PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG JAKABARING

SKRIPSI

Nama : Isdiyanto

Nim : 212016148

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG JAKABARING

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Isdiyanto

Nim : 212016148

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

20120

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah in:

Nama : Isdiyanto

Nim : 212016148

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi :Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuasi dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020

METERAI TEMPEL
TGL. 20
898FDAHF597110181
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Isdiyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring

Nama : Isdiyanto

Nim . 212016148

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,

Hj.Kholillah, S.E.,M.Si
NIDN : 0201106001

Pembimbing II,

Nadia Afrilliana, S.E.,M.Si
NIDN : 0219048501

Mengetahui,
Dekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen

Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN : 0229057501

ABSTRAK

Isdiyanto/212016148/2020/ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawanBank Sumsel Babel Cabang Jakabaring. Jenis penelitian ini menggunakan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 39 karyawanBank Sumsel Babel Cabang Jakabaring, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 39 responden. Artinya penelitian ini adalah penelitian sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y = 0,418 + 0,528X_1 + 0,345X_2$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring sebesar 51,9%.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Isdiyanto / 212016148/2020 / The Influence of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance of Sumsel Babel Bank, Jakabaring Branch.

The formulation of the problem in this study was whether there was an influence of organizational commitment and work discipline on employee performance of Sumsel Babel Bank, Jakabaring Branch. The objective of this study was to find out the influence of organizational commitment and work discipline on employee performance. This type of research used associative study. The population in this study were 39 employees of Sumsel Babel Bank, Jakabaring Branch, the sample taken in this study was the entire population sampled, namely 39 respondents. This means that this research was a census research. The data used were primary and secondary data. The method of collecting data through a questionnaire. The data analysis used were qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed the regression equation: $Y = 0.418 + 0.528X1 + 0.345X_2$. The coefficient of determination showed that the organizational commitment and work discipline could explain changes to the employee performance of Sumsel Babel Bank, Jakabaring Branch 51.9%.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline and Employee Performance.

PENGESAHAN
NO.332 /Abstract/LB/UMP/ VIII / 20 20
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG JAKABARING** dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama kepada kedua orang tuaku tercinta Bpk Nur Ali dan ibu Sri Haryanti yang mana do'a dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani,S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Hj Kholillah, S.E.,M.Si selaku pembimbing I serta pembimbing akademik, Ibu Nadia Afrilliana, S.E.,M.Si selaku pembimbing II, yang tak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Teman seperjuangan (Wahyu, Enggal, Denny, Deka, Rudi,Tomi, Anjar, Febi, Andrean, Andra, Okta, Surya, Ridho, Dimas, Adam, Avis, Nur, Adit dan Arif) yang telah banyak membantu dan saling bertukar pikiran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini
7. Karyawan yang terpilih sebagai responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan pihak-pihak yang lain tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2020

Isdiyanto

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR ..... **i**

HALAMAN SAMPUL ..... **ii**

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iii**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iv**

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**

HALAMAN PRAKATA ..... **vi**

HALAMAN DAFTAR ISI ..... **viii**

HALAMAN DAFTAR TABEL ..... **x**

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**

HALAMAN ABSTRAK ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah 1

B. Rumusan masalah 6

C. Tujuan penelitian 6

D. Manfaat penelitian 6

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Landasan Teori 7

B. Penelitian Sebelumnya 19

C. Kerangka Pemikiran 21

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 22

B. Lokasi Penelitian 23

C. Operasionalisasi Variabel 24

D. Populasi Dan Sampel 25

E. Data Yang Diperlukan 25

F. Metode Pengumpulan Data 26

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis 27

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 31

B. Pembahasan 50

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 57

B. Saran 57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengendalikan, mengatur dan mengarahkan orang secara efektif, maka dari itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan dalam mengendalikannya.

MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat pengting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secata efektif dan adil bagi kepentingan individu organisasi dan masyarakat(Schuler dalam Edy Sutrisno (2016 : 6).

Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya. Kinerja tenaga kerja atau pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja tenaga kerja mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja bukan merupakan karakteistik individu, seperti bakat atau kemampuan itu

sendiri. Tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai dengan baik apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Dengan terciptanya kinerja yang baik di perusahaan, hal tersebut akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016: 189-193).

Salah satu fakor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:430) komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan.

Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional.Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut,

karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik.

