PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBUR SEDAYA MAJU PRABUMULIH

SKRIPSI

Nama : Avis Bramantio

NIM : 212016305

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBUR SEDAYA MAJU PRABUMULIH

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan BisnisUniversitas Muhammadiyah Palembang

NAMA : Avis Bramantio

NIM : 212016305

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah in:

Nama	: Avis Bramantio
NIM	: 212016305
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBUR SEDAYA MAJU PRABUMULIH

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 sesuasi dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus, 2020

METERAI TEMPEL

6000

Avis Bramantio

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUBUR SEDAYA MAJU PRABUMULIH

Nama	: Avis Bramantio
NIM	: 212016305
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Hj. Kholilah.S.E.,M.Si	Mister Candera. S.Pd. M.Si
NIDN : 0201106001/859188	NIDN : 1005068902

Mengetahui,
Dekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

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

(HR Muslim)

انى لط بر ه ا و ر. ن يحـ سن أْ اعمل ذ إ مل الـ عا الله يـ حب

"Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik"

(H.R Thabrani)

Persembahan :

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. *Kedua orang tuaku ayahanda Suryadi dan ibunda Eti Nurmawan*
2. *Adik-adik ku*
3. *Keluarga besar ku*
4. *Sahabat-sahabat Seperjuanganku*
5. *Para Dosen FE Muhammadiyah Palembang*
6. *Almamater*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih .** 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 Suryadi dan Ibunda Eti Nurmawan, Adik-adik ku tercinta Fadly Oktaviano dan Nouval Ramadhan.

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 Muhammadiya Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Hj. Kholilah.S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Mister Candera, S.Pd, M.Si 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 Subur Sedaya Maju yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Saudara – saudaraku (Suryana, Fadly oktaviano, Nouval Ramadhan) tercinta terima kasih atas doanya.Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.
9. Terima Kasih untuk sahabatku Adit, Adam, dan Joan 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, Andre, Aldi, Arios, Anjas, Ardiantok, muchtar, Enggal, ridho, david, group Lapas42,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

Avis Bramantio

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan…….I

Halaman Judul……II

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat……III

Halaman Pengesahan……..IV

Daftar Isi…….IX

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah ……1

B. Rumusan Masalah……...8

C. Tujuan Penelitian……8

D. Manfaat Penelitian……..9

ABSTRAK

Avis Bramantio/212016305/2020/ Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah Adakah pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Populasi penelitian di PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih ini adalah 273 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 74 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 10%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 4{,}362 + 0{,}382X_1 + 0{,}331X_2 + 0{,}291X_3$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} (34,124) > F_{tabel} (2,38) dengan signifikan 0,000 < sig α = 0,10. Secara parsial diketahui Komitmen Organisasi bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (3,370) > t_{tabel} (1,660) dengan signifikasi 0,000 < sig α = 0,1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (3,400) > t_{tabel} (1,660) dengan signifikasi 0,001 < sig α = 0,10. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2,742) > t_{tabel} (1,660) dengan signifikan 0,008 < sig α = 0,1 Uji koefisien determinasi 0,576 (57,6%) variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci : Komitmen organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Avis Bramantio / 212016305/2020 / *The Influence of Organizational Commitment, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih / Human Resource Management.*

The formulation of the problem in this study was is there anyinfluence of Organizational Commitment, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. SuburSedayaMajuPrabumulih?. This study aimed to determine the effect of Organizational Commitment, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. SuburSedayaMajuPrabumulih. The research population at PT. SuburSedaya Maju Prabumulih consisted of 273 employees. The selected sample was 74 employees. The type of research used was associative. Data collection techniques in research was a questionnaire. The data analysis used in this research was qualitative and quantitative. The analysis techniques used were multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination (R2) with a significant level of 10%. The results showed that there was an influence of Organizational Commitment, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance. It was proven by the results of multiple linear regression Y = 4.362 + 0.382X1 + 0.331X2 + 0.291X3. Simultaneously, it showed a positive and significant effect of Organizational Commitment, Work Discipline and Job Satisfaction on employee performance with a value of $F_{obtained}$ (34,124)>F_{table} (2.38) with a significant 0,000 <sig α = 0.10. Partially, it is known that Organizational Commitment had a significant effect on employee performance with $t_{obtained}$ (3,370)>t_{table} (1,660) with a significance of 0,000 <sig α = 0.1. Work discipline had an effect on employee performance with $t_{obtained}$ (3,400)>t_{table} (1.660) with a significance of 0.001 <sig α = 0.10. Job satisfaction had a significant effect on employee performance with $t_{obtained}$ (2.742)>t_{table} (1.660) with a significant 0.008 <sig α = 0.1 .Test coefficient of determination was 0.576 (57.6%).it showed that Organizational Commitment, Work Discipline and Job Satisfaction contributed 57.6 % on Employee Performance . Meanwhile, 42.4% was influenced by other factors which were not explained in this study.

