

PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAS CENTER CEMERLANG SURABAYA

Putri Amalia , Musriha, Indah Noviandari

Program Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya

Putri21amalia@gmail.com

ABSTRAK

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi faktor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang komitmen, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Pengukuran variabel menggunakan jenis data skala Likert dengan menyebarkan kuesioner. Sampel di ambil sebanyak 56 orang sebagai responden dari populasi 56 orang karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel komitmen, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial yang berpengaruh signifikan hanya variabel kompetensi dan disiplin kerja. yang mana variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mempertahankan disiplin kerja.

Kata kunci : Komitmen, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The progress of an organization will not be separated from the existence and influence of human resources in it. Human resources are the main factor of the organization in carrying out all its activities in an effort to achieve goals. The goal to be achieved in this study is to examine the commitment, competence, and work discipline on the performance of employees at PT. Bag Center Cemerlang Surabaya. The research method used is descriptive quantitative research. Variable measurements using Likert scale data types by distributing questionnaires. The sample was taken as many as 56 people as respondents from a population of 56 employees at PT. Bag Center Cemerlang Surabaya. The sampling technique is done using total sampling techniques. The results showed that simultaneously the variables of commitment, competence and work discipline

had a significant effect on employee performance, while partially commitment did not significantly influence employee performance, partially which had a significant effect only on competency and work discipline variables. which work discipline variables have a dominant influence on employee performance. Therefore, companies should maintain work discipline.

Keywords: Commitment, Competence, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam situasi seperti di Indonesia, dimana jumlah tenaga kerja jauh lebih banyak melebihi jumlah lapangan kerja yang tersedia sebagai akibat pertumbuhan angkatan kerja yang berlangsung jauh lebih cepat jika dibandingkan dengan penciptaan lapangan kerja. Permasalahan dalam suatu perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga dengan keadaan seperti itu perusahaan dituntut untuk lebih selektif dalam memperoleh tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Komitmen

Menurut Griffin (2014:100) arti komitmen adalah sikap menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan sebuah perusahaan, lembaga maupun organisasi lainnya.

kompetensi

Menurut Tannady (2017:389), kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang, berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja karyawan

Menurut Srimulyani (2013:54), Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak para karyawan member kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas, *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap *kooperatif*

METODE PENELITIAN

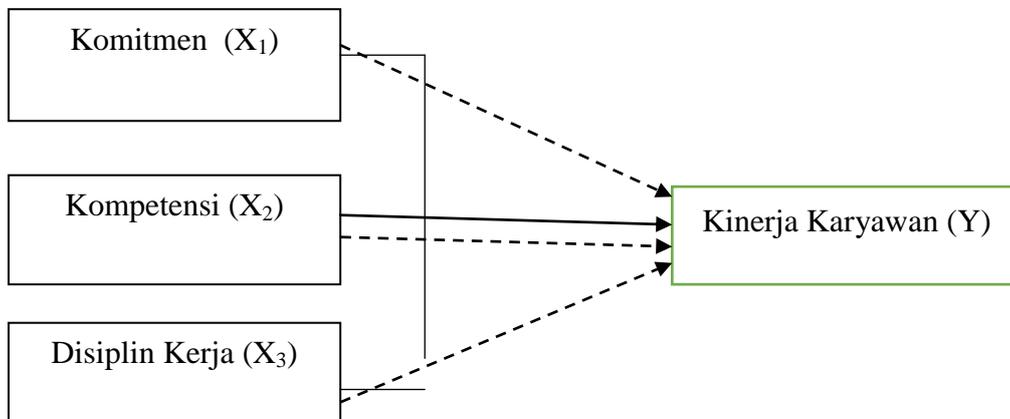
Populasi

Populasi dalam hal ini yang dipergunakan adalah karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya yang berjumlah 56 orang.

