Statistics version 25. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment also had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work discipline and organizational commitment simultaneously had a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination value of 0.589, indicating that both variables explained 58.9% of the variation in employee performance, while the remaining 41.1% was influenced by other factors outside this study. These findings imply that improving work discipline and strengthening organizational commitment are important strategies for enhancing sustainable employee performance.

Keywords: work discipline, organizational commitment, employee performance, human resource management, PT Pos Indonesia.

Abstrak : Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, khususnya pada perusahaan jasa yang berorientasi pada kualitas pelayanan seperti PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang. Namun, masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan perlunya peningkatan aspek disiplin kerja dan komitmen organisasi yang berpotensi memengaruhi konsistensi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,589, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 58,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dan penguatan komitmen organisasi menjadi faktor penting yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia, PT Pos Indonesia

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis pada era digital telah meningkatkan tuntutan organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi, produktif, dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kondisi persaingan global yang

semakin ketat, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal finansial, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan sebagai penggerak utama aktivitas operasional. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan efektivitas organisasi karena berkaitan langsung dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai target, mempertahankan kualitas layanan, serta meningkatkan daya saing (Anitha, 2021). Organisasi yang mampu mengelola perilaku kerja karyawan secara efektif akan memiliki peluang lebih besar dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal yang kompleks. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi isu strategis dalam kajian manajemen sumber daya manusia modern.

Dalam perspektif global, organisasi menghadapi tantangan berupa meningkatnya ekspektasi pelanggan, transformasi digital, perubahan pola kerja, serta kebutuhan terhadap efisiensi operasional. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi teknis, tetapi juga individu yang memiliki kedisiplinan dan keterikatan psikologis terhadap organisasi. Disiplin kerja menjadi aspek penting karena mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Sementara itu, komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang mendorong individu untuk memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Aboramadan et al. (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap perilaku kerja karyawan karena karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan dan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi.

Secara teoritis, hubungan antara disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory (SET) yang dikembangkan oleh Blau (1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara individu dan organisasi terbentuk melalui proses pertukaran sosial, ketika karyawan merasakan adanya dukungan, keadilan, dan nilai positif dari organisasi maka mereka akan memberikan kontribusi dalam bentuk perilaku kerja yang lebih baik. Dalam konteks organisasi, disiplin kerja dapat dipandang sebagai bentuk kepatuhan individu terhadap kewajiban pekerjaan sebagai konsekuensi dari hubungan kerja yang telah terbentuk. Sementara itu, komitmen organisasi menunjukkan tingkat keterikatan karyawan yang mendorong munculnya perilaku ekstra peran dan peningkatan kinerja. Perkembangan kajian manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa teori pertukaran sosial masih relevan digunakan untuk menjelaskan bagaimana faktor psikologis dan perilaku karyawan memengaruhi hasil organisasi (Cropanzano et al., 2022).

Selain Social Exchange Theory, konsep kinerja karyawan juga dapat dijelaskan melalui Job Performance Theory yang memandang kinerja sebagai hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup perilaku individu dalam menjalankan tanggung jawab organisasi. Oleh sebab itu, faktor internal seperti disiplin dan komitmen menjadi determinan penting yang dapat memengaruhi kualitas maupun kuantitas hasil kerja karyawan. Studi terbaru menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat disiplin dan komitmen karyawan yang tinggi cenderung memiliki produktivitas lebih baik dibandingkan organisasi yang menghadapi permasalahan rendahnya keterikatan karyawan (Diamantidis & Chatzoglou, 2021).

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi memungkinkan karyawan bekerja sesuai standar operasional, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta meminimalkan kesalahan dalam proses kerja. Penelitian Faturrahman et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa. Hasil serupa juga ditemukan oleh Juniarta et al. (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan organisasi bukan hanya menjadi mekanisme pengendalian, tetapi juga menjadi faktor yang membentuk perilaku kerja produktif.

Namun demikian, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa disiplin kerja tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh faktor organisasi lainnya seperti komunikasi, kepemimpinan, maupun budaya organisasi. Thufailah et al. (2025), misalnya, menemukan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian tertentu. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap berupa

ketidakkonsistenan temuan empiris, sehingga diperlukan penelitian lanjutan pada konteks organisasi dan sektor yang berbeda.

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, menunjukkan loyalitas, serta bersedia memberikan usaha lebih dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Meyer et al. (2021), komitmen organisasi memiliki tiga dimensi utama yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* yang secara bersama-sama membentuk hubungan psikologis antara individu dan organisasi. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karena karyawan yang merasa terikat dengan organisasi akan lebih termotivasi untuk mempertahankan kualitas pekerjaannya (Yao et al., 2022).

