

**SKRIPSI**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA**  
**DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN**  
**ORGANISASI KARYAWAN PT. NUSANTARA SURYA**  
**SAKTI**



**DIAJUKAN OLEH: NAMA:**

**MILLENIA LUNNARDI NIM:**

**115170060**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT- SYARAT GUNA**  
**MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2021**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA**  
**DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN**  
**ORGANISASI KARYAWAN PT. NUSANTARA SURYA**  
**SAKTI**



**DIAJUKAN OLEH: NAMA:**

**MILLENIA LUNNARDI NIM:**

**115170060**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT- SYARAT GUNA**  
**MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2021**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Millenia Lunnardi  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170060  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : [REDACTED]  
Telp. - \_\_\_\_\_  
HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 07 Juli 2021



Millenia Lunnardi

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

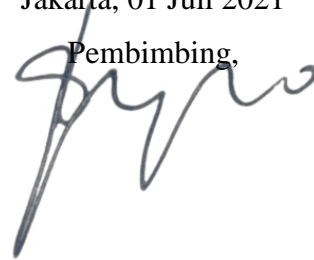
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : Millenia Lunnardi  
NIM : **115170060**  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : **Manajemen SDM**  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA,  
MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KARYAWAN PT.  
NUSANTARA SURYA SAKTI

Jakarta, 01 Juli 2021

Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : Millenia Lunnardi  
NIM : 115170060  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 22 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Frangky Slamet, S.E., MM
2. Anggota Penguji 1 : Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd
- Anggota Penguji 2 : Mei Ie, S.E., MM

Jakarta, 22 Juli 2021

Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd)

## **ABSTRACT**

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**ECONOMY AND BUSINESS FACULTY**  
**JAKARTA**

(A) Millenia Lunnardi

(B) *The Effect of Discipline, Motivation and Job Satisfaction on Organizational Commitment in PT. Nusantara Surya Sakti*

(C) XVI + 71 pages, 2021, 18 tables; 6 pictures; 4 attachments

(D) *Human Resources Management*

(E) *Abstract: This study aims to determine the prediction of the relationship work discipline, work motivation and job satisfaction on the organizational commitment of employees in PT. Nusantara Surya Sakti. The research sample was 50 employees. This research method uses SmartPLS and by distributing questionnaires through google form. The result of this research is a positive and significant effect of work motivation and job satisfaction on the organizational commitment of employees in PT. Nusantara Surya Sakti. But for the work discipline variable has a negative effect on organizational commitment of employees in PT. Nusantara Surya Sakti.*

(F) *References list 18 (2013-2020)*

(G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

(A) Millenia Lunnardi

(B) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap  
Komitmen Organisasi

(C) XVI + 71 halaman, 2021, tabel 18; gambar 6; lampiran 4

(D) Manajemen Sumber Daya Manusia

(E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksi komitmen organisasi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. Sampel penelitian adalah sebanyak 50 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan SmartPLS dan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. Tetapi untuk variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen organisasi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti.

(F) Daftar Acuan 18 (2013-2020)

(G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

## MOTTO

*“Our parents are the greatest gift in a life”*



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya yang sederhana ini saya persembahkan untuk:

Saya sendiri,

Keluarga tercinta,

Seluruh rekan seperjuangan,

Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, berkat, dan penyertaan-Nya dalam pembuatan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti”. Yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak sekali bimbingan, bantuan, dukungan, perhatian, motivasi, dan semangat dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik, yaitu kepada terhormat:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi, dan pengarahan yang bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Paulus Lunnardi dan Djap Khin Jun selaku kedua orang tua penulis serta Adi Andoyo Sucipto, dan Kiarra Lunnardi, selaku saudara kandung penulis, serta Leni Julianti dan Kianto, yang telah memberikan doa, dukungan, dan motivasi, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Kepada Teman-teman kuliah khususnya Kartika, Preshella, Florencia Irena, Febby, Chandra, Verio, dan Aliung, yang telah memberikan semangat, dan motivasi dari awal kuliah sampai saat ini.

