

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT REMCO PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Zheldi Alfariz

NIM : 212018364

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT REMCO PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Muhammad Zheldi Alfariz

Nim : 212018364

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Zheldi Alfariz
Nim : 212018364
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Remco Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022



Muhammad Zheldi Alfariz

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Remco
Palembang.
Nama : Muhammad Zheldi Alfariz
NIM : 212018364
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2022

Pembimbing I

Mardiana Puspasari S.E., M.Si
NIDN: 0226107001

Pembimbing II

Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN : 021511197901

Mengetahui Dekan
u.b Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana allah telah berbuat baik kepadamu” (Qs.Al-Qashash:77)

PERSEMBAHAN

Dengan Rasa Cinta dan Do'a Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- **Kedua orang tua ku tercinta, Papaku Muhammad Zuherlan dan Mamaku Mardiana Puspasari, terima kasih atas kasih sayang, dukungan dan doa-doa yang kalian panjatkan untukku selama ini.**
- **Kepada saudara kandungku yang tercinta kakak Abi Muhammad Dierizky Wanditra dan juga Kepada Adik Adikku yang tercinta Erdinda Isti'ana dan Marzhela Fahira, Serta keluarga besarku yang tercintayang telah mendukung dan memberikan semangat untukku selama ini.**
- **Pembimbing Skripsiku Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai S.E.,M.M**
- **Bapak Dan Ibu Dosen Falkultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.**
- **Almamater Hijau Kebangaanku.**

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT REMCO PALEMBANG**” dapat diselesaikan. Sholawat dan salam tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Muhammad Zuherlan dan Mardiana Puspasari, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang selalu memanjatkan doa untukku dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materi maupun moral yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

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, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si selaku pembimbing ke I dan Bapak Ahmad Adi Arifai S.E.,M.M 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 ini, beserta seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk *seluruh* bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan penulis, 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.

Palembang, Agustus 2022

Muhammad Zheldi Alfariz

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| HALAMAN SAMPUL LUAR... | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT..... | iii |
| TANDA PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTO..... | v |
| HALAMAN PRAKARTA..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 11 |
| A. Landasan Teori..... | 11 |
| 1. Kinerja Karyawan | 11 |
| 2. Komitmen Organisasi..... | 17 |
| 3. Disiplin Kerja | 22 |
| 4. Kepuasan Kerja | 25 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 28 |
| C. Kerangka Pemikiran | 34 |
| D. Hipotesis..... | 36 |

| | |
|--|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN | 37 |
| A. Jenis Penelitian | 37 |
| B. Lokasi Penelitian | 37 |
| C. Operasionalisasi Variabel..... | 38 |
| D. Populasi dan Sampel | 39 |
| E. Data yang diperlukan | 42 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 42 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 43 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 53 |
| A. Hasil Penelitian | 53 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 61 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 90 |
| A. Simpulan | 90 |
| B. Saran..... | 90 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel I.1 Target Pencapaian Produksi PT.Remco Palembang..... | 5 |
| Tabel I.2 Absensi Karyawan PT.Remco Palembang | 7 |
| Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya..... | 33 |
| Tabel III.1 Variabel, Defenisi Variabel, dan Indikator, Skala..... | 38 |
| Tabel III.2 Jumlah Tenaga Kerja PT.Remco Palembang..... | 41 |
| Tabel IV.I Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin..... | 58 |
| Tabel IV.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan..... | 59 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 59 |
| Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 60 |
| Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja..... | 60 |
| Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan..... | 62 |
| Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi | 62 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja..... | 63 |
| Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja..... | 63 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas | 64 |
| Tabel IV.11 Jawaban Responden untuk variabel Kinerja karyawan | 65 |
| Tabel IV.12 Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi..... | 67 |
| Tabel IV.13 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja | 68 |
| TabelIV.14 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja..... | 70 |
| Tabel IV.15 Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients ^a | 72 |
| Tabel IV. 16 Uji F (simultan) ANOVA ^b | 74 |
| Tabel IV.17 Uji t (parsial/individu) Coefficients..... | 75 |
| Tabel IV.18 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary | 76 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Tabulasi Data Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Karakteristik Responden
- Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7. Hasil Regresi, Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi
- Lampiran 8. Titik Persentase Distribusi F
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi t
- Lampiran 10. Foto Copy Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11. Hasil Cek Plagiat
- Lampiran 12. Sertifikat AIK
- Lampiran 13. Sertifikat SPSS
- Lampiran 14. Sertifikat Pengantar Aplikasi komputer
- Lampiran 15. Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis

ABSTRAK

Muhammad Zheldi Alfariz /212018364/2022/Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Palembang/Sumber Daya Manusia (SDM).

