

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI JIWA  
INDOSURYA SUKSES PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Tiwi Tiani  
NIM : 212019310**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI JIWA  
INDOSURYA SUKSES PALEMBANG**

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



**Nama : Tiwi Tiani  
NIM : 212019310**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiwi Tiani  
NIM : 212019310  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. 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, Februari 2023  
Yang Menyatakan,



Tiwi Tiani  
NIM: 212019310

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang  
Nama : Tiwi Tiani  
NIM : 212019310  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal:

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



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

Mengetahui,  
Dekan  
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”. (H.R. Tarmizi)

### **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk kakak dan adik-adikku tersayang.
- ❖ Teman-teman Angkatan 2019 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh*

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Indosurya Palembang”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta Ayah A. Roni dan Ibu Meriyati, penulis persembahkan karya ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang 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., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar

membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwa Indosurria Sukses Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian ini serta menjadi responden.
7. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2019 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
8. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu 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 khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, 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, atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

*Wassalamu' alaikum Wr. Wb.*

Palembang, Februari 2023

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 .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Landasan Teori .....	13
B. Penelitian Sebelumnya .....	31
C. Kerangka Pemikiran .....	35
D. Hipotesis .....	38



**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	40
B. Lokasi Penelitian .....	41
C. Operasionalisasi Variabel .....	42
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	43
E. Data yang Diperlukan .....	45
F. Metode Pengumpulan Data .....	46
G. Teknik Analisis .....	46

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	54
B. Pembahasan .....	74

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	91
B. Saran .....	91

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BIODATA PENULIS**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Tingkat Premi PT. Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang .....	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya .....	34
Tabel III.1 Operasional Variabel .....	42
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang .....	43
Tabel III.3 Jumlah Sampel Penelitian PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang .....	44
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	57
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	58
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan (Y) .....	62
Tabel IV.4 Komitmen Organisas ( $X_1$ ) .....	64
Tabel IV.5 Disiplin ( $X_2$ ) .....	66
Tabel IV.6 Kompetensi ( $X_3$ ) .....	68
Tabel IV.7 Hasil Regresi Liner Berganda .....	70
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	71
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	72
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	38
Gambar IV.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Gambar IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	59
Gambar IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	60
Gambar IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Divisi .....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ )
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Disiplin ( $X_2$ )
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kompetensi ( $X_3$ )
- Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Nilai  $r_{tabel}$  (Nilai  $r$  *Product Moment*)
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10
- Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

## ABSTRAK

**Tiwi Tiani/212019310/2023/Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah penelitian ini adalah adakah pengaruh komitmen organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang?. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel penelitian sebanyak 36 orang dengan teknik *stratified random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis penelitian bahwa: 1) ada pengaruh komitmen organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang, 2) ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang, 3) ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang, 4) ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang.

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

## **ABSTRACT**

**Tiwi Tiani/212019310/2023/*The Influence of Organizational Commitment, Discipline and Competence on Employee Performance at PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang/Human Resource Management.***

*The formulation of the research problem is whether there is an influence of organizational commitment, discipline and competence on the performance of employees of PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang?. This research includes associative research. The research sample consisted of 36 people using stratified random sampling technique. The data collection method in this study is a questionnaire (questionnaire) and documentation. The data analysis technique used is multiple linear regression with the F test hypothesis, t test, and the coefficient of determination. The results of the research analysis show that: 1) there is an influence of organizational commitment, discipline and competence on the performance of employees of PT. Indosurya Sukses Palembang Life Insurance, 2) there is an influence of organizational commitment on the performance of employees of PT. Indosurya Sukses Palembang Life Insurance, 3) there is an influence of discipline on the performance of employees of PT. Indosurya Sukses Palembang Life Insurance, 4) there is an influence of competence on the performance of employees of PT. Indosurya Life Insurance Success Palembang.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, diberi perhatian yang ekstra dan harus dipenuhi hak-haknya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sumber daya manusia

merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya, dengan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan dapat diketahui karena perusahaan melakukan sistem penilaian kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada perusahaan sangatlah menuntut kinerja karyawan yang maksimal tanpa adanya unsur paksaan dari pihak-pihak lain. Harus disadari bahwa kinerja karyawan akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan secara langsung dan kelangsungan hidup karyawan secara tidak langsung. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai keuntungan yang tinggi.



Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai komitmen yang tinggi. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka kinerja karyawan keseluruhan akan meningkat. Komitmen dalam organisasi akan membuat karyawan memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya. Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstrom dalam Wibowo, 2017:430).

Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki ikatan emosional yang tinggi pula dengan merasa menjadi bagian dari organisasi, selain itu seseorang akan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap bertahan ketika menghadapi suatu kondisi yang sulit di dalam organisasi. Sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai upaya demi mengoptimalkan kinerja organisasi, maka hal ini akan sejalan dengan produktivitas yang dihasilkan (Haryono, 2017).

Disiplin kerja adalah salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan-aturan dan norma-norma yang ada dalam perusahaan yang telah disepakati bersama, dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab pemimpin harus mampu menerapkan disiplin kerja terhadap karyawannya supaya dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik. Semua dilakukan supaya dapat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh (Kasmir, 2016:193).

Disiplin kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya rencana perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar. Faktor disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan

pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin. Disiplin kerja yang baik, karyawan akan memperoleh kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin kerja karyawan sebaiknya dipupuk oleh perusahaan, guna memicu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada. Dengan demikian, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Perusahaan yang mempunyai kompetensi yang baik bisa mendukung karyawan meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia yang kompeten, adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tertentu seperti

pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang nantinya dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pekerjaannya. Dengan demikian tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014:271). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan .

Sejalan dengan uraian diatas, PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang yang bergerak di bidang jasa keuangan harus terus berkesinambungan dalam melaksanakan komitmen organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap karyawan agar kemampuan, keterampilan, dan kedisiplinan karyawan semakin meningkat sehingga setiap pekerjaan yang sedang dikerjakan akan lebih mudah diselesaikan

PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses atau Indosurya Life adalah anak usaha dari perusahaan jasa keuangan Indosurya *Financial Group* yang

didirikan oleh Surya Effendy pada tahun 1989. Beberapa anak perusahaan Indosurya Group selain Indosurya Life adalah Indosurya Securities, Indosurya Asset Management, Indosurya Finance, dan Bank Indosurya (BPR) yang menjadi tulang punggung usaha Indosurya Group dalam bisnis jasa keuangan. Dalam menjalankan usahanya, Indosurya Life telah didukung dengan lebih dari 900 tenaga pemasar yang ahli dan berpengalaman di sektor *financial coach*, produk-produk yang kreatif serta inovatif mengutamakan kepuasan pelanggannya. Selain itu, Indosurya Life saat ini mempunyai kurang lebih 9 kantor marketing di beberapa wilayah di Tanah Air yang selalu memberikan solusi akan kebutuhan perlindungan dan perencanaan keuangan nasabah serta lingkungan terdekatnya. PT Asuransi Jiwa Indosurya Life mempunyai Hukum dan Legalitas. PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses atau Indosurya Life telah terdaftar di OJK sebagai perusahaan asuransi jiwa berdasarkan keputusan dewan komisioner nomor KEP-95/D.05/2013 tanggal 11 September 2013. Indosurya Life juga adalah anggota resmi dari Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI). PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang beralamat di Jl. Jendral Sudirman KM 3,5 No. 3105 Kel. 20 Ilir, D.III Kec. Ilir Timur I, Palembang.

Berdasarkan hasil observasi yang diperoleh peneliti, tampak bahwa semua sektor pendapatan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang menurun dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Tingkat Premi**  
**PT. Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Premi)</b>	<b>Realisasi (Premi)</b>	<b>Pencapaian (%)</b>	<b>Tidak Tercapai(%)</b>
2019	200.000.000.000	165.000.000.000	82,5%	17,5%
2020	200.000.000.000	140.000.000.000	70%	30%
2021	200.000.000.000	130.000.000.000	65%	35%

*Sumber: PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang 2022*

Tabel di atas menunjukkan tingkat persentase kuantitas hasil pekerjaan karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses secara umum menurun, semakin tinggi dari tahun ke tahun. Di tahun 2021 tingkat kuantitas hasil pekerjaan yang tidak tercapai termasuk yang paling tinggi dibandingkan tahun sebelumnya. Adapun pada kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan nasabah, sedangkan fenomena ketepatan waktu pada PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani nasabah dan waktu karyawan dalam melakukan laporan.

