

## **HUBUNGAN ANTARA PROFESIONALISME, KEDISIPLINAN DAN KETERIKATAN KERJA**

**Oleh**  
**Didit Darmawan**  
**Universitas Mayjen Sungkono**

### **ABSTRACT**

*Companies can compete with their competitors if their employees have work engagement. However, raising work engagement is a serious challenge in the company. Through this study, work engagement will be determined based on professionalism and discipline. PT. Ajinomoto Indonesia, Mojokerto, East Java, is the intended location for the purposes of this research. The object of this research is aimed at employees of the IC (Inventory Control) section who work at PT. Ajinomoto by involving the variables of professionalism, discipline and work engagement. All employees, totaling 46 people from the IC section, make up the population. Employees with this number will be the respondents. The analysis tool is correlation. This is assisted by the SPSS application. Through this application the results of validity and reliability can be known. The results show that the three variables have a real relationship and influence each other positively or in the same direction. The relationship between these variables does not show a very strong but positive relationship.*

*Keywords: professionalism, discipline, work engagement.*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan dapat mengungguli pesaingnya jika setiap sumber daya manusia yang dimiliki dikembangkan dan dirawat dengan sebaik mungkin. Ini juga akan menghasilkan tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan sejak awal. Karyawan menjadi harapan dan tumpuan sebagai pendukung keberlangsungan hidup perusahaan sehingga manajemen sumber daya manusia menjadi tantangan bagi perusahaan. Tantangan tersebut salah satunya berkaitan dengan bagaimana keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

Keterikatan kerja berkontribusi pada keberhasilan perusahaan karena ketika karyawan terikat dengan pekerjaannya mereka lebih mudah termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya (Fatimah et al., 2018). Karyawan tersebut juga lebih antusias dengan pekerjaannya sehingga seluruh pikiran dan tenaganya ditujukan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Darmawan, 2012; 2013). Keterikatan kerja ialah kondisi psikologis dimana karyawan tertarik mewujudkan perusahaan untuk menjadi sukses dan karyawan juga bekerja melampaui kewajibannya (Naido & Martins, 2014). Karyawan dengan keterikatan kerja yang kuat cenderung lebih puas, komitmennya juga kuat, niat berpindah kerjanya juga menurun (Maslach et al., 2001; Saks, 2006). Bakker et al. (2008) menjelaskan bahwa keterikatan kerja adalah kebalikan dari kejenuhan kerja. Keterikatan kerja disebabkan oleh beberapa faktor, faktor itu seperti profesionalisme dan kedisiplinan.

Profesionalisme menunjukkan seberapa melekat kompetensi pekerja yang ditunjukkan pada perilaku kerja sehari-hari di tempat kerja (Khasanah et al., 2010). Di dunia kerja, karyawan tentu diwajibkan dapat bekerja dengan profesional karena terdapat harapan yang besar dari perusahaan bahwa profesionalisme dalam diri karyawan akan mewujudkan perusahaan untuk lebih baik dan lebih sukses (Darmawan, 2018). Profesionalisme berkaitan dengan profesi dan profesi yang dimiliki harus dilakukan dengan profesional (Novrianda, 2012). Sebagai karyawan harus memiliki profesionalisme karena ketika karyawan profesional, maka karyawan lebih pekerja keras, percaya diri, lebih cakap, mampu, berkualitas sehingga mendorong terwujudnya suatu keberhasilan pekerjaan. Ini berarti karyawan yang profesional akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang diwujudkan dalam bentuk dedikasi, totalitas dan menikmati pekerjaannya (Miles et al., 2006). Karakteristik karyawan yang seperti ini diidentifikasi sebagai antaseden yang positif dengan keterikatan kerja. Hal tersebut juga dinyatakan oleh Abdelhadi & Drach-Zahavy (2012); Jeong et al. (2016); van Loon et al. (2016); Noesgaard (2017) bahwa profesionalisme berhubungan dengan keterikatan kerja. Sebaliknya karyawan yang tidak profesional lebih mudah merasa lelah ketika bekerja yang akhirnya menurunkan keterikatan kerjanya (Schaufeli et al., 2002). Dengan demikian profesionalisme mengandalkan seperangkat pedoman dan norma yang juga kuat dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan karena adanya kesesuaian antara kebutuhan dan kemampuan karyawan.

