

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ADHYA TIRTA SRIWIJAYA PALEMBANG**

SKRIPSI



NAMA : JOAN ANJASMARA

NIM : 212016314

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Skripsi

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ADHYA TIRTA SRIWIJAYA PALEMBANG**

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomidan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



NAMA : JOAN ANJASMARA
NIM : 212016314

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah in:

Nama : Joan Anjasmara
NIM : 212016314
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ADHYA TIRTA SRIWIJAYA
PALEMBANG

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 lain.
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 sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus, 2020



Joan Anjasmara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADHYA TIRTA
SRIWIJAYA PALEMBANG

Nama : Joan Anjasmara
NIM : 212016314
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,

Hj. Zuhriyah.S.E.,M.Si
NIDN : 0018105606

Pembimbing II,

Lesi Agusria.S.E.,M.M
NIDN : 0205088201

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

يحب الله العامل إذا عمل أُنِجسَن. رواه لطبراني

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”

(H.R Thabrani)

Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkannya menuju jalan ke surga

(HR Muslim)

Persembahan :

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku
2. Saudara-saudaraku
3. Dosen Pembimbing I
4. Dosen Pembimbing II
5. Sahabat-sahabat
seperjuanganku



PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang**. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda Erliyono Wisno dan Ibunda Analisa Mariana, Saudara-saudaraku Septi Amelia Pertiwi dan Febrina Amanda Putri, teman-temanku Aditia zulkarnain,M. Adam Abdullah, Avis Bramantio dan seluruh keluarga besarku, lindungilah mereka selalu Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Adhya Tirta Sriwijaya Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Saudari-saudariku (Septi Amelia Pertiwi dan Febrina Amanda Putri)
9. Terima Kasih untuk sahabatku Adam, Adit, Avis, Arios yang telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.
11. Ayik, Aldo, Eko, Muchtar, Anjas, Andre, Aldi, Ardianto, dan Kak Genai atas doanya.

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.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2020

Joan Anjasmara

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DATAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian.....	25
C. Operasional Variabel.....	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Data yang Diperlukan	29
F. Metode Pengumpulan Data.....	29
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	37
B. Pembahasan Hasil Penelitian	57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Rata-rata Presentase Kinerja Karyawan	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel III.2 Kerangka Sampel	28
Tabel IV.1 Uji Validitas	43
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	44
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel IV.7 Komitmen Organisasi (X1)	49
Tabel IV.8 Disiplin Kerja (X2)	51
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda	54
Tabel IV.10 Uji F	55
Tabel IV.11 Uji t	56
Tabel IV.12 Uji Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	24
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran : Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Plagiarisme

Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Joan Anjasmara/212016314/2020/ Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah Adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang. Populasi penelitian PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang ini adalah 93 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 76 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikan 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 6,114 + 0,442X_1 + 0,287X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (19,074) > F_{tabel} (3,12)$ dengan signifikan $0,000 < sig \alpha = 0,1$. Secara parsial diketahui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,413) > t_{tabel} (1,665)$ dengan signifikansi $0,000 < sig \alpha = 0,1$. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,412) > t_{tabel} (1,665)$ dengan signifikansi $0,000 < sig \alpha = 0,1$. Uji koefisien determinasi 0,325 (32,5%) variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 67,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Komitmen, Organisasi, disiplin Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Joan Anjasmara / 212016314/2020 / The Influence of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang / Human Resource Management

The formulation of the problem in this study was whether or not there was an influence of the organization and work discipline on the performance of the employees at PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang. This study aimed to find out the influence of the organization and work discipline on the performance of the employees at PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang. The population in this study was 93 employees. The selected sample was 76 employees. The type of research used was associative. The data technique in this study was a questionnaire. The data analysis used in this research was qualitative and quantitative. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination (R²) with a significant level of 5%.

