

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUN SAWIT INDAH
GROUP KABUPATEN OKI**



Skripsi

Nama : Ricki Satiawan

NIM : 212017104

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

Skripsi

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUN SAWIT INDAH
GROUP KABUPATEN OKI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Ricki Satiawan

NIM : 212017104

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ricki Satiawan
NIM : 212017104
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Usulan Penelitian : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SUN SAWIT INDAH GROUP
KABUPATEN OKI

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I 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 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 2021



Ricki Satiawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah
Group Kabupaten OKI
Nama : Ricki Satiawan
NIM : 212017104
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2021

Pembimbing I,



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 023106001/786010

Pembimbing II,



Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN/NBM: 0027086001/944809

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zetris Handayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah Maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui. (Al-Baqarah: 216)

مَنْ خَرَجَ جَفِطَ بِالْعِلْمِ هُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ

“Barang siapa keluar untuk mencari Ilmu maka dia berada di jalan Allah“.

(HR. Turmudzi)

Persembahan:

Dengan mengucapkan rasa Syukur kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orangtua ku tercinta Ayahanda Anizar dan Ibunda Rusnayu
2. Adik ku tercinta Rifda Mardotillah
3. Seluruh keluarga besarku

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabibil'amin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda ku (Anizar) dan Ibunda ku (Rusnayu) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis, serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Dr. H. M. Idris, SE.,M.Si dan Bapak Edy Liswani, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Ibu Dr. H. Choiriyah, S.E., M.Si dan Ibu Fitantina, S.E., M,Si selaku Dosen Penelaah Seminar Proposal.
7. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku dosen penguji sidang komprehensif.
8. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Kedua orang tua ku tercinta Ayahanda Anizar dan Ibunda Rusnayu yang tak henti-hentinya medoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Adik ku tercinta Rifda Mardotillah yang selalu mendoakan serta memberi semangat.

11. Mamang Hasan Basri dan Bibi Devi yang telah membantu selama saya kuliah dan tak hentinya memberikan masukan serta bimbingan kepada saya.
12. Seluruh keluarga besar ku di Jambi maupun di OKU.
13. Temanku Fanny Novrianti S.M beserta keluarga
14. Sahabat-sahabat ku Rahmad Yuliansyah S.M, Andriansyah S.M, Meffrio, M. Aldi Saputra, dan Aldo Rizki Pranata yang telah banyak membantuku dalam skripsi ini
15. Sahabat-sahabat ku yang berada di Jambi Rian Feriadi, Andre Novrizal, Reda Permana, dan M. Rizky Wahyudi.
16. Keluarga besar grup Majelis Taqlim Nuraini
17. Terima kasih teman-teman “Manajemen C”.
18. Terima Kasih juga kepada teman-teman kuliah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah S.W.T membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamu’alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Agustus 2021

Ricki Satiawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	vii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampling.....	35

E. Data Yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	37
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

- Tabel I.1 Target dan Realisasi Produksi
- Tabel I.2 Tingkat Ketidak Hadiran Karyawan
- Tabel III.1 Operasional Variabel
- Tabel III.2 Populasi dan Sampel Berdasarkan Jabatan
- Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
- Tabel IV.2 Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)
- Tabel IV.3 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)
- Tabel IV.4 Uji Reabilitas
- Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
- Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian
- Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
- Tabel IV.9 Variabel Kinerja Karawan
- Tabel IV.10 Variabel Komitmen Organisasi
- Tabel IV.11 Variabel Disiplin Kerja
- Tabel IV.12 Analisis Regresi Linear Berganda
- Tabel IV.13 Hasil Uji F
- Tabel IV.14 Hasil Uji T
- Tabel IV.15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Kerangka Pemikiran

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Tabulasi Validitas dan Reabilitas

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 4 Tabulasi Data Regresi Linear Berganda

Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Uji F dan Uji t

Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 7 Data Presentase Identitas Responden

