

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GOZCO PLATATION TBK
PALEMBANG**



Skripsi

Nama : NURI

NIM : 212015084

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GOZCO PLATATION TBK
PALEMBANG**

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



Nama : NURI

NIM : 212015084

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Gozco plantation Tbk Palembang
Nama : Nuri
NIM : 21 2015 084
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal Juli 2019

Pembimbing I



Edy Liswani, SE.,M.Si

NIDN : 0027086001

Pembimbing II



Zaleha Trihandayani SE.,M.Si

NIDN : 0229057501

Mengetahui,

Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nuri

NIM : 212015084

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja
PT. Gozco Plantation TBK Palembang

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 diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan 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 sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2019



ABSTRAK

Nuri/212015084/2019/Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT.Gozco Plantation TBK Palembang/Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gozco Plantation Plamebang, tujuannya adalah untuk mengetahui Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan populasi penelitian di PT.Gozco Plantations Palembang ini adalah 75 orang. Sampel yang terpilih sebanyak 62 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer.

Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Dan hasil penelitian $Y=0,835+ 0,232X_1+0,499X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan Komitmen Organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} (47,878) > (3,153)$. Sedangkan secara persial Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai $t_{hitung}(2,118) > t_{tabel} (2,001)$ dan Disiplin Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai $t_{hitung} (4,569) > t_{tabel} (2,001)$.

Kata kunci : Komitmen Organisasi,Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur syukur atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul Pengaruh komitmen organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gozco Plantation Tbk Palembang ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat penulis dalam mencapai gelar Sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada Ayahanda Tercinta H.Nurdin tercinta dan Ibunda yang kusayangi Hj. Naharia yang telah mencurahkan segala cinta dan kasih sayang mereka kepada penulis serta perhatian moril maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan dan mendapatkan gelar sarjana. Penghargaan dan terimakasih yang setulus-tulusnya juga penulis berikan kepada Bapak Edy Liswani S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si selaku pembimbing II yang sangat banyak membantu penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini oleh Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid djazuli S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang

2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E.,M.Si selaku ketua Program Studi manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Seluruh Dosen Fakultas ekonomi dan bisnis yang telah memberikan ilmu ilmunya serta nasihat-nasihat yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Keluarga bersarku yang senantiasa memberikan semangat sekaligus motivasi agar penulis segera menjadi orang sukses.
6. Sahabat- sahabat tebaikku :
(Rekha Sabda, Dewi ardila,Rani Rahmatika, Dhea Santuri)
7. Teman-teman KKN POSKO 111 kelurahan gandus yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari penyajian skripsi ini secara teknis masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki maka penulis mencoba menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya dan besar harapan penulis agar skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya khususnya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Palembang, Juli2019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN ABSTRAK.....	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	7
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis	25

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi Penelitian	27

C. Operasionalisasi Variabel	28
D. Populasi dan Sampel	29
E. Data Yang di Perlukan	30
F. Metode Pengumpulan Data	31
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	67
B. Saran.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. dan oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan unsur manusia sebagai karyawan dibandingkan unsur manajemen yang lain. Dalam hal ini peranan manajemen personalia, dalam mendayagunakan manusia tersebut sangat dibutuhkan agar tujuan tersebut dapat dicapai, maka seorang pemimpin harus terus berusaha memberikan motivasi dikalangan bawahan agar mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan penuh rasa tanggung jawab, ini sangat penting sekali sebab motivasi kerja mereka tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki tetapi juga dipengaruhi oleh besarnya semangat kerja mereka.

Kinerja karyawan merupakan prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan perusahaan tergantung pada pelaku organisasi yang bersangkutan, oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi memiliki kinerjanya. Menurut Armsrong dan Baron (Wibowo, 2014:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja dan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk keberhasilan perusahaan.

Komitmen organisasional adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi lain, kelompok atau organisasi (wibowo,2010:166). Komitmen organisasional pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di banding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah di kerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin merupakan suatu hal yang harus ditanamkan pada setiap individu-individu karyawan diperusahaan baik itu tingkat bawahan maupun atasan. Menurut Singodimedjo (Edy Sutrisno, 2009:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Gozco plantations Tbk adalah perusahaan yang bergerak pada bidangpengoprasian perkebunan, perdagangan dan pengolahan kelapa sawit dan minyak nabati (Crude Palm Oil) yang beralamat di jalan Letjen Harun Sohar No.01 RT.43 RW.11 kelurahan kebun bunga kecamatan sukarama Palembang. PT. Gozco Plantations Tbk mengalami penurunan hasil penjualan karena karyawan yang bekerja kurang optimal sehingga target yang di hasilkan belum tercapai. Dapat di lihat dari data penjualan CPO pada PT. Gozco Plantations Tbk, berdasarkan observasi yang telah di lakukan, bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan pada PT. Gozco Plantations Tbk dapat di katakakan kurang baik hal ini terlihat dari belum stabilnya hasil penjualan setiap tahunnya sehingga terjadinya penurunan penjualan yang di sebabkan oleh kinerja pada perusahaan belum sesuai dengan standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan ini disebabkan karena kurangnya kompetensi karyawan dalam memilih buah sawit yang berkualitas sehingga menyebabkan

kurang optimalnya CPO yang di hasilkan oleh PT. Gozco Plantations Tbk. Faktor lainnya yang mempengaruhi turunnya kinerja perusahaan yaitu umpan balik, karena kurangnya masukan dan bimbingan dari pimpinan sehingga mengakibatkan karyawan kurang mampu dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan oleh karena itu karyawan belum bisa memperbaiki kinerjanya.