The results showed that there was an influence of organization and work discipline on employee performance. This was proved by the results of multiple linear regression $Y = 6.114 + 0.442X_1 + 0.287X_2$. Simultaneously it has a positive and significant effect on work coordination and organizational commitment to employee performance with a value of $F_{table} (19.074) > F_{able} (3.12)$ with a significant $0.000 < sig \alpha = 0.1$. Partially, it was known that organizational commitment has a significant influence on employee performance with $t_{obtained} (3.413) > t_{table} (1.665)$ with a significance of $0.000 < sig \alpha = 0.1$. Work discipline gave an influence employee performance with $t_{obtained} (2.412) > t_{table} (1.665)$ with a significance of $0.000 < sig \alpha = 0.1$. The coefficient of determination test $0.325 (32.5\%)$ variable work discipline and organizational commitment can explain employee performance. Meanwhile, 67.5% was influenced by other factors outside the study.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Work Performance

PENGESAHAN

NO.333 / Abstract/LB/UMP/MLL / 20_20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang menginginkan efektifitas dan efisiensi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berpikir kritis, terampil dalam menghadapi persaingan dan mampu bertindak cepat. Untuk itulah perusahaan diharuskan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kontribusi pada perusahaan juga akan turut terdongkrak jika perusahaan memiliki banyak sumber daya manusia seperti ini. Selain peningkatan tersebut, sumber daya manusia yang berkualitas juga mampu membuat perusahaan memiliki kinerja yang memuaskan sehingga ketahanan perusahaan semakin kuat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan baik internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan berkelanjutan. Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik adalah

komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tempatnya berada dan disiplin kerja yang baik.

Kinerja adalah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan rencana, standar, dan persyaratan kompetensi. Armstrong (dalam Wibowo 2016:8).

Menurut Kasmir (2016: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Adapun menurut Payman S Simanjuntak (dalam Bintaro dan Daryanto, 2017: 112).

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2016:430) 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.

Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan.

Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah komitmen organisasi (Kasmir, 2016: 189-193). Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Khan et al (Taurisa dan Ratnawati, 2016) yang mengatakan komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini diperkuat oleh Smith (Ciptodiharjo, 2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif yang terhadap kinerja pegawai produksi.

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 perusahaan itu diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada aturan pimpinan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Siagian (dalam Edy Sutrisno 2016:86).

Disiplin kerja harus dapat diterapkan dalam organisasi dan harus dilaksanakan oleh setiap karyawan, dengan adanya disiplin kerja, maka diharapkan kinerja meningkat. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardansyah, (2016) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilaman karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini diperkuat oleh Hidayati (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi dan mewujudkan disiplin kerja salah satunya adalah kepuasan kerja, jika karyawan dapat mematuhi peraturan yang diterapkan perusahaan untuk meningkatkan perusahaan, kepuasan kerja dalam setiap karyawan akan tumbuh.

Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam

bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat (Logahan 2017: 3)

PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang (PT. ATS) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyaluran air bersih yang mencakup sebagian wilayah kota Palembang yang telah memiliki pelanggan ± 19.000. PT. Adhya Tirta Sriwijaya untuk memberikan pelayanan prima kepada pelanggan tentunya mempunyai karyawan sebagai aset perusahaan yang harus diperhatikan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Bapak Setiyono ST selaku Manajer Produksi PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang, hal yang menjadi keluhan pelanggan memang sering terjadi namun pihak perusahaan terus berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik pada pelanggan. Hal yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang maksimal menurut manajer produksi antara lain beberapa karyawan bekerja kurang disiplin dan melakukan sesuatu hal tidak maksimal seperti seringnya terjadi kesalahan, keterlambatan serta kekeliruan dalam mengerjakan tugas, tidak bersemangat dan kurangnya komitmen karyawan untuk belajar hal-hal yang baru terutama pada bagian operator mesin yang semua sudah dilakukan secara sistem terkomputerisasi.

PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang mendorong semua karyawannya agar memiliki kinerja yang baik dengan menerapkan sistem penilaian kerja secara individu. Berdasarkan data yang tersedia dari kepegawaian, presentase kinerja karyawan pada tahun 2019 dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Rata-rata Presentase Kinerja Karyawan (%) pada tahun 2019

Bula	Pencapaian kinerja (%)
Januari	86
Februari	87
Maret	90
April	87,5
Mei	88
Juni	87
Juli	85,5
Agustus	86
September	88
Oktober	87,5
November	87
Desember	89
Rata-rata	87,5

Sumber: PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja karyawan pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang. jika dibandingkan dengan peraturan yang disepakati oleh perusahaan tentang penilaian kinerja karyawan dapat dikategorikan tergolong baik. Nilai rata-rata dari kinerja dalam satu tahun adalah 87,5% walaupun demikian perusahaan menginginkan presentase kinerja karyawannya diatas 95% (mendekati 100%).

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh komitmen yang dibangun oleh para karyawannya. Pernyataan ini didukung oleh (Taurisa dan Ratnawati, 2017) bahwa terdapat pengaruh yang searah antara komitmen

organisasional dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan PT.Adhya Tirta Sriwijaya Palembang, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya.

Kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang sudah diberi kepercayaan oleh pimpinan untuk melakukan pekerjaan dengan baik maka karyawan memiliki tanggung jawab yang harus dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik pula. Karyawan juga harus dapat memahami arahan yang telah diberikan pimpinan meskipun masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami cara pengerjaan terutama pada kegiatan pelayanan kepada pelanggan. Biasanya karyawan mengerjakan pekerjaannya hanya sekedar untuk mendapatkan gaji, mereka mengerjakan tugasnya tanpa ada rasa keterlibatan emosional sehingga juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pimpinan pada perusahaan kurang peka dengan kemajuan karyawan dimana evaluasi terhadap pencapaian kinerja jarang dilakukan.

Kompetensi yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah terutama pada karyawan lapangan hal ini membuat kinerja perusahaan secara menyeluruh terganggu akibat kurangnya kompetensi karyawan. Hal lain yang membuat kinerja karyawan pada perusahaan adalah alat sarana yang kurang memadai terutama alat sarana yang digunakan untuk perbaikan alat pompa air yang sering terjadi kendala. Komitmen Organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab

terhadap pekerjaannya.

Selain komitmen, disiplin para karyawan dalam perusahaan ini juga masih rendah dimana masalah keterlambatan masih ada saja karyawan yang datang terlambat ke tempat bekerja. Sanksi hukuman untuk para karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan surat peringatan satu, namun masih ada saja yang melanggar pelanggaran tersebut. Dalam hal ini kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja dengan disiplin yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Beberapa karyawan terutama karyawan outsourcing mengeluhkan gaji yang diterima masih dibawah upah minimum provinsi sumatera selatan. Hal ini secara langsung dapat menurunkan kedisiplinan karyawan dan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Almamater

Sebagai Informasi bagi peneliti sejenis, sehingga dalam penelitian dapat dimanfaatkan dalam penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat lebih memahami dan mendapatkan relevansi dan kecocokan antara ilmu dan teori yang didapatkan dibangku kuliah dengan kenyataan yang sebenarnya dan untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arik Prasetya (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja PT. Indolakto Factory Pandaan. Dalam Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang Vol.35 No.1.
- Bintoro dan *Daryanto*. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Chaterina Melina & Intan Ratnawati (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kerja Karyawan Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal 170-187 Vol.19, No 2 ISSN: 1412-3126 170. (<http://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/viewFile/1740/650>)
- Ciptodihardjo, I., 2015, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk di Surabaya, Jurnal Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, 2(1)
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Kencana.
- Edy Sutrisno.2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.
- Logahan.2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem.Tarakanitar
- M Iqbal Hasan.2012. *Statistik I*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- M Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif)*.Jakarta. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung
- Rizky Natassia. 2013. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Dengan Profabilitas sebagai Variabel Intervening (studi pada Perusahaan Manufaktur yang Listed di BEI).

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian*. Penerbit : Alfabeta. Bandung

_____. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Penerbit :
Alfabeta. Bandung.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Pers. Jakarta. Rajawali