

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII DISTRIK CINTA MANIS
DIDESA KETIAU KEC. LUBUK KELIAT KAB. OGAN ILIR**

SKRIPSI



NAMA : DHEA SANTURI

NIM : 212015187

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

Skripsi
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII DISTRIK CINTA MANIS
DIDESA KETIAU KEC. LUBUK KELIAT KAB. OGAN ILIR

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



Nama : Dhea Santuri

Nim : 212015187

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dhea Santuri

NIM : 212015187

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis Didesa Ketiau Kec. Lubuk Keliat Kab. Ogan Ilir

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, Mei 2019



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis di Desa Ketiau Kec. Lubuk
Keliat Kab. Ogan Ilir

Nama : Dhea Santuri
NIM : 21 2015 187
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Juli 2019

Pembimbing I,


Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 0229056502

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Juli 2019

Pembimbing II,


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

Mengetahui,
Dekan

u. b. Ketua Program Studi Manajemen



Hi. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII DISTRIK CINTA MANIS DIDESA KETIAU KEC. LUBUK KELIAT KAB. OGAN ILIR

ABSTRAK

Dhea Santuri/212015187/2019/Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis didesa Ketiau Kec. Lubuk Keliat Kab. Ogan Ilir /Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis didesa Ketiau Kec. Lubuk Keliat Kab. Ogan Ilir, tujuannya adalah untuk mengetahui Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan populasi penelitian di PTPN VII Distrik Cinta Manis didesa Ketiau Kec. Lubuk Keliat Kab. Ogan Ilir adalah 150 orang. Sampel yang terpilih sebanyak 105 orang. Jenis data yang di gunakan adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang kemudian di kuantitatifkan. Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner (angket). Dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. hasil penelitian $Y=2,691+0,320X_1+0,134X_2$ Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan Komitmen Organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} (11,166) > f_{tabel} (3,085)$. Sedangkan secara persial Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai $t_{hitung} (3,428) > t_{tabel} (1,983)$ dan Disiplin Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai $t_{hitung} (2,825) > t_{tabel} (1,983)$.

Kata kunci :Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Waringin Agro Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir 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 Fajri dan Ibunda yang kusayangi Siti Asiah yang telah mencurahkan segala cinta dan kasih sayang mereka kepada penulis serta perhatian moril maupun materiil sehingga penulis bisa menyelesaikan dan mendapatkan gelar sarjana. Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya juga penulis berikan kepada Bapak Amidi,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., M.M 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 besarku yang senantiasa memberikan semangat sekaligus motivasi agar penulis segera menjadi orang yang sukses.
6. Sahabat-sahabat terbaikku :
(Uyik, Rekha, Fika, Putri, Desti dan Evi).
7. Teman-teman KKN POSKO 110 Kelurahan 36 Ilir yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang yang tidak bisa di sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari penyajian skripsi ini secara teknis masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi dengan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis mencoba untuk 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, juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Data yang Diperlukan	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan.....	58

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yaitu sumber daya yang cerdas, terampil dan handal. Sebaliknya apabila sumber daya manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terlambat. Untuk mencapai produktivitasnya kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya.

Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja karyawannya atas untuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Payaman J. Simanjuntak, 2011:1).

Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dalam organisasi. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Wibowo 2010:166).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Maka disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana tenaga kerja yang berada didalam organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta harus dapat memenuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi maupun instansi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dengan tujuan agar semua kegiatan berjalan dengan baik. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Edy Sutrisno, 2016:86).

PTPN VII Distrik Cinta Manis sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak disektor perkebunan, dalam aktivitasnya sangat tergantung pada berbagai sumber daya yang harus dikelola secara baik, sehingga tergantung pada berbagai sumber daya yang harus dikelola secara baik, sehingga mampu memberikan yang terbaik. PTPN VII Distrik Cinta Manis yang mengusahakan dan mengelolah komoditi tebu dan pabrik gula, selain produk utama gula, hasil sampingan dari olahan tebu adalah tetes tebu dan blotong dimana merupakan hasil olah limbah padat pabrik gula agar dapat dimanfaatkan dengan baik. Oleh karena itu karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir harus memproduksi barang yang berkualitas maka pimpinan instansi harus betul-betul memperhatikan tingkat kinerja karyawan tersebut dengan cara mencari tahu faktor-faktor yang menyebabkan atau meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan pada PTPN Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir, dapat di katakan kurang baik, hal ini terlihat dari hasil produksi yang di capai karyawan, sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel I.1
Pelaksanaan Kerja Karyawan Dalam Menghasilkan Gula PTPN VII
Distrik Cinta Manis Kec. Lubuk Keliat Kab. Ogan Ilir dari tahun 2013-
2017

