

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTI DATA  
PALEMBANG (MDP)**



**SKRIPSI**

**Nama : Akbar Rahmah Dani**

**NIM : 212018022**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTI DATA  
PALEMBANG (MDP)**

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



**Nama : Akbar Rahmah Dani**

**NIM : 212018022**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Akbar Rahmah Dani

NIM : 212018022

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP)

Dengan ini saya 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. 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.
3. 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 2022  
Yang Menyatakan,



Akbar Rahmah Dani  
NIM: 212018022

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP)  
Nama : Akbar Rahmah Dani  
NIM : 212018022  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. M. Idris, S.E., M.Si.  
NIDN: 0213106001



Edy Liswani, S.E., M.Si.  
NIDN: 0027086001

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## **HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTTO***

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran”.  
Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan pasti akan datang kemudahan”.

(HR: Tarmizi)

### **PERSEMBAHAN**

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda (Hasbullah) dan Ibunda (Leny Purwanti).
- ❖ Saudara-saudara kandungku yang tercinta yang mengharapkan keberhasilanku.
- ❖ Almamaterku.

## PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP)**”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau higgsa akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (**Hasbullah**) dan Ibunda (**Leny Purwanti**) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. M. Idris, S.E., M.Si., dan Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M., dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E, M.Si., selaku penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP) yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari ksempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2022

Penulis,

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b><i>ABSTRACT</i></b> .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	27
C. Kerangka Pemikiran .....	31
D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Lokasi Penelitian .....	35
C. Operasionalisasi Variabel .....	35



	Halaman
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
E. Data yang Diperlukan .....	37
F. Metode Pengumpulan Data .....	38
G. Teknik Analisis .....	39
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	46
B. Pembahasan .....	67
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	73
B. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>77</b>
<b>BIODATA PENULIS</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Jumlah Penjualan dan Target PT. Multi Data Palembang (MDP) Periode Desember Tahun 2018-2021 .....	5
Tabel I.2 Data Survei Mengenai Komitmen Organisasi PT. Multi Data Palembang (MDP) .....	6
Tabel I.3 Tingkat Absensi Karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP) Periode Tahun 2018-2021 .....	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya .....	30
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator .....	35
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP) Bulan Januari–April Tahun 2022 .....	36
Tabel III.2 Sampel Penelitian .....	37
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Umur .....	52
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	53
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y) .....	54
Tabel IV.8 Komitmen Organisasi (X1) .....	57
Tabel IV.9 Disiplin Kerja (X2) .....	60
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier Berganda .....	63
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	65
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	66
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	67

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	33
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Multi Data Palembang (MDP) .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi (X1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  (Nilai  $r$  *Product Moment*)
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

## ABSTRAK

**Akbar Rahmah Dani/212018022/2022/Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP)/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan? 2) adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan? 3) adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan dengan teknik *simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) komitmen organisasi berppengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP), 2) disiplin kerja berppengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP).

**Kata kunci:** komitmen organisasi, disiplin, kinerja

## **ABSTRACT**

**Akbar Rahmah Dani/212018022/2022/*The Influence of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Multi Data Palembang (MDP)/Human Resource Management.***

*The formulation of the research problem is: 1) is there any influence of organizational commitment and work discipline on employee performance? 2) is there any effect of organizational commitment on employee performance? 3) is there any effect of work discipline on employee performance? This research includes associative research. The sample in this study was 50 people with a simple random sampling technique. The data required are primary and secondary. The method of data collection in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) organizational commitment has a significant effect on the performance of employees of PT. Multi Data Palembang (MDP), 2) work discipline has a significant effect on the performance of employees of PT. Multi Data Palembang (MDP).*

**Keywords:** *organizational commitment, discipline, performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan 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 (SDM). 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 memiliki peran penting dalam mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya masing-masing 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. Perlakuan juga diberikan dalam hal kesejahteraan dengan memberikan disiplin kerja yang profesional demi meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

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

Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu karyawan baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi agar berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan pada dasarnya tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi perusahaan mengharuskan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Kasmir (2018:182) salah satu variabel dalam sumber daya manusia, yaitu kinerja. 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. Selanjutnya menurut Kasmir



(2018:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja 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 merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (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.

Selain faktor komitmen organisasi yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, adapula faktor disiplin kerja juga harus diperhatikan. Kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan,

semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. 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. Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua aturan dan sadar tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, karyawan akan mematuhi semua tugasnya dengan baik tanpa ada paksaan.

PT. Multi Data Palembang (MDP) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan retail alat-alat komputer dan elektronik yang telah berdiri sejak tahun 2011 dan dirintis oleh Bapak Alexander Kurniawan selaku pemilik perusahaan. Alat-alat komputer dan IT yang dijual di PT. Multi Data Palembang (MDP), diantaranya ada laptop, komputer desktop, printer, aksesoris (flashdisk, harddisk, usb hub, mouse, keyboard), router wi-fi/modem, UPS, stabilizer, kursi gaming, CCTV, projector, monitor, kamera, smartphone dan lain-lain. Untuk alat-alat elektronik rumahnya juga tersedia seperti LED TV, Soundbar, AC, Kulkas, Mesin Cuci, Setrika, dan masih banyak lagi yang lainnya. Berikut adalah pencapaian target penjualan PT. Multi Data Palembang (MDP).

**Tabel I.1**  
**Jumlah Penjualan dan Target**  
**PT. Multi Data Palembang (MDP)**  
**Periode Desember Tahun 2018-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Penjualan (Rp)</b>	<b>Target (Rp)</b>	<b>Persentase (%)</b>
2018	31.450.000.000	35.000.000.000	89,9
2019	21.780.000.000	35.000.000.000	62,2
2020	22.370.000.000	35.000.000.000	63,9
2021	22.450.000.000	35.000.000.000	64,1

Sumber: PT. Multi Data Palembang (MDP), Tahun 2022.