Tujuan penelitian ini mengetahui 1) untuk mengetahui pengaruh komitmen Organisasi ,disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT.Remco Palembang. 2)untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang 3) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 92 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji hipotesis F dan uji t, serta Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Remco Palembang. ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Remco Palembang, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Remco Palembang dan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang..

Kata Kunci: Komitmen Organisasi ,Disiplin ,Kepuasan kerja,dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain, untuk itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sumber Daya. Organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya.

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran juga sangat ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja karyawan. Kinerja manajer adalah manajemen yang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif yang memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Di banyak organisasi, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya, kinerja karyawan ada kalanya meningkat dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan organisasi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di masyarakat.

Komitmen organisasi Allen dan Mayer (Priansah 2014:234) merupakan keyakinan yang menjadi pengikat adanya loyalitas, keterlibatan pekerja, sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi. Komitmen bertujuan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan akan memiliki kesadaran untuk bekerja lebih baik lagi sesuai dengan tanggung jawabnya karena karyawan merasa memiliki ikatan moral pada perusahaan. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi

Komitmen (Wibowo 2017:430) merupakan perasaan indentifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja.

Komitmen organisasi menurut Colquit dkk (Wibowo 2017:430). didefenisikan sebagai keinginan pada pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi . Komitmen organisasi mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi turnover. Adalah penting untuk di ketahui bahwa turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Turnover sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedangkan turnover tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

Kedisiplinan (Sutrisno 2017 : 86) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan tersebut, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya.

PT. Remco Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyulingan getah karet, status PT. Remco Palembang adalah Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) dan beroperasi di kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil produksi PT. Remco untuk lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel I.1
Target Pencapaian Produksi PT. Remco Palembang
Tahun 2017 – 2021

| Tahun | Target (Ton) | Realisasi (Ton) | Persentase Pencapaian Target |
|-------|--------------|-----------------|------------------------------|
| 2017 | 31.100.000 | 24.500.595 | 78,8 % |
| 2018 | 35.000.000 | 44.025.330 | 125,8 % |
| 2019 | 40.000.000 | 35.530.300 | 88,8 % |
| 2020 | 30.000.000 | 25.700.250 | 85,6% |
| 2021 | 35.000.000 | 30.125.400 | 86 % |

Sumber: PT. Remco 2022

Dari Tabel I.1 di atas bisa dilihat untuk jangka waktu lima tahun terakhir, PT Remco mencapai target produksi hanya pada tahun 2018 sedangkan untuk tahun 2017 , 2019 sampai 2021 perusahaan tidak mencapai target produksi. PT Remco mencapai target produksi hanya pada tahun 2018 sedangkan untuk tahun 2017 , 2019 sampai 2021 perusahaan tidak mencapai target produksi.

Kondisi diatas menunjukkan bahwa PT.Remco Palembang mengalami penurunan kinerja karyawan dimana dari sisi kuantitas produksi tidak mencapai target, dan juga waktu penyelesaian yang lama. Selain itu juga hubungan antar karyawan kurang kerjasama sering terjadi konflik antar karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan ini mengakibatkan pekerjaan tersebut sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya.

Selanjutnya berdasarkan hasil survey awal penulis dan juga dengan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan pada perusahaan tersebut ada beberapa

fenomena yang menjadi indikasi penyebab perusahaan tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan.. Dari survey awal penulis terhadap perusahaan diprediksikan yang menjadi masalah dalam perusahaan adalah dari sisi Komitmen organisasi, Disiplin dan Kepuasan kerja. Berikut penulis akan menguraikan fenomena yang penulis temui di perusahaan adalah sebagai berikut :

Dari sisi komitmen organisasi, pada PT. Remco Palembang masih rendah. Rendahnya komitmen bisa dilihat dari kemauan kerja dari karyawan yang seadanya saja hal ini dikaarenakan mereka bekerja hanya untuk tujuan memenuhi kebutuhan hidup tidak disertai tanggung jawab yang tinggi. Kebanggaan karyawan rendah terhadap perusahaan, dalam hubungannya dengan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan dimana ada beberapa karyawan yang sudah lama bekerja namun masih belum menjadi karyawan tetap, padahal hasil kerja mereka bagus sehingga hal ini lama kelamaan membuat karyawan bekerja tidak efisien dan membuat karyawan tidak bersemangat bekerja. Selain itu rasa peduli atau kesetiaan karyawan terhadap perusahaan juga rendah karena karyawan masih ada yang bekerja kurang sungguh-sungguh menggunakan waktu dengan efisien.