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)
2013	60.536	61.576
2014	60.000	61.253
2015	59.464	46.321
2016	63.399	45.741
2017	50.231	45.312

Sumber: PTPN VII Distrik Cinta Manis, 2019

Tabel I.1 terlihat bahwa perkembangan produksi gula pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir di atas bahwa tahun 2013 dan 2014 target produksi tercapai. Dan pada tahun 2015 -2017 target produksi tidak tercapai, tetapi pada tahun 2026 target produksi meningkat sebesar 63.399 ton dengan tujuan untuk meningkatkan profit, namun kenyataanya realisasi produksi menurun. Hal ini juga dikarenakan kurangnta kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang di hasilkan, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu standar yang ditentukan. Sehingga waktu standar yang ditentukan perusahaan tidak sesuai, ditambah lagi alat mesin yang ada didalam perusahaan juga ada yang mengalami kerusakan sehingga perusahaan

harus mengeluarkan biaya tak terduga yang dikeluarkan oleh sebab itu bisa mengalami penekanan biaya.

Keselamatan kerja yang tidak atau kurang terjamin akan membuat karyawan kurang bersemangat untuk bekerja, bahkan bukan tidak mungkin banyak karyawan yang tidak serius untuk bekerja, karena selalu diliputi rasa was-was akan terjadinya kecelakaan. Oleh karena itu, keselamatan kerja perlu diutamakan oleh setiap perusahaan apa pun jenisnya. Keselamatan kerja perlu dibudidayakan agar mampu meminimalkan kecelakaan kerja. Karyawan perlu diberikan sosialisasi terlebih dulu tentang keselamatan kerja, sebelum karyawan bekerja. Hal ini penting agar dalam bekerja karyawan dapat memahami, mematuhi dan melaksanakan keselamatan kerja dengan sebaik-baiknya.

hasil wawancara dengan beberapa karyawan. Karyawan merasa janji pemimpin kurang dipenuhi, seperti kurangnya keadilan pimpinan dalam mendukung setiap prestasi kerja karyawan, 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 diambil perusahaan seringkali membebani karyawan.

Sanksi dan hukuman yang diterapkan perusahaan tidak terealisasi dengan sebenar-benarnya oleh pimpinan, sebab seringkali pimpinan mengabaikan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan, dan hanya memberikan teguran singkat tanpa adanya efek jerah. Balas jasa yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, sehingga karyawan menjadi kurang bersemangat dalam menghargai aturan-aturan kedisiplinan yang ada di perusahaan.

Terkait permasalahan sanksi dan hukuman sebelumnya, pimpinan tidak adil dalam menerapkan kedisiplinan kepada karyawan, sebab karyawan yang memiliki kedekatan dengan pimpinan mempunyai keleluasaan terhadap aturan perusahaan, sedangkan karyawan yang kurang memiliki kedekatan dengan pimpinan dihukum secara mutlak tanpa pertimbangan. Sebagaimana permasalahan-permasalahan disiplin kerja tersebut menggambarkan bahwa kepribadian pimpinan tidak dapat dijadikan peran yang mampu diteladani karyawan, dan bahkan menjadi suatu contoh gambaran buruk bagi karyawan. Berdsarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis diDesa Ketiau Kec. Lubuk Keliat Kab. Ogan Ilir**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan. Adakah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis Didesa Ketiau Kec. Lubuk Keliat Kab. Ogan Ilir.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah, Menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis di desa ketiau Kec. Lubuk Keliat Kab. Ogan Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis, untuk menambah wawasan dan menerapkan teori-teori yang telah didapat selama dalam perkuliahan khususnya yang dalam konsentrasi sumber daya manusia.
2. Manfaat Bagi PTPN VII Distrik Cinta Manis di desa Ketiau Kec. Lubuk Keliat Kab. Ogan Ilir, dapat dijadikan sebagai masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal kinerja karyawan, langkah-langkah yang diambil adalah dengan meningkatkan dan memperbaiki motivasi dan disiplin kerja di dalam perusahaan ini.

3. Manfaat Bagi Almamater, hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutisno. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- M. Iqbal Hasan. (2012). *Statistik Kedua. Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, Hasan (2014). *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta : PT Bumi Askara
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Rifai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Lembaga Peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Edy Marheno (2017). *Pengaruh Disiplin kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh debgan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi pada Akademi Kepolisian Semarang*. E- Journal
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : Rajawali Pers.