Permasalahan terkait kinerja karyawan juga ditemukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang sebagai salah satu unit pelayanan perusahaan jasa logistik dan distribusi. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam pelayanan lalu lintas berita, uang, dan barang, PT Pos Indonesia membutuhkan kinerja karyawan yang konsisten untuk menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil observasi awal dalam penelitian ini, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan belum optimalnya penerapan disiplin kerja, terutama berkaitan dengan ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Selain itu, pada kondisi tertentu terdapat indikasi penurunan semangat kerja ketika menghadapi beban pekerjaan yang tinggi.

Permasalahan tersebut semakin terlihat berdasarkan data kualitas pelayanan bisnis pos PT Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang tahun 2023–2025. Data menunjukkan bahwa realisasi layanan belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2023 capaian total layanan mencapai 89%, kemudian menurun menjadi 83% pada tahun 2024 dan kembali menurun menjadi 80% pada tahun 2025. Meskipun capaian layanan tersebut tidak secara langsung menggambarkan kinerja individu karyawan, kondisi tersebut menjadi indikasi adanya faktor internal organisasi yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya berkaitan dengan disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian mengenai disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, tetapi sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada sektor manufaktur, pendidikan, maupun perusahaan swasta dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Penelitian Faturrahman et al. (2023) misalnya menambahkan variabel lingkungan kerja dalam konteks PT Telkom Akses Mataram, sedangkan Juniarta et al. (2022) memasukkan motivasi kerja sebagai variabel tambahan pada industri konveksi. Selain itu, beberapa penelitian menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, bukan sebagai variabel independen utama. Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian mengenai bagaimana disiplin kerja dan komitmen organisasi secara langsung memengaruhi kinerja karyawan pada sektor pelayanan publik berbasis jasa logistik.

Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) melalui pengujian secara simultan pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menghadirkan bukti pada konteks organisasi jasa di wilayah Indonesia Timur yang memiliki karakteristik operasional berbeda dibandingkan penelitian sebelumnya. Selain kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, penelitian ini juga memiliki implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui penguatan disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor internal yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel

dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel melalui data numerik yang diperoleh dari responden serta dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial. Desain penelitian asosiatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian organisasi memungkinkan pengujian hubungan antar konstruk secara objektif melalui instrumen terstruktur dan analisis statistik (Sürücü & Maslakçı, 2020). Selain itu, penggunaan metode survei kuantitatif banyak diterapkan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena mampu mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel berdasarkan persepsi individu dalam organisasi (Hair et al., 2022).

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang. Berdasarkan dokumen penelitian, jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan, sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden penelitian melalui teknik total sampling atau sampling jenuh. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dianggap mampu merepresentasikan kondisi organisasi secara menyeluruh. Penggunaan total sampling pada penelitian dengan jumlah populasi terbatas dapat meningkatkan akurasi representasi data karena tidak terdapat risiko kesalahan akibat pemilihan sampel yang terlalu kecil (Taherdoost, 2021). Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 35 responden yang memberikan informasi mengenai persepsi mereka terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Pengumpulan data penelitian menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja. Variabel komitmen organisasi diukur melalui dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, sedangkan kinerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif. Data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan dan berbagai literatur ilmiah yang relevan dengan variabel penelitian. Penggunaan kombinasi sumber data primer dan sekunder dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris yang lebih komprehensif mengenai fenomena penelitian (Saks, 2022).

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji untuk memastikan kualitas pengukuran. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur konstruk penelitian yang telah ditentukan, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi instrumen dalam menghasilkan data penelitian. Menurut Hair et al. (2022), instrumen penelitian yang baik harus memenuhi tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai agar hasil analisis dapat dipercaya dan mampu menggambarkan hubungan antarvariabel secara akurat.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan berdasarkan tanggapan responden. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Model regresi linear berganda dipilih karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen yang diperkirakan memengaruhi satu variabel dependen. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, penelitian ini menerapkan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25 sebagaimana digunakan dalam penelitian awal.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase (%)
Laki-laki	16	45,71
Perempuan	19	54,29
Total	35	100

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan komposisi karyawan yang menjadi responden penelitian. Data tersebut memberikan gambaran mengenai distribusi responden laki-laki dan perempuan yang bekerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Presentase (%)
25-30 tahun	19	54,29
30-40 tahun	14	40,00
40-45 tahun	2	5,71
Total	35	100