Mukhalipi (2018) dalam studinya menyatakan bahwa terdapat hubungan diantara kedisiplinan dan keterikatan kerja. Kedisiplinan itu penting karena dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk mendisiplinkan dirinya sendiri sehingga dapat bekerja secara sendiri maupun kelompok sesuai arahan dari perusahaan (Putra, 2017). Karyawan juga lebih terdidik untuk dapat patuh terhadap prosedur, kebijakan, larangan dari perusahaan. Ini juga telah disebut oleh Dessler et al. (2005) bahwa mendisiplinkan karyawan memiliki tujuan utama agar karyawan termotivasi sehingga berperilaku sebagaimana mestinya sesuai ketentuan peraturan dan prosedur. Melalui kedisiplinan, tujuan perusahaan juga dapat diwujudkan namun sebaliknya tujuan perusahaan dapat terhambat akibat kedisiplinan karyawan yang buruk. Kedisiplinan merupakan sikap rela dari karyawan mentaati semua tata tertib yang diterapkan perusahaan sehingga ada keselarasan diantara peraturan dan perilaku karyawan (Decenzo & Robbins, 1999). Konsekuensinya adalah tercipta keharmonisan kerja sesama karyawan (Redeker, 1983) dan semangat kerjanya tinggi (Lestari, 2014). Semangat kerja karyawan merupakan aspek dari keterikatan kerja (Scaufeli & Bakker, 2004) sehingga keterikatan kerja cocok jika dihubungkan dengan kedisiplinan (Cropanzo & Mitchell, 2005; Ram & Pabhakar, 2011). Dengan demikian kedisiplinan harus dipertahankan dan memang penting untuk perusahaan karena perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih efektif dan efisien.

Keterikatan kerja dari karyawan yang senantiasa ditingkatkan, dapat memunculkan sikap positif dalam hal profesionalisme dan kedisiplinan serta pada akhirnya peningkatan kinerja juga tercapai. Keterikatan kerja harus dikelola dengan benar karena memiliki karyawan dengan tingkat keterikatan kerja yang kuat bukanlah sesuatu hal yang mudah. Perusahaan harus lebih

jeli dan memiliki strategi yang tepat guna sebagai investasi di masa depan karena karyawan menjadi aset berharga yang harus dijaga dan dikembangkan oleh perusahaan. Studi ini bermaksud mengetahui hubungan antara profesionalisme, kedisiplinan, dan keterikatan kerja.

### **METODE PENELITIAN**

PT. Ajinomoto Indonesia yang alamatnya ada Jl. Raya Mlirip No.110 Gedong, Mlirip, Kec. Jetis, Mojokerto Jawa Timur menjadi lokasi yang dituju untuk kepentingan penelitian ini. Objek penelitian ini ditujukan kepada karyawan bagian IC (Inventory Control) yang bekerja di PT.Ajinomoto dengan melibatkan variabel profesionalisme, kedisiplinan dan keterikatan kerja. Semua karyawan yang berjumlah 46 orang dari bagian IC menjadi populasinya. Karyawan dengan jumlah tersebut akan menjadi respondennya. Berikut adalah variabel yang digunakan di penelitian ini.

Profesionalisme ialah perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak hanya diukur dengan waktu yang dihabiskan sehari-hari ditempat kerja tetapi harus memiliki kejelasan terkait keefektifan pekerjaan yang dilakukan (Noordegraaf & Schinkel, 2011). Sesuai Swailes (2003) profesionalisme memiliki dimensi seperti pengabdian terhadap profesi, kemandirian, kewajiban sosial, hubungan sesama profesi, rasa yakin terhadap profesinya.

Kedisiplinan merupakan sikap karyawan yang menghargai dan patuh terhadap peraturan yang diberlakukan dengan tertulis atau tidak tertulis sehingga akan dilakukan karyawan dan sanksi yang diterapkan tidak akan dihindari ketika karyawan terbukti melakukan pelanggaran terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya (Fenley, 1998). Fenley (1998) menyebutkan bahwa indikator kedisiplinan terdiri dari manajemen waktu yang baik, sarana dimanfaatkan dengan baik, bertanggung jawab, kepatuhan terhadap instruksi.

Keterikatan kerja dapat dijelaskan bahwa keterikatan mental dan emosional karyawan yang memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih terhadap perusahaan dan tanggung jawabnya juga besar karena ingin menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sehingga ketetapan perusahaan untuk mencapai tujuan dapat terlaksana (Macey & Schneider, 2008). Indikatornya ialah vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli & Bakker, 2004).

