

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT NICOSA SEJAHTERA**

**SKRIPSI**



**Nama : Jaka Sulaiman**

**NIM : 212018405**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT NICOSA SEJAHTERA**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Jaka Sulaiman**

**NIM : 212018405**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jaka Sulaiman  
NIM : 212018405  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Nicoso Sejahtera

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, November 2022



Jaka Sulaiman

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Terhadap  
Kinerja Karyawan PT Nicosia Sejahtera  
Nama : Jaka Sulaiman  
NIM : 212018405  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan Pada  
Tanggal, April 2023

Pembimbing I,

**Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si**

**NIDN : 0229057501**

Pembimbing II,

**Anggreany Hustia S.E.,M.M**

**NIDN : 0110128301**

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**

**NIDN : 0229057501**

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

### ***MOTTO***

“Motivator terbaik adalah rasa sakit, rasa sakit memberikan dua pilihan perubahan menjadi lebih baik atau lebih buruk lagi, manusia yang berakal akan memilih menjadikan diri lebih baik dari sebelumnya karena balas dendam terbaik adalah menjadikan diri lebih baik lagi”.

(Ali bin Abi Thalib)

### **PERSEMBAHAN**

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda  
(Muhammad Sangat) dan Ibunda  
(Emiwati).
- ❖ Adik-adikku (Agim, Rindi, Rina, Aldi).
- ❖ 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 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nicosaja Sejahtera**”. 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 hingga 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 (Muhammad Sanggat) dan Ibunda (Emiwati) 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. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M., selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. 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.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Nicoso Sejahtera yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. 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, Februari 2023

Penulis,

Jaka Sulaima

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>A. HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO 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>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Landasan Teori .....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	20
C. Kerangka Pemikiran .....	24
D. Hipotesis .....	26
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi Penelitian .....	27
C. Operasionalisasi Variabel .....	28



	Halaman
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
E. Data yang Diperlukan .....	30
F. Metode Pengumpulan Data .....	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	32
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	38
B. Pembahasan .....	56
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	65
B. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>68</b>
<b>BIODATA PENULIS</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Target Pruduksi .....	4
Tabel I.2 Komitmen Organisasi .....	5
Tabel I.3 Disiplin Kerja .....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian sebelumnya .....	23
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel .....	28
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	30
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	41
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	42
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	43
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	44
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y) .....	45
Tabel IV.7 Komitmen Organisasi (X1) .....	47
Tabel IV.8 Disiplin (X2) .....	50
Tabel IV.9 Hasil Regresi Liner Berganda .....	52
Tabel IV.10 Hasil Uji f (Simultan) .....	54
Tabel IV.11 Hasil Uji t ( Persial) .....	55
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi (R2) .....	56

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	26

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1 : Jadwal Penelitian
Lampiran	2 : Kuesioner Penelitian
Lampiran	3 : Tabulasi Data Uji Validitas Dan
ReliabilitasLampiran	4 : Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
Lampiran	5 : Hasil Analisis Regresi
Lampiran	6 : Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran	7 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran	8 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran	9 : Sertifikat AIK
Lampiran	10 : Sertifikat SPSS
Lampiran	11 : Plagiarisme
Lampiran	12 : Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Jaka Sulaiman/212018405/2023/Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nicosia Sejahtera.**

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan? 2) adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan? 3) adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 orang dengan dengan teknik *stratified random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nicosia Sejahtera, 2) ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nicosia Sejahtera, 3) ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nicosia Sejahtera.

**Kata kunci:** Komitmen organisasi, disiplin, kinerja.

## ***ABSTRACT***

### **Jaka Sulaiman/212018405/2023/The influence of organizational commitment and discipline on employee performane**

The formulation of this research problem is: 1) is there an influence of organizational commitment and discipline on employee performance?

2) does Organizational Commitment Affect Employee Performance?

3) is there any influence of discipline on employee performance? This study included associative research. The sample in this study was 78 people with techniques *stratified random sampling*. The required data are primary and secondary. The data collection method in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis showed that: 1) There is an influence of organizational commitment and discipline on employee performance PT. Nicosia Sejahtera, 2) There is an influence of organizational commitment on employee performance PT. Nicosia Sejahtera, 3) There is an influence of discipline on employee performance PT. Nicosia Sejahtera.

**Keywords:** Organizational commitment, discipline, performance.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia (SDM) adalah karyawan yang merupakan aset penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan sebagai pelaksana dan pengendali yang selalu aktif di dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan dijaga kualitasnya dengan pengelolaan yang baik dan profesional agar seluruh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia bisa berhasil, sehingga semua yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan bisa tercapai dengan optimal perusahaan tetap terus berkembang sesuai dengan tuntunan era globalisasi.