Sampel

Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada Rumusan masalah yang diajukan, Tujuan penelitian, dan Kajian Teori maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

- Bahwa variabel komitmen, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya
- Bahwa variabel komitmen, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya
- Bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tas Center Cemerlang Surabaya

Lokasi Dan Waktu Penelitian

- Lokasi dari obyek penelitian ini adalah perusahaan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya yang beralamatkan Jl. Margomulyo Grand Center 9/A20 Surabaya
- Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 19 Januari 2019 untuk melakukan survey lapangan pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Jenis Dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian. Dalam penulisan ini, data primer diperoleh melalui menyebarkan daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada karyawan yang berkaitan dengan masalah pengaruh komitmen Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari Teknik pengambilan data yang dapat mendukung data primer. Data yang dikumpulkan dari pihak sub bagian tata usaha berupa sejarah kantor.

Sumber Data

Sumber data Penelitian ini berasal dari responden karyawan PT. Tas Center Cemerlang Surabaya.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel/Indikator	Nilai Alpha	Keterangan
Komitmen (X ₁)	0,872	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,737	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,761	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,680	Reliabel

Sumber :Peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Komitmen (X_1), Kompetensi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6 kondisi ini memberikan arti bahwa seluruh variabel tersebut adalah *reliabel* dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.779	3	65.593	125.304	.000 ^b
	Residual	27.221	52	.523		
	Total	224.000	55			

Hasil pengujian model bersama-sama (simultan) diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 125.304 dengan signifikasi 0,000. Oleh karena nilai F_{hitung} (125.304) $> F_{tabel}$ (2,39) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha = (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Komitmen, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis II

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.223	.935		3.445	.001
	KOMITMEN	-.048	.059	-.040	-.803	.426
	KOMPETENSI	.376	.084	.444	4.460	.000
	DIDIPLIN KERJA	.486	.092	.532	5.256	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.19 didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen (X_1) memiliki nilai β sebesar -0,048, nilai t_{hitung} (-0,803) > t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi 0,426 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Komitmen (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X_2) memiliki nilai β sebesar 0,379, nilai t_{hitung} (4,460) > t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai β sebesar 0,486, nilai t_{hitung} (5,256) > t_{tabel} (1,674) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji Variabel Dominan

Tabel 4.20

Tabel Nilai Korelasi Parsial

Model	<i>Standardized Coefficients</i>
	Beta
Komitmen (X_1)	-040
Kompetensi (X_2)	444
Disiplin Kerja (X_3)	532

Sumber : Peneliti (2019)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Komitmen, Kompetensi, dan Disiplin Kerja, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,532 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Disiplin Kerja.

Kesimpulan

- Bahwa Variabel komitmen, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan program SPSS yang memperoleh hasil uji F dengan nilai f_{hitung} sebesar 125.304 lebih besar dari f_{tabel} 2,39 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%.
- Bahwa Variabel komitmen, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Untuk uji dominan dengan melihat pada nilai koefisien beta *Standardized of coefficients* dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai

koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,532 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Disiplin Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran antara lain:

- a. Bagi Perusahaan
agar dapat mempertahankan dan meningkatkan tingkat komitmen yang ada, perusahaan perlu memperbaiki kekurangan yang masih ada terkait tingkat ketidakhadiran. Hal yang perlu dilakukan perusahaan yaitu dengan membuat aturan tertulis supaya karyawan dapat melihat dan mematuhi aturan yang ada, dengan langkah seperti ini diharapkan agar para karyawan dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan untuk tiba di tempat kerja.
- b. untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan maka perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan, meningkatkan motivasi kerja karyawan, menambah pengalaman kerja, karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.
- c. Disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan sebaiknya menerapkan faktor-faktor disiplin kerja seperti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor, dengan karyawan melakukan tugas-tugas yang diembannya dan bertanggung jawab atas pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan demikian kualitas produk dihasilkan juga meningkat sehingga dapat menguntungkan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya penelitian lebih lanjut dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehingga dapat menjadikan penelitian yang lebih luas dan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Griffin. 2014 “*Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1, 500-532 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.