Selain komitmen organisasi, disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja (Kasmir, 2016: 189-193) disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perushaan itu diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada aturan pimpinan, menggambarkan adanya kondisi disipilin yang baik. Sikap disiplin sangat dibutuhkan karena dapat membantu suatu kegiatan agar dapat berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Bank Sumsel Babel adalah salah satu bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan dan terjadi perubahan nama pada tahun 2009, “Bank Sumsel” menjadi Bank Sumsel Babel. Lalu PT. Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring mulai beroperasi pada triwulan pertama tahun 2012 yang beralamat di Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari, No. 07 Kelurahan Silaberanti, Kecamatan Seberang Ulu I, Jakabaring, Palembang, Sumatera Selatan. Dilokasi ini terdiri dari kantor Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring menempati lantai 1 dan 2 dan Bank Sumsel Babel Pusat menempati lantai 3 sampai lantai 16.

Berikut data kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring dapat dilihat pada Tabel I.1 berikut :

Tabel I.1
Data Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan
Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring
Tahun 2019

No.	Bulan	Target (%)	Pencapaian (%)	GAP (%)
1	Januari	100	85,17	15,83
2	Februari	100	85,30	15,70
3	Maret	100	94,43	5,57
4	April	100	94,87	5,13
5	Mei	100	95,30	4,70
6	Juni	100	109,74	+9,74
7	Juli	100	91,43	8,57
8	Agustus	100	94,30	5,70
9	September	100	96,17	3,83
10	Oktober	100	98,74	1,26
11	November	100	98,61	1,39
12	Desember	100	112,85	+12,85

Sumber : Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring, 2020.

Standar kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring dilihat belum tercapai secara maksimal, seperti kurangnya motif karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang dimiliki beberapa karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan pada bagiannya dengan tepat waktu. Masih adanya karyawan yang kurang memperhatikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga kurang umpan balik dari atasan.

Kinerja tersebut salah satunya disebabkan oleh komitmen karyawan terhadap organisasi. Ada beberapa karyawan yang kurang memahami cara pengerjaan. Biasanya karyawan mengerjakan pekerjaanya hanya sekedar

untuk mendapatkan gaji, mereka mengerjakan tugasnya tanpa ada rasa keterlibatan emosional sehingga juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Rendahnya komitmen karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring disebabkan oleh adanya beberapa permasalahan, yaitu kurangnya pengawasan dan ketegasan dari pemimpin dalam menyikapi karyawan yang lalai dalam bekerja, terget pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak sesuai waktu yang telah ditentukan.

Selain komitmen, disiplin kerja karyawan dalam perusahaan ini juga masih rendah. Tingkat kedisiplinan karyawan ini dilihat dari ketepatan waktu para karyawan yang datang ke kantor, meskipun sudah dibuat oleh perusahaan untuk menegakkan disiplin kerja karyawan, penyebab tersebut dikarenakan pimpinan yang kurang tegas memberikan sanksi dan hukuman terhadap karyawan yang kurang disiplin.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring”.

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengetahuan dibidang manajemen, khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Almamater

   Penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi sekaligus perbandingan bagi para mahasiswa, khususnya bagi mahasiswa yang berniat melakukan penelitian sejenis.

3. Bagi Perusahaan

   Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah dalam komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Jakabaring.

DAFTAR PUSTAKA

Bhova Lyca Saputra Holau. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Palembang Bari*. (online), (http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/3209/).

Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

Edy Sutrisno.2017. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana.

Intan Sarah Putri Ayu Datul, Bambang Swasto Sunuharyo. 2018.*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.PT Hatni Paciran Lamongan*. (online), (http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2336).

Irshandi. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Catur Mitra Sejati Sentosa Palembang*. (http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/5001/).

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.

Malayu S.P hasibuan.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Askara.

Maulya Septiani, Bambang Swasto Sunuharyo, Arik Prasetya. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera*.Jurnal Administrasi Bisnis 40 (2) : 98105.(online),(http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1612).

M Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif*). Jakarta. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya.

Rifka Safuro Amalia. 2018.*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan La Gardena Kopo Square Bandung*. (http://repository.unpas.ac.id/32843/, diakses 2 Mei 2020).

Sugiyono. (2016). Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono.(2013). MetodePenelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja grafindo Persada