Sumber daya manusia merupakan tombak awal atas keberhasilan dari perusahaan, untuk tercapainya target perusahaan ukurannya dapat dinilai dari kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, Perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dan berkualitas agar tentunya karyawan dapat berkontribusi baik dan memberikan hasil yang bagus sehingga mendatangkan dampak-dampak positif terhadap perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki, agar tercapainya profitabilitas dan memberikan hasil kinerja yang maksimal dan juga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal kepada perusahaan, hal ini dapat diukur dari hasil kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan adalah aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawannya berkinerja buruk akan mengakibatkan pemerosotan pada perusahaannya. Menurut (Kasmir 2016:182). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan secara keseluruhan dalam pencapaian tujuan perusahaan, menunjukkan hasil kerja perusahaan dapat dilihat dari serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Aktivitas perusahaan berupa pengelolaan sumber daya manusia maupun proses pelaksanaan kerja diperlukan untuk mencapai hasil optimal dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi.

Menurut Kasmir (2016:189). Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan dengan 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 disana.



Komitmen biasanya lebih kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen. Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Masalah lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan keadilan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2018:193). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin berarti tindakan seseorang dalam menaati norma-norma yang ditetapkan pada suatu. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar-benar ditegakkan.

Berikut kinerja pegawai PT Nicosia Sejahtera yang terlihat dari hasil kinerja dapat dilihat pada Tabel I.1

**Tabel 1.1**

<b>Target Produksi PT Nicosia Sejahtera</b>				
<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi (Ton)</b>	<b>Realisasi Produksi (Ton)</b>	<b>Persentase Yang Tidak Tercapai (%)</b>
1	2017	600.000.000	455.424.000	24
2	2018	600.000.000	477.031.320	20,5
3	2019	750.000.000	656.660.400	13
4	2020	750.000.000	710.715.200	6
5	2021	800.000.000	601.374.400	25

Sumber PT. Nicosia Sejahtera Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa PT Nicosia Sejahtera dari tahun 2017-2021 pencapaian tujuan dari target yang telah ditentukan mengalami fluktuasi atau naik turun, dari data terlihat bahwa pencapaian target perusahaan belum tercapai dengan maksimal dengan yang telah ditentukan perusahaan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan dalam pencapain target belum tercapai. Motif kurangnya dorongan dari atas, kurangnya interaksi antara atasan dengan karyawan. Peluang untuk naik jabatan kurang di perhatikan perusahaan, terlihat dari tidak adanya kesempatan karyawan menunjukkan prestasi kerjanya.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh adanya suatu Komitmen Organisasi agar keterikatan antara karyawan dan perusahaan dapat mempengaruhi kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan keterikatan karyawan dalam bekerja

dapat mempengaruhi hasil kerja yang baik demi terwujudnya tujuan perusahaan. Wibowo (2016:431). Berpendapat komitmen organisasi merupakan perasaan, sikap dan perilaku individu yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi pada PT. Nicosaja Sejahtera belum berjalan sebagaimana mestinya. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.2**  
**Komitmen Organisasi PT. Nicosaja Sejahtera**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan menjalin komitmen dengan karyawan.	12	18
2	Komitmen karyawan dengan perusahaan dilakukan secara berkelanjutan.	10	20
3	Karyawan dan perusahaan saling mendukung satu sama lain.	9	21

Sumber Karyawan PT. Nicosaja Sejahtera Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa PT. Nicosaja Sejahtera pada komitmen organisasi yang di duga menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan. Rendahnya komitmen kerja karyawan sehubungan dengan kemauan kerja karyawan yang masih rendah yang diakibatkan kondisi kerja yang berbahaya namun tidak sesuai dengan pendapatan yang mereka peroleh, jam lembur yang tidak menentu sehingga membuat karyawan bekerja terburu-buru dan membuat pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan atasan. Sedangkan loyalitas karyawan yang tidak loyal kepada perusahaan karena merasakan bahwa kebutuhan sosial dan kebutuhan lainnya tidak dapat terpenuhi dengan maksimal oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya yang mengakibatkan tidak

loyal terhadap perusahaan. Hubungannya dengan tanggung jawab masih rendah seperti masih ada karyawan yang malas-malasan saat bekerja (bekerja seenaknya saja), tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tidak dapat terlaksana sepenuhnya sehingga membuat pekerjaan terlambat.