Selanjutnya, berdasarkan Tabel 2, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan variasi kelompok usia karyawan. Informasi mengenai usia responden penting karena faktor pengalaman dan kematangan kerja dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Presentase (%)
SMA/SMK/Sederajat	8	22,86
Diploma (D1/D2/D3)	4	11,43
S1	23	65,71
Total	35	100

Berdasarkan Tabel 3, responden memiliki latar belakang pendidikan yang beragam. Tingkat pendidikan menjadi salah satu karakteristik yang dapat menggambarkan kapasitas sumber daya manusia

dalam memahami prosedur kerja, menjalankan tanggung jawab, serta mendukung pencapaian target organisasi.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Orang	Presentase (%)
1-3 tahun	16	45,71
3-5 tahun	10	28,57
>5 tahun	9	25,71
Total	35	100

Sementara itu, Tabel 4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Masa kerja memberikan gambaran mengenai tingkat pengalaman karyawan dalam memahami budaya organisasi, aturan kerja, serta sistem operasional yang berlaku pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang jawaban responden yang kemudian dikategorikan berdasarkan tingkat capaian masing-masing variabel.

Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 5. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1). Berdasarkan tabel tersebut, variabel disiplin kerja memperoleh total skor capaian sebesar 1.789 dan berada pada kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang memiliki tingkat kepatuhan yang baik terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Aspek disiplin kerja yang dinilai meliputi kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan, serta etika kerja.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator/Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Capaian	Kriteria Penilaian
	SS	S	N	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Kehadiran						297	Sangat Tinggi
Ketepatan waktu hadir kerja	13	16	6	0	0	147	Sangat Tinggi
Tingkat kehadiran sesuai ketentuan	16	15	2	2	0	150	Sangat Tinggi
Ketaatan pada peraturan kerja						299	Sangat Tinggi
Kepatuhan terhadap peraturan kerja	13	20	1	1	0	150	Sangat Tinggi
Kepatuhan terhadap arahan atasan	15	17	1	1	1	149	Sangat Tinggi
Ketaatan pada Standar Kerja						439	Sangat Tinggi
Kepatuhan terhadap SOP kerja	13	19	2	0	1	148	Sangat Tinggi
Tanggung jawab terhadap hasil kerja	13	20	0	1	1	148	Sangat Tinggi
Pencapaian target	10	21	2	1	1	143	Tinggi
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						295	Sangat Tinggi
Ketelitian dalam bekerja	14	15	5	0	1	146	Sangat Tinggi
Antisipasi kesalahan kerja	15	15	4	1	0	149	Sangat Tinggi
Etika Kerja						459	Sangat Tinggi
Kesopanan dalam interaksi kerja	18	13	2	2	0	152	Sangat Tinggi
Profesionalisme kerja	16	15	3	1	0	151	Sangat Tinggi
Perilaku etis ditempat kerja	21	11	1	2	0	156	Sangat Tinggi
Total Variabel Disiplin Kerja						1.789	Sangat Tinggi

Selanjutnya, hasil analisis terhadap variabel komitmen organisasi disajikan pada Tabel 6. Capaian Variabel Komitmen Organisasi (X2). Tabel tersebut menunjukkan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi berdasarkan indikator komitmen organisasi. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki rasa memiliki, loyalitas, serta kesediaan untuk mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi.

Tabel 6. Capaian Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Indikator/Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Capaian	Kriteria Penilaian
	SS	S	N	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Komitmen Afektif						422	Sangat Tinggi
Kebanggaan terhadap organisasi	10	21	3	1	0	145	Tinggi
Ikatan emosional dengan perusahaan	8	18	6	2	1	135	Tinggi
Kenyamanan bekerja jangka panjang	10	19	4	2	0	142	Tinggi
Komitmen Berkelanjutan						283	Sangat Tinggi
Pertimbangan meninggalkan perusahaan	8	20	5	2	0	139	Tinggi
Pentingnya pekerjaan bagi karir	9	22	3	1	0	144	Sangat Tinggi
Komitmen Normatif						422	Sangat Tinggi
Perasaan kewajiban untuk bertahan	11	18	3	2	1	141	Tinggi
Kewajiban moral terhadap perusahaan	8	21	4	1	1	139	Tinggi
Tingkat produktifitas kerja	11	17	5	2	0	142	Tinggi
Total Variabel Komitmen Organisasi						1.127	Tinggi

Sementara itu, hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan ditampilkan pada Tabel 7. Capaian Variabel Kinerja Karyawan (Y). Tabel tersebut menunjukkan tingkat pencapaian kinerja berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian. Kinerja karyawan menjadi indikator penting karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar organisasi.