Lampiran 8 Tabel r

Lampiran 9 Tabel F

Lampiran 10 Tabel t

Lampiran 11 Jadwal Kegiatan Penelitian

Lampiran 12 Surat Riset

Lampiran 13 Sertifikat Hafalan Surah-Surah Pendek Al-Qur`an

Lampiran 14 Sertifikat SPSS

Lampiran 15 Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 16 Plagiarism Checker

Lampiran 17 Biodata Penulis

Abstrak

Ricki Satiawan/212017104/2021/Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah adakah Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuisioner. Populasi penelitian di PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI adalah 99 karyawan. Jumlah sampel yang terpilih sebanyak 79 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian 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 $Y = 0,430 + 0,371 X_1 + 0,459 X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} (47,051) \geq F_{tabel} (3,12)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < sig \alpha = 0,05$. Secara parsial diketahui Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,611) \geq t_{tabel} (1,665)$, dengan signifikan $t 0,001 < sig \alpha = 0,05$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (4,617) \geq t_{tabel} (1,665)$, dengan tingkat signifikan $t 0,000 < sig \alpha = 0,05$. Uji koefisien determinasi 0,541 (54,1%) variabel Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan terhadap Kinerja. Sedangkan (45,9%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Ricki Satiawan/212017104/2021/The Effects of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance of PT. SUN Sawit Indah Group OKI Regency/Human Resource Management

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was an effect of organizational commitment and work discipline on employee performance of PT. SUN Sawit Indah Group OKI Regency. This study aimed to determine the effect of organizational commitment and work discipline on employee performance of PT. SUN Sawit Indah Group OKI Regency. The type of research used Associative. The data collection technique in this research used a questionnaire. The research population at PT. SUN Sawit Indah Group OKI Regency that had 99 employees. The number of samples selected as many as 79 employees. The data analysis in this study was qualitative and quantified. The analytical technique in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R²) with a significant level of 5%. The results showed that the effects of organizational commitment and work discipline on employee performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 0.430 + 0.371 X_1 + 0.459 X_2$. Simultaneously it showed a positive and significant effect of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance with a value of Fcount (47.051) Ftable (3.12) with a significant level of $0.000 < sig = 0.05$. Partially, it was known that organizational commitment had an effect on employee performance with a value of tcount (3.611) ttable (1.665), with a significant t of $0.001 < sig = 0.05$. Work discipline had a significant effect on employee performance with a value of tcount (4.617) ttable (1.665), with a significant level of $t 0.000 < sig = 0.05$. The coefficient of determination test was 0.541 (54.1%) the variables of Organizational Commitment and Work Discipline were able to explain the performance. Meanwhile (45.9%) was influenced by other factors outside the study.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance



August 30, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah organisasi yang di dirikan oleh seseorang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan masyarakat, kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi yaitu sumber daya alam, sumber daya manusia, dan modal. Perusahaan tentu saja tidak lepas dari peran manajemen dan sumber daya manusia. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola aset perusahaan dengan baik dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing sehubungan akan mendukung suatu tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku serta memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat. Perlakuan yang baik dan manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat pada karyawan sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Rasa nyaman pada perusahaan juga meningkat sehingga dengan rasa nyaman yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawannya. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan

memberikan disiplin kerja yang profesional.

Suatu perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah asset yang penting untuk suatu perusahaan. Supaya pegawai memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan maka suatu perusahaan harus memberikan dukungan yang baik bagi pegawai.

Salah satu variabel dalam Sumber Daya Manusia yaitu kinerja. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur pada kemampuannya menyelesaikan tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah diatur berarti berkinerja yang baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja Menurut Kasmir (2016:189-193) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya (Newstrom dalam Wibowo, 2017 : 430). Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan kuat dan terikat dengan

organisasi di tingkat emosional, sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja di sana.

Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

PT. SUN Sawit Indah Group adalah perusahaan cabang yang berlokasi di Talang Cempedak, Kec. Jejawi OKI. Sebelumnya perusahaan ini ialah cabang dari pusatnya PT. SUN Sawit yang terletak di Jalan Basuki Rahmat No. 5676 Kelurahan Kemuning Kota Palembang. Perusahaan ini bergerak dibidang agro industri pengolahan minyak kelapa sawit, yang mana buah sawit yang telah dipanen dan dibeli dari masyarakat baik di sekitar daerah kecamatan jejawi maupun daerah luar akan diangkut dengan menggunakan transportasi truk. Setelah sampai pabrik akan di sortasi atau grading berdasarkan standar kualitas TBS (Tandan Buah Segar) hingga menjadi CPO (Crude Palm Oil) dan karnel yang bernilai lebih. CPO yang di produksi adalah minyak kelapa sawit mentah yang diperoleh dari hasil pengempaan daging buah kelapa sawit sedangkan karnel itu sendiri yang diperoleh dari pemisahan biji kelapa sawit dari daging buah. Penyortiran atau grading dilakukan untuk melihat mutu CPU dihasilkan baik dari kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian PT SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI bahwa target selama 4 tahun terakhir tidak dapat terealisasi dan mengalami penurunan, berikut adalah pencapaian target pada PT SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI

Tabel I.1
Target dan Realisasi Produksi Minyak Sawit PT SUN
Sawit Indah Group Kabupaten OKI

No	Tahun	Produksi		Persentase Pencapaian Target
		Target (ton)	Realisasi (ton)	
1	2017	687.250	585.200	85.15 %
2	2018	931.350	754.300	80.98 %
3	2019	824.500	633.250	76.80 %
4	2020	882.210	438.780	49.73 %

Sumber: Bagian Kepegawaian PT. SUN Sawit Indah Grop tahun, 2021

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI mulai tahun 2017 sampai 2020 mengalami penurunan produksi dari target yang telah direncanakan. Terutama pada tahun 2020 penurunan begitu drastis, hal ini dikarenakan wabah virus Covid-19 yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal, serta target produksi tidak tercapai disebabkan melemahnya perekonomian di Indonesia. Dalam hal ini permasalahan pada PT. SUN Sawit Indah Group Kecamatan Jejawi bahwa masih rendahnya kuantitas produksi yang direncanakan. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya target yang diinginkan dari perusahaan sehingga tidak mencapai dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Kualitas juga menjadi permasalahan bagi perusahaan, hal ini dapat dilihat masih kurang

telitinya karyawan membedakan kriteria buah dengan kualitas yang baik dan kualitas buah yang kurang baik sesuai standar grading buah. Sehingga mempengaruhi kualitas produksi minyak sawit. Selain itu, pengawasan yang dilakukan pada PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI juga belum maksimal, dikarenakan pengawasan yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung oleh mandor pada karyawan bagian sortasi, hal ini ditandai dengan pengawasan yang dilakukan hanya dua sampai tiga kali saja dalam satu minggu selebihnya pengawasan dilakukan secara tidak langsung. Sehingga kinerja karyawan tidak sesuai target yang telah ditentukan, karena seharusnya pengawasan yang dilakukan secara tidak langsung hanya satu kali saja sesuai standar perusahaan.

Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Memiliki karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan pastilah harapan setiap perusahaan. Karyawan yang demikian diharapkan bisa ikut memajukan perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan bisa terwujud. Komitmen Organisasi pada PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga menyebabkan standar perusahaan yang telah ditetapkan tidak memenuhi target produksi pertahun yang mengakibatkan produksi menurun. Kemampuan bekerja karyawan masih rendah karena kebijakan perusahaan jam lembur yang tidak menentu sehingga membuat karyawan bekerja teburu-buru dan membuat pekerjaan tidak sesuai

dengan keinginan atasan sehingga karyawan selalu dianggap selalu salah oleh atasan dalam pekerjaan. Tanggung jawab dalam memajukan organisasi masih rendah seperti karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan tidak terlaksana sepenuhnya membuat pekerjaan terhambat. Sedangkan dalam loyalitas juga berbanding lurus dengan minimnya lapangan kerja membuat karyawan berlomba-lomba memberikan kinerja terbaiknya, namun perusahaan sering memanfaatkan para karyawan karena sikap mereka terlalu loyal terhadap perusahaan.