7. Kepada teman-teman Jan Lovers khususnya Ko Jan, Hosea, Febby, Sela Steffani, Renty, Ko Lorent, Gio dan Jesi yang telah memberikan dukungan, semangat dan motivasi.
8. Kepada Yesia Debora, Willys, dan Febby selaku teman-teman terdekat penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan.
9. Kepada Odilia Angeline, Florencia, Aillen Wijaya dan Nico Aprianto selaku teman terdekat selama di jakarta dan kuliah yang telah membantu memberikan dukungan, pendapat serta motivasi.
10. Kepada Ferry Irawan selaku teman seperjuangan yang telah membantu memberikan informasi dan membantu dalam penulisan skripsi ini.
11. Kepada Jessica Margareta selaku teman dekat dan teman seperjuangan yang telah membantu dari awal skripsi ini sampai sekarang dalam memberikan dukungan, pendapat, dan motivasi
12. Kepada Seluruh BPH Adhyatmaka Periode 2020-2021 dan Team Persekutuan Doa Untar yang telah membantu memberikan dukungan dan motivasi.
13. Seluruh responden yang turut mengisi kuesioner yang diberikan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima adanya kritik dan saran dari para pembaca, karena akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 30 Juni 2021



( Millenia Lunnardi)

## DAFTAR ISI

<b>COVER SKRIPSI</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah .....	4
4. Rumusan Masalah.....	4
B. Tujuan dan Manfaat .....	5
1. Tujuan .....	5
2. Manfaat .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	6
A. Gambaran Umum Teori .....	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	7
1. Komitmen Organisasi .....	7
2. Disiplin Kerja.....	7
3. Motivasi Kerja .....	8
4. Kepuasan Kerja.....	9

C. Kaitan Antara Variabel-Variabel .....	9
1. Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi .....	9
2. Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi .....	10
3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi .....	10
D. Penelitian yang Relevan.....	11
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	18
<b>BAB III LANDASAN TEORI .....</b>	<b>20</b>
A. Desain Penelitian .....	20
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel .....	20
1. Populasi.....	20
2. Teknik Pemilihan Sampel .....	21
3. Ukuran Sampel .....	21
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....	21
1. Disiplin Kerja.....	22
2. Motivasi Kerja .....	22
3. Kepuasan Kerja.....	23
4. Komitmen Organisasi .....	24
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	25
1. Analisis Validitas .....	26
2. Analisis Reliabilitas .....	28
E. Analisis Data.....	30
1. Pengujian Model Struktural .....	30
a. <i>Coefficient of Determination</i> .....	30
b. <i>Predictive Relevance</i> .....	30
c. <i>Path Coefficients</i> .....	30
d. <i>Effect Size</i> .....	31
2. Pengujian Goodness of Fit Model .....	31
3. Pengujian Hipotesis .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
A. Deskripsi Subjek Penelitian .....	33
1. Jenis Kelamin.....	33

2. Usia .....	33
3. Lama Bekerja.....	34
B. Deskripsi Obyek Penelitian .....	35
1. Disiplin Kerja.....	35
2. Motivasi Kerja .....	36
3. Kepuasan Kerja.....	38
4. Komitmen Organisasi .....	40
C. Hasil Analisis Data .....	42
1. Hasil Pengujian Inner Model Evaluation.....	42
a. <i>Coefficient of Determination</i> .....	42
b. <i>Predictive Relevance</i> .....	43
c. <i>Path Coefficients</i> .....	43
d. <i>Effect Size</i> .....	44
2. Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit Model</i> .....	44
3. Hasil Pengujian Hipotesis .....	45
a. Uji Hipotesis Pertama .....	46
b. Uji Hipotesis Kedua.....	46
c. Uji Hipotesis Ketiga.....	46
D. Pembahasan .....	47
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	49
1. Bagi Perusahaan .....	49
2. Bagi Penelitian Selanjutnya.....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>51</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>53</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan .....	14
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja .....	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja .....	22
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	23
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi .....	24
Tabel 3.5 Hasil Analisis Average Variance Extracted .....	26
Tabel 3.6 Hasil Analisis Fornell-Larcker .....	27
Tabel 3.7 Hasil Analisis Analisis Cross Loadings.....	27
Tabel 3.8 Hasil Analisis Reliabilitas.....	28
Tabel 3.9 Hasil Analisis Loading Factor .....	29
Tabel 4.1 Tanggapan Responden atas Disiplin Kerja.....	35
Tabel 4.2 Tanggapan Responden atas Motivasi Kerja .....	36
Tabel 4.3 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja .....	38
Tabel 4.4 Tanggapan Responden atas Komitmen Organisasi .....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji <i>Coefficient of Determination</i> .....	42
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Predictive Relavance</i> .....	43
Tabel 4.7 Hasil Analisis <i>Effect Sizes</i> .....	44
Tabel 4.8 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i> .....	45