Tabel 7. Capaian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator/Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Capaian	Kriteria Penilaian
	SS	S	N	TS	STS		
	5	4	3	2	1		
Kuantitas Kerja						433	Sangat Tinggi
Penyelesaian pekerjaan sesuai beban kerja	12	19	3	1	0	147	Tinggi
Pencapaian target kerja	10	19	4	2	0	142	Tinggi
Tingkat produktivitas kerja	9	22	3	1	0	144	Tinggi
Kualitas Kerja						419	Sangat Tinggi
Tingkat kesalahan kerja rendah	5	22	6	1	1	134	Tinggi
Kesesuaian dengan standar kualitas	8	23	2	2	0	142	Tinggi
Ketelitian dalam bekerja	8	23	3	1	0	143	Tinggi
Ketepatan Waktu						284	Sangat Tinggi

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	7	22	5	1	0	140	Tinggi
Efektivitas dan efisiensi waktu kerja	11	19	3	2	0	144	Tinggi
Kerja Sama						299	Sangat Tinggi
Kemampuan bekerja sama	14	18	2	1	0	150	Sangat Tinggi
Koordinasi dalam tim	14	17	3	1	0	149	Sangat Tinggi
Inisiatif						423	Sangat Tinggi
Inisiatif dalam pemecahan masalah	11	17	5	2	0	142	Tinggi
Kemandirian dalam bekerja	11	17	6	1	0	143	Tinggi
Memberikan ide untuk perbaikan	10	14	10	1	0	138	Tinggi
Total Variabel Kinerja Karyawan						1.858	Tinggi

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan dan besarnya pengaruh disiplin kerja serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 8. Analisis Linear Berganda.

Tabel 8. Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.608	5.645		2.411	.022		
	Disiplin Kerja	.226	.073	.397	3.073	.004	.723	1.384
	Komitmen Organisasi	.742	.193	.498	3.848	.001	.723	1.384

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,608 + 0,073X_1 - 0,193X_2$$

Nilai konstanta sebesar 13,608 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi berada pada kondisi tetap, maka nilai dasar kinerja karyawan sebesar 13,608. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,073 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja memiliki kecenderungan meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien regresi komitmen organisasi menunjukkan nilai negatif sebesar -0,193.

Nilai negatif pada koefisien regresi komitmen organisasi perlu dipahami secara kontekstual karena hubungan statistik tidak selalu menggambarkan hubungan kausal secara langsung. Faktor seperti karakteristik responden, kondisi organisasi, persepsi karyawan, maupun variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model dapat memengaruhi arah hubungan tersebut.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.608	5.645		2.411
	Disiplin Kerja	.226	.073	.397	3.073
	Komitmen Organisasi	.742	.193	.498	3.848

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9, pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian tersebut menjadi dasar dalam menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis penelitian mengenai hubungan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Selanjutnya, pengujian simultan dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1343.887	2	671.944	25.391
	Residual	846.856	32	26.464	
	Total	2190.743	34		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai F-hitung sebesar 25,391 dengan nilai F-tabel sebesar 3,29 serta tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F-hitung lebih besar dibandingkan F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.613	.589	5.144	1.875

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 11, nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,589. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 58,9%, sedangkan 41,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian..

4. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang berada pada kondisi yang baik. Disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan telah mampu menjalankan aturan, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan adanya keterikatan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik penerapan disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Secara simultan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kedua faktor tersebut menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Kupang disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui penguatan kepatuhan terhadap aturan, evaluasi kinerja secara berkala, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tanggung jawab karyawan. Perusahaan juga perlu memperkuat komitmen organisasi melalui peningkatan komunikasi internal, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta program yang dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di luar variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi, seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun faktor individual lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2021). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 35(1), 154–174. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2020-0060>
- Anitha, J. (2021). Determinants of employee engagement and their impact on performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(7), 1715–1733. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2020-0037>
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2022). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 16(1), 479–516. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0145>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2021). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(5), 1015–1031. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2020-0020>
- Faturrahman, A., et al. (2023). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer International Publishing.
- Juniarta, I., et al. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Meyer, J. P., Morin, A. J. S., & Wasti, S. A. (2021). Employee commitment: Conceptualization and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 1–20.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835.
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726.
- Taherdoost, H. (2021). Data collection methods and tools for research; A step-by-step guide to choose

data collection technique for academic and business research projects. *International Journal of Academic Research in Management*, 10(1), 10–38.

Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2022). Retaining employees through organizational commitment and engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 855055. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.855055>