

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan

M Ali Ircham¹, Endang Iryanti^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Abstrak

Kinerja karyawan yang baik, dan produktivitas yang baik serta peranan sumber daya yang unggul dapat berdampak signifikan pada keberhasilan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 49 karyawan pada PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan sebagai objek penelitian, Dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebagai Teknik pengambilan sampel. Metode penelitian yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner secara langsung. Adapun teknik penilaian dalam penelitian ini menggunakan penilaian skala likert 1-5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program perangkat lunak yaitu Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan, Disiplin kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan dan Komitmen Organisasi dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan.

Kata Kunci: disiplin kerja; kinerja karyawan; komitmen organisasi; motivasi.

Abstract

Good employee performance, and good productivity as well as the role of superior resources can have a significant impact on the success of the company. This research was conducted to analyze the effect of motivation, work discipline and organizational commitment on employee performance. This study involved all employees, amounting to 49 employees at PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan as the object of research, using saturated sampling technique as a sampling technique. The research method used to carry out this research is a quantitative research method by distributing questionnaires directly. The assessment technique in this study uses a Likert scale rating of 1-5. The data analysis technique in this study used the help of a software program, namely Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that motivation can contribute to the performance of employees of PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan, Work discipline can contribute to the performance of PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan and Organizational Commitment can contribute to the performance of PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan.

Keywords: work discipline; employee performance; organizational commitment; motivation.

Copyright (c) 2022 M Ali Ircham

 Corresponding author : Endang Iryanti
Email Address : Endang.ma@upnjatim.ac.id

PENDAHULUAN

Kemajuan di era globalisasi saat ini semakin meningkat sehingga perusahaan atau organisasi membentuk suatu modernisasi dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin ketat dalam lingkungan yang kompetitif. Perkembangan dunia bisnis pada akhir tahun 2019 dikejutkan oleh sebuah fenomena penyakit menular yang menyerang organ pernapasan manusia di seluruh dunia. Peristiwa mengerikan ini disebabkan munculnya virus baru bernama Corona Viruses (Cov) yang saat ini sedang melanda dunia. Covid-19 telah menjadi ancaman nyata, tidak hanya berdampak pada sektor kesehatan, tetapi juga aspek lain seperti sektor sosial, ekonomi, dan keuangan. Berawal dari China, virus Covid-19 dengan cepat menyebar ke seluruh dunia, termasuk Indonesia.

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang optimal dapat dikerjakan oleh organisasi guna mempertahankan kestabilan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Tidak hanya sumber daya bisnis, tetapi juga manajemen sumber daya manusia didasarkan pada konsep bahwa setiap karyawan adalah orang (bukan mesin). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan untuk membantu organisasi, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuannya (Kurniawati, 2021).

Dalam kemajuan era globalisasi yang semakin meningkat dan kompetitif sumber daya manusia perlu di kelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan agar membawa kemajuan bagi perusahaan. Kinerja lebih baik bila tujuan kerja dapat diselesaikan tepat waktu atau dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika selesai lebih dari waktu yang ditentukan atau tidak sama sekali, pencapaian produktivitas dianggap rendah (Sitinjak et al., 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Kustini (2022) menjelaskan motivasi adalah pemberian rangsangan yang menimbulkan dalam diri seseorang keinginan untuk bekerja agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi penuh untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi, karyawan dapat terinspirasi untuk berbuat lebih dalam memanfaatkan energi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang memiliki peranan penting selain motivasi adalah disiplin kerja. Menurut Sulastri (2021) Disiplin adalah sikap menghargai, mentaati, mengikuti aturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi.

Selain disiplin kerja, komitmen organisasi juga mempunyai peran yang penting didalam sebuah perusahaan. Komitmen organisasi adalah seseorang yang mau berkomitmen dan menunjukkan loyalitas kepada organisasi karena merasa terlibat dalam kegiatan organisasi (Rorimpandey et al., 2022). Karyawan yang memiliki komitmen kuat akan memiliki keterikatan yang tinggi dengan tempat kerjanya, sebagai bukti tidak ingin meninggalkan tempat kerja karena memiliki loyalitas yang tinggi.

PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam pembuatan karton box (packaging) dimana perusahaan tersebut melakukan produksi sesuai dengan pesanan atau order dari perusahaan lain (make to order). Berdasarkan data yang bersumber dari perusahaan, diketahui terdapat permasalahan terkait dengan tingkat kinerja karyawan yang kurang optimal. Fenomena tersebut dapat dilihat berdasarkan laporan data pencapaian target PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan selama 3 tahun terakhir.

Terlihat pada data pencapaian target PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan mengalami fluktuasi, Hal ini diindikasikan bahwa PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan mengalami kurangnya motivasi didalam bekerja. Dugaan permasalahan didalam PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan terkait dengan kebutuhan akan reward, perusahaan jarang memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi, Sedangkan reward berupa uang tidak sesuai dengan apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kemudian berdasarkan kebutuhan rasa aman, tidak adanya asuransi jiwa/kecelakaan pribadi dimana hal tersebut sangat penting di dalam perusahaan.

Selain itu, diduga penurunan tingkat kinerja karyawan tidak hanya dapat di lihat melalui data pencapaian target saja, tetapi diperkuat berdasarkan persentase pada data absensi karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan dalam 3 tahun terakhir. Dengan melihat pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah absensi ketidakhadiran karyawan cenderung meningkat. Hal ini dikaitkan dengan permasalahan tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan yang masih kurang Terutama, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan kehadiran dalam waktu bekerja. Di indikasikan juga terdapat permasalahan terkait disiplin kerja bahwa terkadang masih ditemukan beberapa perilaku karyawan yang bertentangan dengan harapan manajemen seperti karyawan yang keluar di saat jam bekerja, dan adanya beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang telah dibuat.

Selain terdapat permasalahan terkait disiplin kerja, terdapat indikasi lain terkait rendahnya komitmen organisasi di dalam PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan terlihat dari persentase data absensi karyawan yang izin terus mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Tingkat kinerja yang optimal didalam perusahaan tentu akan berpengaruh terhadap kestabilan perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus bertahan walaupun di masa-masa sulit yang disebabkan oleh adanya pandemi covid-19 seperti ini.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Wursanto (2005) dalam Kristanti & Pangastuti (2019) motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu keinginan, dorongan, ambisi dan daya penggerak yang datang dari seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu. Sementara itu, Menurut Sunyonto (2013) dalam Septiawan et al., (2020) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang mendorong orang untuk terlibat dalam kegiatan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi adalah kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, untuk mendorong individu atau sekelompok orang untuk mencapai hasil tertentu sesuai dengan keinginannya. Motivasi memegang peranan yang penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga perlu di dikembangkan motivasi sebagai salah satu unsur yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004) dalam Kristanti & Pangastuti (2019) Disiplin kerja adalah cara yang dipakai oleh manajer untuk membangun hubungan dengan karyawannya sehingga mereka dapat mengubah perilaku dan usaha untuk memunculkan kesadaran dan motivasi untuk mentaati semua kebijakan organisasi dan standar sosial yang berlaku. Menurut Irham fahmi (2017) dalam Rahmawati et al., (2020) kedisiplinan adalah derajat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang belangsung dan kesediaan menerima sanksi atau hukuman atas pelanggaran aturan yang telah ditetapkan dalam disiplin.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu perilaku menghormati, menghargai dan mentaati hukum yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan mampu melaksanakannya serta tidak menghindari hukuman atas kegagalan melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, tetapi disiplin yang kurang baik menciptakan hambatan dan menunda pencapaian tujuan organisasi

Komitmen Organisasi

Menurut Robbin dan Judge (2007) dalam Yusuf & Syarif (2018) komitmen organisasi merupakan suatu kondisi di mana seseorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuannya serta keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Menurut Luthans (2002) dalam Silaen et al., (2021) berpendapat bahwa Komitmen organisasi adalah sikap yang berkaitan dengan loyalitas terhadap organisasi tempat karyawan bekerja.