Alat analisis adalah korelasi. Ini dibantu dengan aplikasi SPSS. Melalui aplikasi tersebut hasil validitas dan reliabilitas dapat diketahui.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Ada 46 responden yang dilibatkan di studi ini. Uji validitas telah sesuai dengan ketentuan nilai korelasi tidak kurang dari 0,3. Reliabilitas variabel penelitian ditentukan nilai alpha Cronbach setiap variabel profesionalisme (0,716), kedisiplinan (0,683), dan keterikatan kerja (0,664). Besaran yang diperoleh memenuhi ketentuan lebih dari 0,6 sebagai syarat minimum penerimaan keandalan instrumen.

Sesuai hasil tabel 1 diperoleh nilai 0,453 yang merupakan nilai dari hubungan diantara profesionalisme dan keterikatan kerja. Hubungannya signifikan dan arahnya positif sehingga profesionalisme yang semakin baik, maka hasil keterikatan kerja karyawan juga semakin baik. Hubungan diantara

kedua variabel tersebut adalah sedang. Selain itu nilai 0,547 menjadi hasil dari hubungan diantara kedisiplinan dengan keterikatan kerja. Nilai itu bermakna bahwa kedisiplinan yang semakin baik, maka keterikatan kerjanya semakin baik pula meskipun hubungan tersebut kekuatannya juga sedang. Begitu juga untuk nilai sebesar 0,513 yang menjelaskan bahwa nilai tersebut adalah hasil dari hubungan diantara profesionalisme dan kedisiplinan yang positif.

Tabel 1  
Correlations

|                  |                     | Profesionalisme | Kedisiplinan | KeterikatanKerja |
|------------------|---------------------|-----------------|--------------|------------------|
| Profesionalisme  | Pearson Correlation | 1               | .513**       | .453**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     |                 | .000         | .002             |
|                  | N                   | 46              | 46           | 46               |
| Kedisiplinan     | Pearson Correlation | .513**          | 1            | .547**           |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000            |              | .000             |
|                  | N                   | 46              | 46           | 46               |
| KeterikatanKerja | Pearson Correlation | .453**          | .547**       | 1                |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .002            | .000         |                  |
|                  | N                   | 46              | 46           | 46               |

Sumber: Output SPSS

Terbukti bahwa terdapat hubungan yang nyata diantara profesionalisme dengan keterikatan kerja. Ini sama dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Jeong et al. (2016); van Loon et al. (2016); Noesgaard (2017). Karyawan yang profesional tentu memiliki keterikatan kerja yang kuat karena selama ditempat kerja, menuntaskan pekerjaannya akan dilakukan dengan sungguh-sungguh dengan memperhatikan setiap detail pekerjaan yang dilakukan (Darmawan, 2016). Karyawan yang seperti ini tentu memihak pada perusahaannya dan memiliki kepedulian yang besar terhadap pekerjaannya (Rusman, 2007). Oleh karena itu dukungan dalam bentuk pengawasan, diberi umpan balik pekerjaan, kesempatan untuk belajar dan berkembang sudah seharusnya diberikan kepada karyawan (Darmawan, 2013). Ini merupakan langkah awal untuk memberikan apresiasi berdasarkan segala upaya yang dicurahkan. Selanjtnya, terbukti terdapat hubungan yang nyata diantara kedisiplinan dengan keterikatan kerja (Mukhalipi, 2018). Karyawan yang disiplin tentu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan tidak melanggar prosedur sehingga pekerjaannya dilakukan dengan penuh kesungguhan karena ingin memberikan yang terbaik berdasarkan hasil kerja dan untuk kemajuan perusahaan. Dengan hal ini, maka penerapan kedisiplinan harus berdasarkan keadilan, konsisten dan diberlakukan sesuai kondisi lingkungan kerja saat ini serta berorientasi pada perubahan. Perubahan tersebut akan menjadikan kepribadian karyawan lebih baik sehingga menjadi kebiasaan yang mudah diterapkan di tempat kerja. Meski demikian model manajemen disiplin yang diterapkan tidak boleh mengganggu motivasi dan komitmen karyawan.