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada. Komitmen karyawan yang tinggi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung

jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan perusahaannya. Hasil dari wawancara dari pimpinan dan observasi peneliti, didapatkan fenomena dari komitmen afektif yaitu masih kurangnya loyalitas karyawan misalnya jika ada tugas tambahan tidak mau lembur serta lebih mementingkan urusan pribadi, terlihat bahwa tidak sepenuhnya menerima tujuan-tujuan perusahaan dengan memberikan kontribusi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan. Adanya karyawan yang hampir setiap bulannya yang mengundurkan diri untuk bekerja jika dilihat dari komitmen kontinyu disini, ada banyak alasan yang membuat karyawan berhenti untuk bekerja, alasan mereka berhenti untuk bekerja yaitu mereka sendiri memiliki komitmen organisasi yang rendah untuk perusahaannya dikarenakan kurang sesuai gajinya, tunjangan transport yang tidak merata bagi karyawan. Menurut hasil observasi yang dilakukan peneliti dilihat dari komitmen normatif bahwa kemauan bekerja masih kurang misalnya masih ada karyawan yang malas-malasan, menunda pembuatan laporan, tidak sering prospek nasabah baru dan mengunjungi nasabah.

Dalam hal fenomena disiplin, dari keteladanan pimpinan sendiri masih datang terlambat ke kantor sehingga kurang memberikan contoh yang baik untuk karyawannya. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Masih ada karyawan

datang tidak tepat waktu karena yang masih kurang, masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja, masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan kurangnya pengawasan melekat dari pimpinannya. Ketika peneliti melakukan observasi, yaitu melakukan wawancara dengan Kepala Pimpinan di kantornya dan memperlihatkan buku absen karyawan, dimana para karyawan secara umum terlambat 15 sampai 30 menit, walau sudah dilakukan sanksi hukuman, teguran serta pemotongan gaji terhadap karyawan yang terlambat, selalu ada saja karyawan yang datang terlambat.

Sedangkan dalam hal kompetensi, pengetahuan karyawan dirasa kurang, bisa dilihat pada saat penyelesaian pekerjaan yang tidak terselesaikan dan selalu bertanya dengan rekan kerja. Masih kurang pemahaman terhadap tujuan perusahaan yaitu tentang target tahunan yang harus di kejar tiap bulannya dan pemahaman tentang produk baru yang masih harus dijelaskan kembali oleh perusahaan ke karyawannya. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang efektif dan efisien padahal bisa karyawan menginput proposal dari aplikasi PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses namun masih dibantu oleh staff admin.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul: Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang.



## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah di penelitian ini ialah:

- 1) Adakah pengaruh komitmen organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang?
- 2) Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang?
- 3) Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang?
- 4) Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang juga rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang

4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukes Palembang

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

Manfaat penelitian ini ialah :

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama pada bidang komitmen organisasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, serta sekaligus dapat menerapkan ilmu dan teori dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan kinerja karyawan sebagai pengaruhnya dan juga memperhatikan komitmen organisasi, disiplin dan kompetensi yang terima PT Asuransi Jiwa Indosurya Sukses Palembang

3. Manfaat bagi Almamater

Sebagai salah satu refrensi mahasiswa, yaitu pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dengan kajian yang sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, P. (2019). *Skripsi*. Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.
- Asiati, dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Grup.
- Hasan, I. 2017. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Prosiding The National Conference Management and Business*, 1(1), 405–424.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: cetakan kelima*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Panjaitan, B.H.R. (2020). *Skripsi*. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.
- Patrick, P. (2019). *Skripsi*. Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Semarang.
- Priansa, J.D. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rismawati dan Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Shaleh, M. 2018. *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.

- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwandika, I.P.N. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Uptd Kesehatan/Puskesmas Manggis I. *Jurnal Inovasi Baru dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Verawati, Y. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Kesehatan/Puskesmas Manggis I Karangasem. *Jurnal Inovasi Baru dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.