Komitmen organisasi secara umum didefinisikan sebagai suatu kesepakatan seluruh karyawan dalam organisasi tentang pedoman, praktik, dan target yang ingin diperoleh bersama-sama di masa depan serta keinginan untuk tetap bertahan didalam organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi penting karena ketika karyawan berkomitmen terhadap organisasi, Mereka akan menjadi lebih produktif didalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan di dalam perusahaan tidak mempunyai komitmen yang tinggi, Maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang tidak memuaskan yang dapat merugikan bagi perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Swasto (2003) dalam Fauzi & Hidayat (2020) menjelaskan bahwa hasil kerja atau kinerja adalah tindakan melakukan tugas yang telah diselesaikan oleh individu selama periode waktu tertentu dan dapat diukur. Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Sitinjak et al., (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah Hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah sesuai dengan moral dan etika serta tanpa melanggar hukum.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk memenuhi tuntutan kerja sekaligus mencapai tujuan kerja tepat waktu atau dalam jangka waktu tertentu sehingga tujuan tersebut dapat berjalan sesuai dengan etika organisasi. Oleh karena itu, kinerja merupakan gambaran dari hasil yang dicapai oleh individu dalam memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dan memiliki kontribusi yang besar bagi organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu hal yang diperlukan oleh karyawan, apabila dalam diri karyawan tidak ada motivasi, maka hidupnya akan terkesan tidak bergairah juga dalam pekerjaan yang tentunya akan mengganggu aktivitas perusahaan. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang didalam dirinya merasa termotivasi oleh apa yang mereka kerjakan untuk perusahaan, Maka seorang karyawan akan melakukan sesuatu yang terbaik agar perusahaan mendapatkan keuntungan. Menurut Posumah et al., (2021) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H1 : Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat disiplin yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan, tujuannya agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini Karena semakin tinggi disiplin seorang karyawan maka semakin optimal juga kinerja yang akan dia berikan kepada perusahaan. Menurut Zubaidi & Surjanti (2019) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

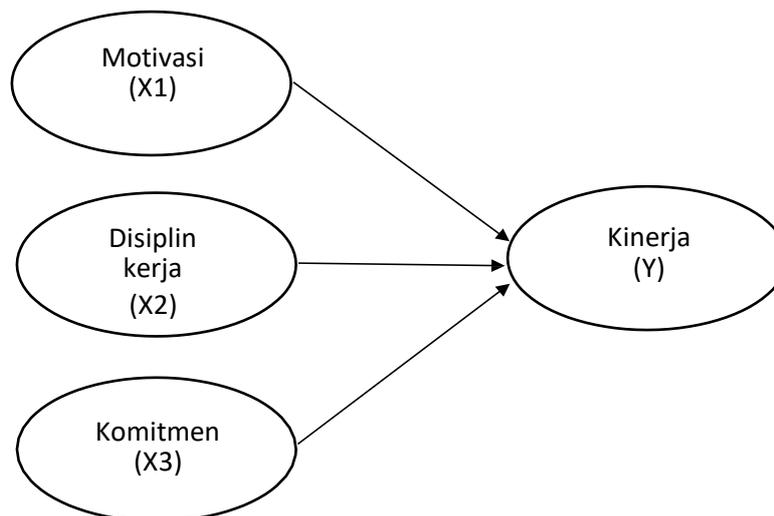
H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi diartikan sebagai situasi ketika karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuannya serta keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota didalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di karenakan semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, semakin kuat pula hubungan emosional dengan perasaan menjadi bagian dari organisasi. Menurut Anggara & Ruslan (2021) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

H3 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan.