Keywords: *organizational commitment, work discipline, employee performance job satisfaction*

PENGESAHAN
NO.289/Abstract LB UMP/VIII/2020
Telah di Koreksi oleh
Lembaga Bahasa
Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh Perusahaan, karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Menurut Kasmir, (2019:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berati berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.Kinerja berasal dari pengertian performance, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna

yang lebih luas, tetapi termasuk bagaimana memonitor pegawai sehingga dapat diketahui keunggulan atau pun kelemahan pegawainya yang akhirnya akan menjadi masukan bagi program pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan dengan demikian kualitas pekerjaan, tujuan perusahaan atau instansi dari waktu ke waktu dapat tercapai. Wibowo (2016 : 7).

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 organisasi, dan disiplin kerja.

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.

Menurut Wibowo (2016:430) Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kinerja 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 (2016) yang mengatakan komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh 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 perushaan itu diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada aturan pimpinan, menggambarkan adanya kondisi disipilin 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 dilakuakan oleh Ardansyah, (2016) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana 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.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Hasibuan (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.Menurutnya, kepuasan kerja juga dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, serta kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Widyastuti &Palupiningdyah, (2015) Kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang tidaklah sama, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya . Manurung dan Ratnawati (2012) yang terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap pengawasan (supervisi), dan kepuasan terhadap rekan kerja. Menurut Edy sutrisno (2016:74) Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan

realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Menurut Syauta et al (2012) tingginya kinerja karyawan berhubungan dengan tingginya kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Carmeli dan Freund (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka melihat diri mereka sebagai bagian intergral dari organisasi, sehingga mereka akan mendedikasikan diri mereka pada organisasi (Kristianto dkk., 2012).

PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih berdiri pada tahun 1998. PT. Subur Sedaya Maju merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa service, sewa-menyewa dan perawatan alat-alat berat bagi perusahaan pertambangan untuk wilayah Sumatera Selatan PT. Subur Sedaya Maju bertempat di Jalan Pipa Pertamina Patih Galung Prabumulih Barat PT. Subur Sedaya Maju melakukan berbagi macam pekerjaan seperti misalnya pengerukan tanah, pengaspalan jalan, pengangkatan benda berat dan juga jasa penyewaan alat berat karena selain digunakan sendiri PT. Subur Sedaya Maju juga menyewakan alat berat tersebut. Pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih sesuai dengan alat yang digunakan, ada 5 yaitu, *crane, excavator, motor grader, dozer, compactor*.

Berdasarkan Data yang diperoleh dari Laporan Tahunan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir dari tahun 2016 hingga tahun 2019 terdapat penurunan kinerja Berikut adalah Data Laporan Tahunan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih pada tahun 2016-2019.

Table 1. 1
Laporan Tahunan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih
Tahun 2016-2019

No	Nama Alat	Merk, Tipe dan Kapasitas	Harga Sewa Alat/tahun	Jumlah Alat disewakan/tahun			
				2016	2017	2018	2019
1	HD Truck	Belaz 75135 (90-120 Ton)	Rp 1,722,036,360.00	4	4	4	3
2	Tronton	Scania P360 (30 Ton)	Rp 1,265,246,400.00	12	12	11	10
3	Crane	Hino 500 (50 Ton)	Rp 36,880,000.00	5	5	4	4
4	Wheel Loader	Caterpillar 950GC (2,5m34,4m3)	Rp 1,030,774,800.00	6	5	5	5
5	Excavator	Komatsu PC 3000E-9 (15m3)	Rp 2,251,459,320.00	5	4	4	4
		Komatsu PC 200 (1m3)	Rp 894,920,400.00	3	4	4	3
		Komatsu PC 200 Long Arm (0,80m3)	Rp 838,041,600.00	4	4	3	3
		Komatsu PC 400 (1,3m32,80m3)	Rp 1,081,106,400.00	4	5	5	4
6	Dozer	Caterpillar D8 R	Rp 1,476,802,800.00	5	4	4	4
		Komatsu D85	Rp 1,453,478,400.00	5	5	4	4
		Komatsu 55s	Rp 1,275,394,560.00	7	7	6	5
7	Motor Grader	Caterpillar 14M3	Rp 748,426,800.00	5	6	6	5
8	Vibro Roller	Caterpillar C56	Rp 446,846,400.00	3	4	3	3

Sumber : Laporan Tahunan Kinerja PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih, 2020.