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	19
Gambar 4.1 Jenis Kelamin.....	33
Gambar 4.2 Usia .....	34
Gambar 4.3 Lama Bekerja.....	34
Gambar 4.4 Hasil Analisis <i>Inner Model</i> .....	43
Gambar 4.5 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i> .....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner .....	53
Lampiran 2 Hasil Tanggapan Responden .....	58
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	64
Lampiran 4 Hasil Pengujian Model Struktural .....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang**

Perusahaan yang mempunyai tingkat persaingan yang ketat harus menghadapi tantangan di dalam perusahaannya, sehingga diharapkan perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Suatu perusahaan dapat berhasil karena dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Dalam menjalankan tugas karyawan dituntut untuk bertanggung jawab atas tugasnya. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi suatu organisasi di dalam perusahaan karena memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik di dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi kunci utama sebuah perusahaan memiliki tenaga kerja yang baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia di perusahaan, perusahaan juga sangat perlu memahami peran dari setiap karyawannya agar tugas yang dijalankan dapat menjadi efektif dan efisien sehingga tujuan dari perusahaan dapat lebih mudah untuk dicapai.

Menurut Meyer and Allen, Curtis and Wright, and SGA, menjelaskan bahwa *“organizational commitment as a psychological state that characterizes employee relationship with the organization or implications that affect whether the employee will remain in the organization or not, were identified in three components: affective commitment, continuance commitment and normative commitment”*. Komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Rivai (2011) , disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja juga mempengaruhi aktivitas di dalam perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja maka diharapkan dapat mengikuti peraturan dan tata tertib dengan baik agar tidak mengganggu aktivitas perusahaan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan lebih mudah untuk ditingkatkan. Apabila karyawan tidak disiplin maka hasil yang didapatkan juga akan terganggu dan kegiatan karyawan di dalam perusahaan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan tidak tepat waktu.

Menurut Robbins (1996), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sebuah organisasi di dalam perusahaan dapat berhasil melaksanakan setiap programnya apabila setiap karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan demikian, karyawan perlu juga mempertimbangkan apa yang dapat dikerjakan untuk mendorong individu melakukan yang terbaik guna untuk kepentingan organisasi dan kepentingan sendiri sehingga dapat mencapai setiap tujuan yang diinginkan.

Menurut Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan termotivasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut sehingga akan berdampak pada keberhasilan di dalam perusahaan. Apabila karyawan bekerja tanpa paksaan dan dengan senang hati tentunya akan memberikan hasil yang baik dan maksimal untuk perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Permasalahan terkait komitmen organisasional karyawan terjadi pada PT. Nusantara Surya Sakti. Pertama, disiplin kerja pada PT. Nusantara Surya Sakti ini

