

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA  
CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Irma Anggraini**

**Nim : 212016309**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM  
INDONEIA CABANG PALEMBANG**

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar sarjana manajemen**



**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Nama : Irma Anggraini**

**NIM : 21 2016 309**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Irma Anggraini

Nim : 212016309

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang 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 ketidak benaran 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.

Palembang, September 2020



Irma Anggraini

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

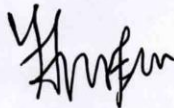
**Universitas Muhammadiyah Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang  
**Nama** : Irma Anggraini  
**Nim** : 212016309  
**Fakultas** : Ekonomi Dan Bisnis  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

**Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, September 2020**

**Pembimbing 1**



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

**Pembimbing 2**



**Anggreany Hustia. S.E.M.M**  
**NIDN: 0110128301**

**Mengetahui, Dekan  
U.b. Ketua Program Studi Manajemen**



**Zaleha Tri Handayani.S.E.,M.Si**  
**NIDN: 0229057501**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

*Ya allah, ampunilah masa laluku dan ubah masa depanku*

*Dan janganlah kamu (merasa) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang yang beriman.  
(QS. Ali Imran :139).*

*Belajar dari kemarin, hidup untuk hari ini, berharap untuk hari esok, dan yang terpenting adalah jangan sampai berhenti.*

*Bunga tidak iri dengan keindahan bunga lainnya, mereka hanya fokus memberi keindahan pada dirinya sendiri.*

*Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri, semoga apa yang kamu usahakan, kamu persiapkan, memberikan hasil yang paling kamu inginkan.*

*(Irma Anggraini)*

### **Persembahan:**

*Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini khusus kepada:*

- ❖ *Kedua Orang tuaku Bapak Artono dan Ibu Jawariah, S.Pd tercinta & tersayang yang selalu senantiasa mendoakan, senantiasa memberikan dukungan materi dan moral, dan sebagai seorang motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan yang terbaik.*
- ❖ *Saudaraku yaitu Karnain dan Jelita yang senantiasa memberi semangat dan dorongan kepadaku.*
- ❖ *Dosen pembimbingku Ibu ZalehaTrihandayani., S.E., M.Si dan IbuAnggreany Hustia, S.E,M.M.*
- ❖ *Seseorang yang akan mendampingiku kelak.*
- ❖ *Partner terbaikku Septa Alfiansyah.*
- ❖ *Sahabat Terdekatku Zulpa, Fransiska Wulandari, Agnes Monica, Dinda Agustin, Sisi Valeta, Ayu Oktarini, Putri Ayu Salsabila, Yuyun, Cepi, telah berjuang bersama selama masa perkuliahan.*
- ❖ *Teman-teman posko 228 Santan Sari*
- ❖ *Teman-teman prodi manajemen angkatan 2016.*
- ❖ *Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.*



## PRAKATA

**Assalamu'alaikum. Wr. Wb.**

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari system pendidikan di mulai dari usia dini sampai keperguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan Negara lain.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah Artono dan Ibu Jawariah, S.Pd yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada::

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Mister Candra, S.pd., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Ibu Anggreany Hustia, S.E, M.M selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang yang telah membantu dan memberi izin untuk melakukan penelitian.
7. Keluarga besar paket Manajemen yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.

Didasari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

**Palembang, September 2020**  
**Penulis**

**Irma Anggraini**

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Sampul .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Motto .....	v
Prakata.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran .....	xi
Abstraks.....	xii

## BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10

## BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Kerangka Pemikiran.....	29



D. Hipotesis .....	29
--------------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel .....	31
D. Populasi dan Sampel .....	32
E.Data yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data .....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data .....	35

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN**

A. Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan.....	65

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	78
B. Saran .....	79

### **Daftar Pustaka**

### **Lampiran**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pencapaian Sistem Manajemen kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia Cabang Palembang 2015 - 2019 .....	5
Tabel I.2 Rata – rata Hasil Pelaksanaan kerja karyawan PT.Telkom Indonesia Cabang Palembang 2015 – 2019 .....	6
Tabel III.3 Devinisi Operasional Variabel .....	31
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	33
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	47
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	52
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian ( unit kerja ) .....	53
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	54
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi .....	56
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja .....	58
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel IV.11 Hasil Uji F ( Simultan ) .....	62
Tabel IV.12 Hasil Uji T ( Parsial ) .....	63
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi .....	64

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>29</b>
--	-----------

## Daftar Lampiran

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Form Kuesioner Pendahuluan
Lampiran 3	Tabel Issac dan Micheal
Lampiran 4	Tabulasi Data 1, Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	Tabulasi Data 2, Hasil Jawaban Responden
Lampiran 6	Hasil Regresi Linear Berganda
Lampiran 7	Tabel r
Lampiran 8	Tabel F
Lampiran 9	Tabel t
Lampiran 10	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	Surat Selesai Riset
Lampiran 12	Sertifikat Toefle
Lampiran 13	Sertifikat AIK
Lampiran 14	Sertifikat Komputer
Lampiran 15	Surat Keterangan Lunas BPP
Lampiran 16	Plagiarism Cheker
Lampiran 17	Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

**Irma Anggraini/212016309/2020/Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Terdapat dua variabel bebas (Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja) dan satu variabel terikat (Kinerja Karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 62 orang karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Uji simultan (F) dan parsial (t), serta koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh positif, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi atau disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja mampu berkontribusi naik turunnya terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang.

***Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan***

#### **Abstract**

*Irma Anggraini/ 212016309/ 2020/ The Influence of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance of PT Telkom Indonesia Palembang / Human Resource Management.*

*The formulation of the problem in this study was there any influence of organizational commitment and work discipline on employee performance of PT. Telkom Indonesia Palembang. This research was conducted with the objective to find out the influence of organizational commitment and work discipline on employee performance of PT. Telkom Indonesia Palembang. This type of research was an associative study. There were two independent variables (Organizational Commitment and Work Discipline) and one dependent variable (Employee Performance). The populations in this study were all employees of PT. Telkom Indonesia Palembang. The sample used was 62 employees of PT. Telkom Indonesia Palembang with sampling technique using Cluster Sampling. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection technique used was through a questionnaire. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, simultaneous ( $F$ ) and partial ( $t$ ) test, and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis indicated a positive influence of organizational commitment and work discipline on employee performance of PT. Telkom Indonesia Palembang. The results of hypothesis testing simultaneously showed that organizational commitment and work discipline have a significant influence on employee performance of PT. Telkom Indonesia Palembang. The results of the partial analysis showed that organizational commitment or work discipline has a significant influence on employee performance of PT. Telkom Indonesia Palembang. The results of the coefficient of determination indicated that organizational commitment and work discipline could contribute to the ups and downs of employee performance at PT. Telkom Indonesia Palembang.*

*Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance*

PENGESAHAN

NO. 417 / Abstract I B L MP/ U111 / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang fat

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang penting dan membuat sumber organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Kinerja menjadi suatu aspek yang penting dalam sumber daya manusia, dimana kinerja mencerminkan hasil dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, kinerja karyawan sendiri merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kuantitas dan kualitas serta tanggung jawab berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang karyawan yang dalam hal ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama adalah hal yang dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja maupun yang berasal dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan

organisasi.

Menurut I Made Adi Suryadharma (2015:12) Pentingnya kinerja karyawan bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, selain itu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang lebih, dan dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi, otomatis membuat karyawan akan merasa betah bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan tersebut tidak akan pindah bekerja ke tempat lain. Dalam mencapai kinerja karyawan perlu mempunyai perilaku dimana karyawan tidak hanya bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari sekedar pekerjaan formal kepada organisasinya. Selain kinerja hal yang penting lainnya adalah komitmen.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja dengan penuh loyalitas pada perusahaan. Mereka akan bekerja dengan secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan harapan perusahaan. Kurangnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sebelum jam yang telah ditentukan, selain itu pihak perusahaan belum memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi atau potensi yang lebih didalam bidangnya,



penghargaan sangat dibutuhkan. Karena semakin tinggi penghargaan yang diberikan akan dapat meningkatkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mencapai hal tersebut setiap karyawan dibutuhkan komitmen dalam berorganisasi.

Komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Menurut Robert dan Kinick (dalam Robert Kreitner, 2011) Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan. Sementara itu, Menurut Schermerhorn, Hut, Osboron, dan Uhl-bien (2011: 72) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Komitmen organisasi meliputi hubungan kerja, tanggung jawab, pengakuan dan penghargaan. Selain komitmen hal yang penting lainnya adalah disiplin.

Menurut Hasibuan (2016:64), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Sulistyanti (2011:13) Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/Negara. Sinambela (2012:81) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Kemudian menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013:153), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Kondisi disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, dan taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan. Disiplin merupakan sebuah titik awal segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah perusahaan, disiplin juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan.

PT. Telkom Indonesia adalah salah satu perusahaan yang mengutamakan ketepatan waktu dalam mempersiapkan kebutuhan dan kualitas pelayanan yang telah disepakati bersama. Melihat dari sikap disiplin kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka karyawan di PT. Telkom ini masih belum mencapai kualitas kerja yang sesuai standar, karena kuantitas kerja dan tanggung jawab karyawan masih kurang. Setiap tahun PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang melakukan penilaian kinerja.

Penilaian dinyatakan dalam bentuk Pencapaian Sistem Manajemen Kinerja. pada PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Sistem Manajemen Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia**  
**Cabang Palembang 2015-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Pencapaian</b>	<b>Predikat Sistem Manajemen</b>	<b>Keterangan</b>
		<b>Kinerja</b>	
2015	65,07	C	Cukup
2016	79,70	B	Baik
2017	80,00	B	Baik
2018	69,10	C	Cukup
2019	67,00	C	Cukup

Sumber : PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang, 2020

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian sistem manajemen kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang Tahun 2015 mendapatkan predikat cukup, tahun 2016 mendapatkan predikat baik, tahun 2017 mendapatkan predikat baik, tahun 2018 mendapatkan predikat cukup dan tahun 2019 juga mendapatkan predikat cukup.