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan Teknik analisis data menggunakan bantuan program perangkat lunak yaitu Partial Least Square (PLS). Metode pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuisioner secara langsung kepada responden. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang berjumlah 49 karyawan pada PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan sebagai objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh. Adapun teknik penilaian dalam penelitian ini menggunakan penilaian skala likert 1-5.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Outer Loadings (Mean, STDEV,T-Values)

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- MOTIVASI(X1)	0,867489	0,866463	0,023965	0,023965	36,197956
X1.2 <- MOTIVASI(X1)	0,818933	0,820072	0,032218	0,032218	25,418617
X1.3 <- MOTIVASI(X1)	0,808900	0,808598	0,036971	0,036971	21,879443
X2.1 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,844653	0,845276	0,029148	0,029148	28,977855
X2.2 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,893014	0,891236	0,016278	0,016278	54,860852
X2.3 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,800408	0,799670	0,036199	0,036199	22,111203
X2.4 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,691443	0,694815	0,061199	0,061199	11,298343
X3.1 <- KOMITMEN (X3)	0,869260	0,868230	0,029201	0,029201	29,767849
X3.2 <- KOMITMEN (X3)	0,885029	0,881728	0,027919	0,027919	31,700024
X3.3 <- KOMITMEN (X3)	0,882637	0,885295	0,022514	0,022514	39,204742
Y.1 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,664207	0,663156	0,057045	0,057045	11,643557
Y.2 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,919383	0,918554	0,014779	0,014779	62,208847
Y.3 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0,879376	0,876284	0,024141	0,024141	36,426736

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2022

Menurut tabel di atas, keseluruhan indikator reflektif pada variable Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komitmen (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), menyatakan factor loading (original sample) lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05(5\%) = 1,96$), sehingga dapat dikatakan hasil keseluruhan indikator telah memenuhi Convergen vailidity atau validitasnya baik.

Tabel 2 Average variance extracted (AVE) Dan Composite Reliability, dan R-Square

	AVE	Composite Reliability	R Square
DISIPLIN KERJA (X2)	0,657415	0,883871	
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,686579	0,865801	0,550250
KOMITMEN (X3)	0,772646	0,910672	
MOTIVASI (X1)	0,692502	0,870964	

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan pada table di atas, diperoleh hasil pengujian AVE untuk variabel Motivasi (X1) sejumlah 0,692502, variabel Disiplin Kerja (X2) sejumlah 0,657415, variabel Komitmen (X3) sejumlah 0,772646, dan Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,686579, keempat variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, dengan demikian dapat di katakan keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik. Kemudian, Hasil pengujian Composite Reliability menunjukkan bahwa nilai composite reliability keempat variable lebih dari 0,70, dengan demikian dapat dinyatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel. Sedangkan Nilai R² = 0,550250. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh keseluruhan variabel bebas dalam penelitian ini dengan varian sejumlah 55,02%. Sedangkan sisannya sejumlah 44,98% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen).

Tabel 3 Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P Values	Keterangan
MOTIVASI (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,304567	0,315989	0,096790	3,146676	0,002	Signifikan (Positif)
DISIPLIN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,310818	0,313454	0,086363	3,598971	0,000	Signifikan (Positif)
KOMITMEN (X3) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,192888	0,186963	0,072090	2,675648	0,009	Signifikan (Positif)