adalah karyawan yang bekerja di PT ini tentunya ada kedisiplinan kerja khususnya terkait absensi karyawan. Absensi karyawan di dalam PT ini dengan menggunakan sidik jari dan dalam satu bulan karyawan hanya boleh telat tiga kali, apabila karyawan telat melebihi tiga kali maka akan dianggap alpa. Karyawan yang bekerja pada PT ini juga harus menggunakan pakaian yang warna dominannya warna biru muda dan tidak boleh menggunakan celana jeans. Faktor yang kedua pada permasalahan PT Nusantara Surya Sakti adalah motivasi kerja, karyawan yang bekerja di PT ini harus bekerja keras dalam melakukan penjualan yang sudah ditargetkan dan harus kejar target yang sudah ditentukan karena apabila tidak bekerja keras maka karyawan akan lembur dan target yang ditargetkan tidak tercapai sehingga membuat karyawan merasa lelah dan harus menerima konsekuensi yang ada. Faktor yang ketiga pada permasalahan PT. Nusantara Surya Sakti adalah terkait kepuasan kerja, apabila karyawan tidak dapat mencapai target maka komisi yang didapatkan sedikit atau tidak ada sama sekali dan karyawan tersebut tentunya akan merasa kurang puas dengan apa yang dikerjakan. Sebaliknya, apabila karyawan dapat mencapai target maka komisi yang didapat juga besar dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan dan membuat karyawan semakin semangat dalam melakukan pekerjaan itu.

Informasi untuk mengetahui perusahaan tersebut ada permasalahan dengan cara melakukan wawancara secara informal dengan karyawan dan manajer dari PT. Nusantara Surya Sakti, sehingga dengan melakukan wawancara saya sebagai peneliti dapat mengetahui permasalahan terkait variabel independen yang saya teliti. Oleh karena itu, alasan saya menjadikan variabel independen pada penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional karyawan PT. Nusantara Surya Sakti.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul :

**“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti”.**

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

- a. Apakah disiplin kerja mempengaruhi komitmen organisasional karyawan?
- b. Apakah motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasional karyawan?
- c. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional karyawan?
- d. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional karyawan?

## **3. Batasan Masalah**

Untuk memberikan hasil penelitian yang tepat serta terarah, maka peneliti melakukan pembatasan terhadap beberapa masalah yang perlu dikaji. Berikut ini merupakan batasan - batasan masalah penelitian, sebagai berikut:

- a. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada PT. Nusantara Surya Sakti.
- b. Objek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependen yaitu komitmen organisasional.

## **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Nusantara Surya Sakti?
- b. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Nusantara Surya Sakti?
- c. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Nusantara Surya Sakti?

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan**

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Nusantara Surya Sakti.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Nusantara Surya Sakti.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Nusantara Surya Sakti.

### **2. Manfaat**

Berdasarkan tujuan dari penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### *a.* Bagi Penulis

Untuk memperluas wawasan dan mengembangkan pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia, terlebih khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan.

#### *b.* Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna kepada pihak perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti untuk membantu perusahaan dalam mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan yang tepat secara efisien dan efektif sesuai dengan keadaan perusahaan demi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

#### *c.* Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat diharapkan sebagai referensi dan masukan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya sehingga dapat menambah wawasan yang lebih dari sebelumnya.

## Daftar Pustaka

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi marketing pt. victory international futures kota malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(6), 58-67.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 79-88.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Belo, E. G. L. D. S., Riana, I. G., & Piartrini, P. S. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(12), 718-737.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Haris, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(2), 135-151.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1), 79-98.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), pp-100.

- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Marketing*, 293, 31-6.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10-19.
- Prabawa, A. M., & Mulyanto, M. (2020). Inovasi Strategi Pemimpin Meningkatkan Perilaku Kinerja Dengan Peran Komitmen Dan Motivasi (Riset Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo). *AKTUAL*, 5(1), 25-36.
- Pramitha, G. D., Supartha, I. W. G., & Riana, I. G. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2).
- Pritanadhira, A. (2019). Karakteristik psikometris skala komitmen organisasi Allen & Meyer pada pegawai negeri sipil RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 35-55.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Setyanto, A. (2013). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Intention to Quit) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Susanto, Y., & Sukoco, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2), 1-17.
- Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702-1710