Demi mewujudkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan harus senantiasa menjaga kedisiplinan yang mencakup beberapa aspek yang terkait dalam hal pekerjaan agar terciptanya kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan sehingga perusahaan dapat meningkatkan efektifitas karyawan dalam bekerja dengan adanya kedisiplinan yang melekat pada karyawan tersebut, disiplin kerja tentunya mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Sinambela (2016:332). Berpendapat disiplin kerja adalah hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari tabel I.3 sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Disiplin Kerja PT. Nicosaja Sejahtera**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan para karyawannya	13	17
2	Karyawan yang melanggar aturan di berikan sanksi	9	21
3	Pemimpin bersikap tegas kepada karyawan yang kurang disiplin	10	20

Sumber Karyawan PT. Nicosaja Sejahtera Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa disiplin di PT.Nicosaja Sejahtera belum berjalan dengan baik, karena kurangnya disiplin karyawan menyebabkan

penurunan kinerja karyawan di PT. Nicosia Sejahtera.

Kinerja yang baik dari seorang karyawan dalam bekerja juga tidak terlepas dari disiplin kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara efektif dan efisien. Disiplin kerja pada PT Nicosia Sejahtera masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja dimana waktu masuk kerja yakni pukul 07.30 WIB sedangkan masuk kantor lebih dari waktu tersebut. Kemudian penggunaan waktu secara efektif masih sering adanya karyawan yang mengulur waktu kerja dan masih adanya karyawan yang terlambat datang, hal ini bertolak belakang dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang seharusnya dipatuhi dan ditaati oleh semua karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **pengaruh komitmen organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nicosia Sejahtera.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nicosia Sejahtera ?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nicosia Sejahtera ?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nicosia Sejahtera ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Nicoso Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nicoso Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nicoso Sejahtera.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT.Nicoso Sejahtera.

3. Manfaat bagi almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan, dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang dalam bidang Manajemen SDM.

artinya pernyataan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai $\alpha$	Keputusan
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0,929	> 0,60	Reliabel
Disiplin ( $X_2$ )	0,923	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25.

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

### 3. Identitas Responden

Identitas responden adalah data pribadi karyawan PT. Nicosia Sejahtera yang berjumlah 78 orang sebagai sampel sekaligus sebagai responden dalam penelitian ini. Identitas responden dalam penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Masa Kerja. Berikut ini disajikan masing-masing identitas responden seluruh karyawan PT. Nicosia Sejahtera

#### a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera sebesar 81%; sisanya 19% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera Artinya, antara komitmen organisasi dan disiplin secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel komitmen organisasi dan disiplin mampu menyebabkan perubahan sebesar 81% terhadap kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dan disiplin PT. Nicosaja Sejahtera berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera yang rendah akibat komitmen organisasi dan disiplin yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.7 dan IV.8) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa komitmen organisasi dan disiplin berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada kinerja karyawan (Tabel IV.6), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya komitmen organisasi dan disiplin akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah sebagai berikut: 1) Kemampuan dan keahlian, 2) pengetahuan, 3) Rencana kerja, 4) kepribadian, 5) motivasi kerja, 6) kepemimpinan, 7) gaya kepemimpinan, 8) budaya organisasi, 9) kepuasan kerja, 10) lingkungan kerja, 11) loyalitas, 12) komitmen organisasi, 13) disiplin kerja.

### **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 90% membuktikan adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera Hasil ini membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera yang rendah akibat bahwa komitmen organisasi yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.7) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Tabel IV.6), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya bahwa komitmen organisasi akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Ivancevich, Konopaske, dan



Matteson dalam Wibowo (2017:429) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Komitmen merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2017:430)

### **3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 90% membuktikan hasil penelitian yaitu adanya pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin memiliki dampak dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana tinjauan kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera yang rendah akibat bahwa disiplin yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.8) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa disiplin berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Heidjrahman dan Husnan dalam Prihartoro (2015:15), menyatakan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seadanya tidak ada perintah. Disiplin kerja juga dapat diartikan yaitu sebagai suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat kerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang

tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2018: 11)

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera.
2. Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera.
3. Ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, bahwa memang terdapat pengaruh komitmen organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Nicosaja Sejahtera, maka saran yang peneliti berikan sebagai berikut :

1. PT. Nicosaja Sejahtera diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dimana hal tersebut bertujuan agar dapat memenuhi tujuan, motivasi, dan peluang yang diinginkan, kemudian karyawan harus dapat melakukan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan masing-masing.
2. PT. Nicosaja Sejahtera diharapkan dapat meningkatkan disiplin karyawan terutama masuk kerja tepat waktu, mematuhi semua peraturan