Sumber : Data Kuesioner diolah, 2022

Menurut hasil dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan : H1 : Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,304567, dan nilai T-statistic sebesar 3,146676 > 1,96 (nilai T-tabel dari Z α = 0,05), atau P-Value 0,002 < 0,05, dengan hasil Signifikan (positif). H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,310818, dan nilai T-statistic sebesar 3,598971 > 1,96 (nilai T-tabel dari Z α = 0,05), atau P-Value 0,000 < 0,05, dengan hasil Signifikan (positif). H3 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,192888, dan nilai T-statistic sebesar 2,675648 > 1,96 (nilai T-tabel dari Z α = 0,05) atau P-Value 0,009 < 0,05, dengan hasil Signifikan (positif).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian, diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. Dalam penelitian ini Berdasarkan hasil analisis variable motivasi, diketahui bahwa nilai factor loading yang memiliki indikator dengan presentase tertinggi yaitu kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong semangat karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya pada PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. Kondisi Lingkungan kerja yang nyaman dan aman di sekitar karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dari karyawan. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Posumah et al., (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sulila (2019), menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis variabel disiplin kerja, diketahui bahwa nilai factor loading yang memiliki indikator dengan presentase tertinggi yaitu taat terhadap peraturan perusahaan. Dalam hal ini sikap taat terhadap aturan dasar mengenai cara berpakaian dan berperilaku saat bekerja dapat mencerminkan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan kinerjanya sehingga dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zubaidi & Surjanti (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Posumah et al., (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian, diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis variabel komitmen organisasi, diketahui bahwa nilai factor loading yang memiliki indikator dengan presentase tertinggi adalah kesetiaan karyawan. Karyawan ingin tetap terlibat keanggotaan agar terus menjadi salah satu bagian dari organisasi. Dalam hal ini kesetiaan karyawan untuk terus terlibat pada kegiatan operasi perusahaan mampu mendorong karyawan dalam menunjukkan profesionalitas selama menjalankan kinerja pada perusahaan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Anggara & Ruslan (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan Motivasi mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa nilai faktor loading yang memiliki persentase paling tinggi terdapat pada indikator kondisi lingkungan kerja. Karyawan yang termotivasi oleh pekerjaan yang mereka lakukan terhadap organisasi akan menciptakan hasil kerja yang maksimal sehingga dapat menguntungkan pihak organisasi. Selain itu, disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa nilai faktor loading yang memiliki persentase paling tinggi terdapat pada indikator taat terhadap peraturan perusahaan. Semakin tingginya disiplin seorang karyawan akan semakin maksimal pula kinerja yang diberikan kepada

perusahaan. Tidak hanya faktor Motivasi dan Disiplin Kerja yang mampu memberikan kontribusi, Tetapi diketahui juga Komitmen Organisasi mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa nilai faktor loading yang memiliki persentase paling tinggi terdapat pada indikator kesetiaan karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi akan cenderung memiliki hubungan emosional yang tinggi pula, sehingga karyawan yang merasa menjadi bagian organisasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. Hasil penelitian dari penelitian ini diharapkan dapat di jadikan pertimbangan bagi PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi peningkatan motivasi dari karyawan sehingga dapat menunjang peningkatan kerjanya pada perusahaan. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan pertimbangan terhadap kinerja karyawan dalam hal penetapan target. Dalam hal tersebut disesuaikan dengan kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Jika karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai target, maka dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Referensi :

- Anggara, A. A. K. T., & Ruslan, S. (2021). the Effect of Training, Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance At the Building Plant T Department of Tire Company in Banten. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(3), 413-431. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i3.814>
- Fajrina, A. N., & Kustini, K. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 220-226.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press. https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_KINERJA/hMjjDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen+kinerja+terbaru&printsec=frontcover
- Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Extruder Pt. X Sidoarjo. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 4(1).
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. lestari. (2019). Kiat Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Media SahabatCendekia*. https://www.google.co.id/books/edition/Kiat_Kiat_Merangsang_Kinerja_KaryawanB A/EbSowAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=disiplin+kerja&printsec=frontcover
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nasya Expanding Management. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_M anusia/16JGEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen+sumber+daya+manusia+terbaru&printsec=frontcover
- Posumah, S., Pelleng, F., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rumindo Citra Perkasa Manado. 2(6), 454-458. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Rahmawati, I., Saadah, L., & Aprilia, D. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan. *LPPM*. [https://www.google.co.id/books/edition/Faktor_Kompensa Philip_Kotler,K.L.K.\(2009\).ManajemenPemasaran\(jilid1ed\).Erlangga](https://www.google.co.id/books/edition/Faktor_Kompensa Philip_Kotler,K.L.K.(2009).ManajemenPemasaran(jilid1ed).Erlangga)
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(1), 518- 527.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja Dan Generasi Z*. Addin. https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi_Kerja_dan_Gen_Z/eK

- zuDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=motivasi+kerja+adalah&printsec=frontcover
Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., & Sungkawati, E. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Sulila, I. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 121-131. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/Komitmen_Organisasi/jZ5yDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor+komitmen+organisasi&printsec=frontcover
- Zubaidi, M., & Surjanti, J. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Perusahaan Umum Damri Uabk Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 273-280.