Berikut fenomena yang terjadi pada disiplin kerja yang dimiliki sebagian karyawan pada PT. Remco Palembang adalah kurang disiplin dan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, ini terlihat dari kurang semangatnya karyawan dalam melakukan pekerjaan, sebagian karyawan sering bolos dalam

artian tidak masuk kerja, serta dalam melaksanakan pekerjaan tidak disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masih rendah, ketaatan karyawan terhadap peraturan masih kurang. Terlebih ketika menjelang dan setelah Hari Raya Idul Fitri masih cukup banyak karyawan yang absen dan datang terlambat serta pulang ketika tugasnya belum diselesaikan.

Tabel I.2

Absensi Karyawan PT.Remco Palembang tahun 2021

| Bulan | Terlambat | Persentase | Pulang lebih awal | Persentase |
|-----------|-----------|------------|-------------------|------------|
| Januari | 23 | 19,2 | 25 | 20,8 |
| Februari | 15 | 12,5 | 20 | 16,7 |
| Maret | 8 | 6,7 | 10 | 8,3 |
| April | 9 | 7,5 | 13 | 10,8 |
| Mei | 4 | 3,3 | 7 | 5,8 |
| Juni | 5 | 4,2 | 12 | 10 |
| Juli | 7 | 5,8 | 10 | 8,3 |
| Agustus | 9 | 7,5 | 14 | 11,6 |
| September | 5 | 4,2 | 12 | 10 |
| Oktober | 6 | 5 | 15 | 12,5 |
| November | 18 | 15 | 24 | 20 |
| Desember | 20 | 16,7 | 30 | 25 |

Sumber : PT.Remco Palembang,2022

Fenomena Kepuasan kerja PT.Remco Palembang bisa dilihat dari kesempatan untuk maju bagi karyawan PT. Remco Palembang hanya kecil bahkan jarang sekali karena kesempatan promosi jabatan terbilang hanya terbatas untuk karyawan yang ada hubungan kekerabatan dengan pihak pimpinan atau manajemen.

Selain itu masih adanya jarak antara karyawan, terutama karyawan lama dan baru sehingga membuat suasana ditempat kerja kurang menyenangkan dan rekan kerja yang sulit di ajak bekerja sama dan konflik yang sering terjadi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya sehingga komunikasi antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik dan harmonis.

Kondisi pekerjaan pada PT.Remco Palembang monoton dan membosankan. Perputaran bagian kerja tidak ada, karyawan mengerjakan tugas yang itu-itu saja dalam jangka waktu yang lama, tidak ada penggantian bidang kerja, ini membuat karyawan bosan dan menjadi malas bekerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :” **Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Remco Palembang** “

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang.
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco. Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco. Palembang.

D. Manfaat Penulisan

1. Bagi Penulis.

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM, serta dapat meningkatkan kemampuan menganalisis suatu masalah melalui penelitian secara langsung di instansi.

2. Bagi Perusahaan.

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan serta evaluasi dan pemikiran kepada PT. Remco Palembang.

3. Bagi Almamater.

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P.2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan indikator), Riau: Zanafa Publishing.
- Aprianti Endang Prihatini,2017,Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta.
- Dely Herisandi,2020,Pengaruh Motivasi Kerja,Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Selatan Agro Makmur Lestari Oki Sumatera Selatan.
- Farhat Abas,2017,Pengaruh Budaya Organisasi,Kompetensi Karyaawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.David Roy Indonesia.
- Himawan Arif Sutanto,2012,Pengaruh Budaya Organisasi,Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk:Kantor Wilayah Semarang.
- Hiskia Alexis Kalianta Tarigan,2017,Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT.Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro Mudrajad, 2015. Indikator Ekonomi, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Luthans, 2014. Manajemen Internasional : Budaya Strategi dan Prilaku, Jakarta Salemba Empat
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A A. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Nurul Fitri Aulia,2020,Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XIV di Makassar.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi. 2020. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. PT.Bumi Aksara.
- Riki Pratama,2016,Pengaruh Motivasi Kerja,Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.

Robbins, 2018. Prilaku Organisasi, Jakarta Salemba Empat

Sugiono, 2016, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta

Sopiah & Sangadji E.M , 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategik (D Prabantini,Ed), Yogyakarta : CV. Andi Offset

Sutrisno, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja (Edisi Kelima Cetakan Ke-11). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. *perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.