Tabel 1.2
Tingkat Ketidakhadiran Karyawan di PT. SUN Sawit Indah Group
Kabupaten OKI 2017-2020

Tahun	Karyawan yang Tidak Hadir	Karyawan yang Hadir	Persentase Tidak Hadir
2017	216	960	22,5%
2018	240	1.176	20,4%
2019	300	1.320	22,7%
2020	312	1.356	23,1%

Sumber : PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa dalam tingkat ketidakhadiran kerja karyawan pada PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI di tahun 2017 tingkat persentase ketidakhadiran yaitu 22,5% , sedangkan pada tahun 2018 tingkat persentase ketidakhadiran mengalami penurunan yaitu 20,4%, dan pada tahun 2019 tingkat persentase ketidakhadiran mengalami peningkatan yaitu 22,7%, pada tahun 2020 tingkat persentase ketidakhadiran mengalami peningkatan kembali sebesar 23,1%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

meningkat persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun.

Selain itu, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI ialah disiplin kerja. Kedisiplinan yang ada di perusahaan masih belum maksimal, hal ini dikarenakan sikap pimpinan yang belum bisa memberi teladan serta contoh bagi karyawan dalam mematuhi kedisiplinan. Hal ini ditandai dengan masih telatnya pemimpin datang dalam bekerja dan masih kurang sesuainya atas kata yang diucapkan dan perbuatan yang dilakukan. Sehingga kebanyakan karyawan akan mencontoh perilaku pemimpinnya. Kemudian kurangnya ketegasan atasan dalam melakukan tindakan terhadap karyawan perusahaan. Hal ini ditandai dengan masih pilih kasih dan kurang tindakan atasan dalam memberikan hukuman terhadap kesalahan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan beranggapan peraturan yang dibuat bisa untuk dilanggar. Selain itu, sanksi hukuman yang diberikan masih terlalu ringan. Hal ini ditandai dengan masih sering terlihat karyawan mengulangi kesalahan yang sama dan sanksi yang diberikan masih belum memberikan efek jera bagi karyawan.

Terkait permasalahan sanksi dan hukuman sebelumnya, pimpinan tidak adil dalam menerapkan kedisiplinan kepada karyawan, sebab karyawan yang memiliki kedekatan dengan pimpinan mempunyai keleluasaan terhadap aturan perusahaan, sedangkan karyawan yang kurang memiliki kedekatan dengan pimpinan dihukum secara mutlak tanpa pertimbangan. Sebagaimana permasalahan-permasalahan disiplin kerja menggambarkan bahwa kepribadian

pimpinan tidak dapat dijadikan peran yang mampu diteladani karyawan, dan bahkan menjadi suatu contoh gambaran buruk bagi karyawan . Sehingga jika hal ini dibiarkan terus-menerus dan tidak ditindak lanjuti maka perusahaan akan sulit memelihara disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI ?
2. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI ?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1) Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meenambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi PT. SUN Sawit Indah Group Kabupaten OKI. untuk mengetahui di mana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang sehingga dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya dalam kajian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Sularso. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.4 No.1.*
- Donni juni Priansa (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Edison Emron.(2017). *Manajemen Sumber Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Intan Sarah Putri, Bambang Swasto. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.14 No.2.*
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi 2 (Statistik Inferensif)*, Edisi Kedua, Jakarta:Bumi Askara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-teori SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta ; Prenamedia Group.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau ; Nusa Media.
- Program strata satu. (2018). *Pedoman Penulisan Usulan dan Skripsi*. Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Veronica, Greis dan Genita. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Prov. Sulswesi Utara.*
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok ; Rajawali Pers.