Berdasarkan tabel I.1 di atas, hasil wawancara dengan bagian Manajer *Store* PT. Multi Data Palembang (MDP) bahwa target selama 4 tahun terakhir tidak dapat terealisasi dan mengalami penurunan. Persentase pencapaian penjualan disetiap bulannya sering mengalami penurunan dan peningkatan. Namun jika dihitung dari rata-rata penjualan untuk periode tahun 2017-2020 bahwa penjualan tahunan yang didapatkan seringkali tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh PT. Multi Data Palembang (MDP). Hal ini selain dipengaruhi oleh daya beli masyarakat turun tetapi juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang terhadap pangsa pasar dan tidak adanya pengawasan dari atasan, sehingga masih adanya karyawan yang hasil pekerjaannya tidak terselesaikan dengan baik.

Kualitas juga menjadi permasalahan bagi perusahaan, hal ini dapat dilihat masih kurang telitinya karyawan membedakan kriteria alat-alat komputer dan elektronik dengan kualitas yang baik dan yang kurang baik sesuai standar penjualan, sehingga mempengaruhi target penjualan. Selain itu, pengawasan yang dilakukan oleh PT. Multi Data Palembang (MDP) juga belum maksimal, dikarenakan pengawasan yang dilakukan secara langsung

dan tidak langsung oleh bagian penjualan, 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.

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena adanya komitmen, maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi pada PT. Multi Data Palembang (MDP) masih rendah. Berdasarkan survei pendahuluan terhadap 20 orang karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP) untuk memastikan fenomena yang sudah diidentifikasi, maka diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel I.2**  
**Data Survei Mengenai Komitmen Organisasi**  
**PT. Multi Data Palembang (MDP)**

No.	Penyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mempunyai kemauan kerja yang bagus untuk kemajuan perusahaan	8	12
2	Karyawan sudah memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	7	13
3	Karyawan sudah memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan	9	11

Sumber: Karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP), Tahun 2022.

Berdasarkan tabel I.2 di atas, dapat dilihat bahwa pada umumnya karyawan tidak mempunyai kemauan kerja yang bagus untuk kemajuan perusahaan, selain itu tidak sedikit karyawan belum memiliki rasa tanggung

jawab atas pekerjaan yang diberikan, selain itu pula tidak sedikit karyawan belum memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan.

**Tabel I.3**  
**Tingkat Absensi Karyawan**  
**PT. Multi Data Palembang (MDP)**  
**Periode Tahun 2018-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan (JK)	Hari Kerja (HK)	JK x HK	Absen Karyawan			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				A	S	I		
2018	100	27	2700	32	55	11	98	3,63
2019	100	27	2700	41	21	11	73	2,70
2020	102	27	2754	18	4	6	28	1,02
2021	102	27	2754	46	47	24	117	4,25

Sumber: PT. Multi Data Palembang (MDP), Tahun 2022.

Berdasarkan tabel I.3 di atas, dapat diketahui bahwa masih adanya karyawan yang absensinya yang tinggi dan masih belum sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari data yang paling tinggi tingkat absensinya adalah pada tahun 2021 sebanyak 117 jumlah absensi (4,25%) karyawan yang tidak hadir bekerja hal ini mengakibatkan jam kerja berkurang. Dengan demikian, pada kondisi ini dapat diasumsikan bahwa komitmen organisasi dalam melaksanakan tugas kurang maksimal.

Kemauan 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 karyawan dapat dikatakan sebagai fenomena puncak dari wujud kurangnya komitmen organisasi

yang ditunjukkan pada organisasinya, salah satunya kurangnya komitmen dapat dilihat dari sikap kerja karyawan menunjukkan sikap kerja yang kurang baik seperti seringkali karyawan yang terlambat untuk mengikuti *briefing* pagi yang merupakan agenda wajib setiap harinya, dalam jangka waktu satu bulan hampir setiap hari karyawan yang hadir pada *briefing* pagi tidak lengkap. Bahkan dapat dikatakan beberapa waktu hanya setengah karyawan yang hadir pada agenda wajib tersebut.

Selain itu, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP) adalah 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 fenomena dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP)?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP)?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP)?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan untuk menguji:

1. Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP).
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP).
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Data Palembang (MDP).

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya teori pembelajaran maupun pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Multi Data Palembang (MDP) dalam segi komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi bahan referensi sebagai bahan pertimbangan jika melakukan penelitian yang serupa untuk masa yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Nusa Media.
- Akhmad Aryandi Saputra. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Panca Bina Banua Kecamatan Sungai Loban Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, JTAM Jurusan Manajemen FEB ULM: JIMI, Vol. 2. No. 1. Maret 2019, Hal: 86-96.
- Alwi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Bambang Sularso. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Karier (Studi Empirik Pada Kecamatan Semarang Barat). *Jurnal BIMA Bingkai Manajemen*, Seminar Nasional dan Call for Paper 2017 Pascasarjana (S2) STIE Dharmaputra Semarang.
- Bonar Sahala Situmeang. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, ISSN: 2502-4434 Vol. 4, No.1, Juni 2018.
- Cinthia Yessica Mantiri. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. *E-Journal Universitas Sam Ratulangi Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021, e-ISSN. 2723-0112.
- Dewi Yulianti Indah. (2021). Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. *Jurnal Cooperation*, Vol 12, Nomor XII, November 2021, (E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620).
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.

- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, D. G. (2018). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Nining. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. *Jurnal Riset*, Edisi XXV, Unibos Makassar Februari 2018, Vol 4, No. 002 (2018).
- Sihite, R. (2016). *Tourism Industry (Kepariwisataan)*. Surabaya: Penerbit SIC.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.