Tabel 1.1
Hasil pelaksanaan kerja karyawan untuk Penjualan CPO PT.
Gozco Plantations Tbk

Tahun	Standarisasi	Realisasi
	(Rp)	(Rp)
2014	110.000.000.000	89.105.000.000
2015	100.000.000.000	90.130.000.000
2016	110.000.000.000	90.782.000.000
2017	95.500.000.000	88.908.710.000
2018	95.500.000.000	77.500.000.000

Sumber: PT. Gozco Plantations Tbk tahun 2014-2018

Table 1.1 menunjukkan penjualan pada PT. Gozco Plantations Tbk cenderung mengalami penurunan, meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2017 tetapi pada tahun 2018 mengalami penurunan.

Berdasarkan observasi di perusahaan permasalahan kinerja karyawan ini di akibatkan karena tidak adanya komitmen organisasional bagi karyawan sehingga karyawan merasa janji pemimpin tidak dipenuhi, keadilan dan dukungan yang diberikan pemimpin masih belum dirasakan sepenuhnya bagi seluruh karyawan sehingga tidak semua karyawan memperoleh keadilan atas dukungan yang diberikan oleh pemimpin, contohnya kurangnya keadilan pimpinan dalam memberikan peluang karir bagi karyawan yang berprestasi. Perilaku karyawan dalam perusahaan masih belum sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini organisasi. Kurangnya kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan terkesan meragukan kemampuan karyawan dalam menangani tanggung jawab pekerjaannya, dan perusahaan hampir tidak pernah melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga keputusan yang di ambil perusahaan seringkali membebani karyawan.

Selain komitmen organisasi, disiplin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat dari karyawan yang melanggar sanksi hukuman yang telah di tetapkan oleh perusahaan yang saat ini disiplinya sangat kurang dengan masih banyaknya karyawan yang sering keluar pada waktu jam kerja hanya untuk kepentingan pribadi, secara tidak langsung hal ini dapat mengganggu kinerja karyawan lainnya saat bekerja.

TABEL I.2
Data Absensi Karyawan PT. Gozco Plantations Tbk 2014-2018

No.	Tahun	Persentase ke tidak hadiran karyawan
1	2014	15%
2	2015	19,5%
3	2016	21%
4	2017	4%
5	2018	12%

Sumber: PT Gozco Plantation Tbk Palembang tahun 2014-2018

Dari bukti absensi pada tabel I.2 terlihat selain rendahnya disiplin, pemimpin juga kurang memberikan ketegasan hukuman pada karyawan sehingga masih banyak terdapat karyawan yang bolos, hal ini jelas berpengaruh pada kinerja karyawan. Kurangnya hubungan kemanusiaan, sesama karyawan terlihat dari kerja sama dalam tim kurang kompak. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pribadi karyawan yang berbeda-beda. Misal ada karyawan yang malas ada yang rajin, menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga membuat karyawan kurang disiplin dalam mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh PT. Gozco Plantations Tbk.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasidan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gozco Plantations Tbk Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja Secara Simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gozco Plantations Tbk Palembang?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja Secara Parsial terhadap kinerja karyawan PT. Gozco Plantations Tbk Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja Secara Simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gozco Plantations Tbk Palembang 2014-2018
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja Secara Parsial terhadap kinerja karyawan PT. Gozco Plantations Tbk Palembang 2014-2018

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran teori yang selama ini didapatkan selama perkuliahan, terutama dalam konsentrasi SDM, khususnya dalam kajian motivasi.¹

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu masukan untuk memperbaiki kondisi perusahaan khususnya dalam hubungannya dengan motivasi karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti lebih lanjut yang melakukan kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

Chandra Andika Hadi Purnomo, M Djudi Yuniadi Mayowan (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera kota Malang, *jurnal administrasi bisnis* vol. 48 No 1

Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Edy Sutrisno (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana

Iqbal Hasan (2012). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J Pangemanan, Yolanda P.I Rori (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori, *jurnal agri-sosial ekonomi unsrat* vol. 12 No 3A

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi AKSARA

Malayu S.P Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.

Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami dan Ika Ruhana (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pattindo Malang, *jurnal administrasi bisnis* vol. 26 No 2

Soekidjo Notoatmodjo (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Jakarta : Alfabeta. Bandung.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.