Selain adanya Predikat Sistem Manajemen Kinerja berikut adalah tabel rata-rata hasil pelaksanaan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang tahun 2015-2019.

**Tabel 1.2**  
**Rata-Rata Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan**  
**PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang Tahun 2015 s/d 2019**

No	Unit Kerja	Target (%)	Realisasi Target (%)	Target Belum Tercapai (%)
1	WAR ROOM	100,00	95,17	4,83
2	ACCESS NETWORK	100,00	97,00	3,00
3	INFRATEL	100,00	37,19	62,81
4	CONSUMER SERVICE	100,00	75,01	24,99
5	MULTIMEDIA	100,00	80,82	19,18
6	SECURITY & SAFETY	100,00	73,10	26,90
7	BUSINESS SERVICE	100,00	60,60	39,40
8	ENTERPRISE SERVICE	100,00	38,94	61,06
9	WIRELESS BROADBAND	100,00	95,36	4,64
10	HUMAN RESOURCE	100,00	40,44	59,56
11	COMMUNITY DEVELOPMENT CENTER	100,00	41,61	58,39
12	FINANCE SERVICE	100,00	37,48	62,52
13	PAYMENT & COLLECTION	100,00	39,26	60,74
14	IT SERVICE	100,00	81,64	18,36

**Sumber : PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang, 2020**

Pada Tabel 1.2 terlihat bahwa beberapa unit kerja pencapaian targetnya masih dibawah 50% seperti Infratel 37,19%, Enterprise Service 38,94%, Human Resource 40,44%, Community Development Center 41,61%, Finance Service 37,48%, Payment & Collection 39,26%. Sedangkan untuk unit lain juga belum mencapai target yang telah ditentukan. Dari hasil observasi dilapangan salah satu

faktor penyebab tidak tercapainya target adalah berkaitan dengan komitmen dan disiplin.

Pada PT. Telkom Indonesia cabang Palembang karyawan sudah memiliki kemauan untuk bekerja namun sebagian besar karyawan belum memiliki kesetiaan yang tinggi. Dari sisi kesetiaan karyawan masih belum setia, mereka masih tetap mengharapkan bisa bekerja di tempat lain yang mereka rasa lebih baik. Hal ini berarti kebanggaan mereka atas pekerjaan juga belum ada.

Disiplin kerja karyawan juga memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja di PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang masih belum maksimal dikarenakan kurang mematuhi peraturan yang dibuat oleh pimpinan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan atas disiplin waktu masuk kerja dan pulang kerja, karyawan masih kurang taat terhadap peraturan perusahaan serta karyawan tidak taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Selain itu ada beberapa karyawan yang sering melempar pekerjaan dan mengakibatkan tugas yang harusnya diselesaikan lebih cepat jadi terhambat. Pengawasan terhadap karyawan harus dibuktikan jika pengawasan kurang baik, terbukti masih ada karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan, hal itu disebabkan juga oleh kurangnya ketegasan pimpinan dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin.

Komitmen Organisasi dan Disiplin kerja sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Komitmen Organisasi yang tinggi akan sangat membantu perusahaan untuk semakin lebih baik lagi. Selain itu Disiplin kerja harus ditegakkan dalam perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dapat disimpulkan bahwa PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang terdapat sebuah fenomena yang terjadi yakni komitmen organisasi dan disiplin kerja yang terlihat pada karyawan di perusahaan tersebut masih terbilang kurang baik, dimana ada beberapa karyawan yang terlihat kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja, tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya, dimana kinerja itu adalah suatu peran penting yang harus dimiliki perusahaan. Jika kinerja karyawan terbilang kurang baik, maka perusahaan akan mengalami kendala dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang harus lebih tegas dalam menegur karyawan, memberikan surat peringatan dan memberikan sanksi hukuman berat bagi karyawan yang melanggar. Berdasarkan latar belakang masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang?
2. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang?
3. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khususnya dalam bidang konsentrasi sumber daya manusia.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan bagi PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang untuk mengetahui dimana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan

##### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi tambahan bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Kreitner Robert dan Kinick Angelo. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku Ke-2 Jakarta: Salemba Empat.
- Priansa Donni Juni .2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo.2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Depok : PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono, 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Bambang Sularso, 2017. No. 20 *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Karier* (Studi Empirik Pada Kecamatan Semarang Barat). TESIS : STIE Dharmaputra Semarang.
- Maulya Septiani, Bambang Swasto Sunuharyo, Arik Prasetya. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan* ( Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). TESIS : Universitas Brawijaya.
- Suryadharma, I Made Adi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Studi Pada PT. BPR SRI Artha Lestari Denpasar). TESIS : Universitas Udayana.
- Suali, S.E., M.M. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam*. TESIS : Universitas Putera Batam.