## PENUTUP

Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki hubungan yang nyata dan saling mempengaruhi secara positif atau searah. Hubungan antara variabel tersebut tidak menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat kuat namun bersifat positif. Studi ini berkontribusi untuk memperluas teori keterikatan

kerja dan memperkaya diskusi yang relevan karena kami menyelidiki anteseden yang jarang diteliti seperti profesionalisme dan kedisiplinan. Berdasarkan temuan tersebut, maka pembuat kebijakan dapat mengevaluasi kembali bagaimana memfasilitasi profesionalisme karyawan dan megadopsi perubahan ke arah yang sesuai dengan perkembangan saat ini. Ini dapat diwujudkan dengan memberi karyawan lebih banyak kesempatan untuk pengembangan profesional sesuai standar di tempat kerja sehingga gagasan profesioanalisme antara perusahaan dan karyawan dapat selaras. Selain itu analisis pendekatan disiplin perlu dilakukan dengan menjadikan disiplin sebagai mekanisme korektif sehingga karyawan lebih cepat menyesuaikan diri, lebih produktif, komitmennya terhadap perusahaan lebih kuat dalam hal mewujudkan suatu tujuan yang strategis. Peneliti di masa mendatang harus memperdalam kajian terkait keterikatan kerja karyawan dengan menambahkan variabel bebas lainnya dan sampel penelitian juga harus lebih diperbanyak lagi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdelhadi, N., & A. Drach-Zahavy. (2012). Promoting Patient Care: work engagement as a mediator between ward service climate and patient-centred care. *Journal of Advanced Nursing*, 68(6), 1276-1287.
- Bakker, A. B., W.B. Schaufeli, M.P. Leiter, & T.W. Taris. (2008). An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Cropanzano, R., & M.S. Mitchell. (2005). Social Exchange Theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Darmawan, D. (2012). Studi Empiris Tentang Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dan Keterikatan Kerja, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 27-32.
- Darmawan, D. (2013). Hubungan Antara Budaya Kerja Dan Keterikatan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 1-8.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip Prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta - PT. JePe Press Media Utama, Surabaya.
- Darmawan, D. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Sikap Profesionalisme terhadap Intensi Berwirausaha, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 22-29.
- Darmawan, D. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Kondisi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 21-26.
- Decenzo, D. A, & S.P. Robbins. (1999). *Human Resources Management*, 6th Edition, John Wiley and Sons, Inc, New York.
- Dessler, G., G. Sutherland, & N.D. Cole. (2005). *Human Resources Management in Canada*. Toronto, ON, Pearson Education Canada, Canada.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217-241.
- Fenley, A. (1998). Models, Styles and Metaphors: understanding the management of discipline. *Employee Relations*, 20(4), 349-364.
- Jeong, S., Y.Y. Hsiao, J.H. Song, J. Kim, & S.H. Bae. (2016). The Moderating Role of Transformational Leadership on Work Engagement. *Human Resource Development Quarterly*, 27(4), 489-516.

- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Lestari, U.P. & D. Darmawan. (2014). Studi tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Macey, W. H., & B. Schneider. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Maslach, C., W.B. Schaufeli, & M.P Leiter. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Miles, R. L., C. Marshall, J. Rolfe, & S. Noonan. (2006). The Attraction and Retention of Professionals to Regional Areas. *Australasian Journal of Regional Studies*, 12(2), 129-152.
- Mukhalipi, A. (2018). Employee Discipline Enhances Employee Engagement. *Texila International Journal of Management*, 4(1), 59-69.
- Naidoo, P., & N. Martins. (2014). Investigating the Relationship Between Organizational Culture and Work Engagement. *Problems and perspectives in Management*, 12(4), 433-441.
- Noesgaard, M. S. (2018). How Home Health Caregivers' Perceive The Influence pf Professionalism On Their Experienced Work Engagement. *Journal of Career Development*, 45(4), 378-392.
- Noordegraaf, M., & W. Schinkel. (2011). Professionalism as Symbolic Capital. *Comparative Sociology*, 10(1), 67-96.
- Novrianda, D., T. Agustin & D. Darmawan. (2012). Kontribusi Norma Subjektif dan Lingkungan Kerja untuk Mengembangkan Profesionalisme. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 47-58.
- Putra, A. R., D. Darmawan, & E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 12-24.
- Ram, P., & G.V. Prabhakar. (2011). The Role of Employee Engagement in Work-Related Outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Redeker, J. R. (1983). *Discipline, Policies and Procedures*. Bna Books.
- Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. (2007). The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 21-34.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & A.B. Bakker. (2004). Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., M. Salanova, V. González-Romá, & A.B. Bakker. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Swales, S. (2003). Professionalism: Evolution and measurement. *The Service Industries Journal*, 23(2), 130-149.
- van Loon, N. M., M. Heerema, M. Weggemans, & M. Noordegraaf. (2018). Speaking up and Activism among Frontline Employees. *The American Review of Public Administration*, 48(4), 318-328.