Dari data tabel 1.1 di atas terdapat penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari sisi jumlah penyewaan alat berat. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan terhadap target yang ditentukan oleh pimpinan. Karyawan yang sudah diberi target oleh pimpinan harus dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik pula. Kemudian karyawan juga harus dapat memahami arahan yang telah diberikan pimpinan meskipun masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami bagaimana untuk memaksimalkan penyewaan alat berat. Beberapa karyawan mengerjakan pekerjaanya hanya sekedar untuk mendapatkan gaji, mereka mengerjakan tugasnya tanpa ada rasa keterlibatan emosional sehingga juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang membuat tidak maksimalnya kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih diperkirakan masalah disiplin kerja yang kurang maksimal dimana beberapa karyawan kurang menujukkan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Sebagian karyawan datang kekantor tidak tepat waktu, dan memperpanjang waktu istirahat dengan alasan tertentu serta masih ada karyawan yang tidak bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa alasan mendasar yang

membuat kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih kurang maksimal salah satunya mengenai masalah kepuasan kerja dimana beberapa karyawan terutama di bidang marketing yang berhubungan langsung dengan para pelanggan mengeluhkan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan serta Pemberian upah belum sesuai hal ini di tunjukan dengan adanya jam lembur yang tidak di berikan upah sama sekali.

Beberapa kondisi tersebut di atas membuat kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih menurun terutama pada tahun 2019. Oleh karena itu, Melihat pentingnya komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka penulisan tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasi, Displin kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini dapat memberikan bentuk pengembangan wawasan keilmuan dan kesempatan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dalam kenyataan yang terjadi dilapangan dan penulisan dapat mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

2. Bagi Objek Penelitian

   Penelitian ini merupakan sebagai masukan kepada pimpinan PT. Subur Sedaya maju Prabumulih yang berguna untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk me[illegible]i ataupun kebijakan perusahaan dan kesejahteraan dapat terp

3. Bagi Almamater

   Untuk dijadikan referensi dan bahan pembanding bagi para mahasiswa yang melakukan penelitian selanjutnya khususnya pada program study manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

Ardansyah, 2014. Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten lampung Tengah “.jurnalmanajemen.petra.ac.iddiakses tanggal 12 Juni 2020

A.Rifai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:dari teori ke praktek. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

As’ad, Moh. (2014). Psikilogi Industri. Yogyakarta: Liberty

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1.Yogyakarta : Gava Media.

Carmeli dan Freund, 2014, Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance, An. Empirical Investigation.

Ciptodihardjo, I., 2015, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen

Edy Sutrisno.2010. *Budaya Organisasi.* Jakarta. Kencana.

_____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Kencana.

Fauzi, Fitriya dkk. 2019. Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntasi, Penerbit salemba Empat. Jakarta.

Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen Personalia&Sumber Daya Manusia edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016.Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hidayati., (2014), Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar, NaskahPublikasi.

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

Kadarisman, M., (2014). Manajemen Kompensasi. Jakarta : PT. RajaGrafindo

Persada.

Kristianto, Suharmono, Intan Ratnawati.(2011).Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Rsud TugurejoSemarang.Jurnal.UNDIP.

Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara

Manurung, M. T & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management.* 1 (2): 145-157.]

M Iqbal Hasan.2012. *Statistik I.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.

M Iqbal Hasan. 2015. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif).*

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D.Bandung: CV. Alfabeta..

_____. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta

_____. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

_____.. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

_____.. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Taurisa, Chaterina Melina. Intan Ratnawati. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Syauta, Jack Henry et al, 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). International Journal of Business, Volume 1Issue 1 ! ! December. 2012 ! ! PP.69-76.

Tohardi. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Penerbit : PT Remaja Rosdakarya.

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

Widyastuti, Noni, Palupiningdyah, 2015, Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavio (OCB)Sebagai Variabel Interverning, Management Analysis Journal,4(1),76-78