

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN WAREHOUSE PADA PT.  
INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**Saktiyas Gilang Pranata**

**NPM. 15.11.11.00.40**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

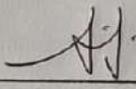
**2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SAKTIYAS GILANG PRANATA  
Nomor Pokok/NIRM : 15.11.11.00.40  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Warehouse Pada PT. Indomarco Prismaatama Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 24 September 2020 Pembimbing I :   
Sugiri Dinah, S.E., M.Si  
NIDN : 0205085601

Tanggal 24 September 2020 Pembimbing II :   
Dian Septianti, S.E., M.M  
NIDN : 0206098501

Mengetahui :  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

340/PS/DFE/20

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTTO :***

***“Setiap orang memiliki jatah kegagalan masing - masing jadi apabila kamu gagal bersyukurlah karna jatah kegagalanmu telah berkurang dan suatu hari akan menjadi lebih baik .***

### **Kupersembahkan Untuk :**

- **Ayah & Mamakku tercinta**
- **Kakak dan adik - adikku**
- **Seluruh Keluargaku**
- **Para sahabat-sahabatku**
- **Para Pendidik yang ku Hormati**
- **Almamaterku**

## ABSTRAK

**SAKTIYAS GILANG PRANATA. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Warehouse Pada PT Indomarco Prismatama Palembang. Dibawah bimbingan Bapak Sugiri Dinah, S.E., M.Si dan Ibu Dian Septianti, S.E.,M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Warehouse Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner pada 67 orang karyawan sebagai sampel dari jumlah seluruh karyawan bagian *warehouse* pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program computer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 25

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen Organisasi dan Insentif terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* pada PT. Indomarco Prismatama Palembang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,573, dan Insentif ( $X_2$ ) sebesar 0,410, dengan tingkat signifikansi 10% dan menghasilkan nilai konstanta sebesar 3.048. Sehingga persamaan regresi linier berganda penelitian ini adalah  $Y = 3,048 + 0,573 X_1 + 0,410 X_2 + e$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $84,832 > F_{tabel} 2,39$ , dan nilai  $sig 0,000 < 0,1$ . Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,726 (72,6%) yang membuktikan adanya keterkaitan antara variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata kunci : Komitmen Organisasi, Insentif, Kinerja Karyawan***

## **RIWAYAT HIDUP**

SAKTIYAS GILANG PRANATA dilahirkan di Palembang, pada tanggal 22 Oktober 1995. Merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Danang Suseno dan Ibu Tince

Sekolah Dasar (SD) diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 124 Palembang, Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 14 Palembang, Sekolah Menengah Akhir (SMA) diselesaikan pada tahun 2014 di SMA Bina Cipta Palembang. Setelah lulus sekolah saya langsung bekerja di salah satu restaurant yang ada di kota Palembang. Pada tahun 2015 masuk dan menempuh pendidikan ilmu di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Strata 1 (S1) di Universitas Tridinanti Palembang hingga 2020.

Palembang, September 2020

Saktiyas Gilang Pranata

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat merampungkan skripsi dengan judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian warehouse Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. Guna untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapakku Danang Suseno, Ibunda yang kusayangi Tince, kakakku tercinta Baktiyas Bintang Prastama dan adik-adikku Sandika Galang Permana dan Sentiyas Giring Pernanda, serta tak lupa kepada seluruh keluargaku baik yang masih hidup dan Alm/ah, yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat Kesehatan, Karunia dan keberkahan di dunia dan diakhirat atas budi baik yang telah diberikan kepada penulis.

Penghargaan dan terima kasih penulis berikan kepada Bapak Sugiri Dinah, S.E.,M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dian Septianti, S.E.,M.M selaku Pembimbing II yang telah membantu penulisan proposal ini. Serta ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, Mp selaku rector Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy. Mikial, S.E., M.Si.Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak pimpinan beserta seluruh karyawan PT. Indomarco Primatama Palembang yang telah banyak membantu dalam memberikan data dan informasi yang penulis butuhkan.
5. Sahabat-sahabatku sekaligus orang terdekat ku (Mustika Adam, SE., Sepra Susanto, SE yang selalu membantu, memberikan saran dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, penulis menyambut baik kritik serta saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga proposal ini bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan. Aamiin

Palembang, September 2020

Saktiyas Gilang Pranata

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>xv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.2 Penilaian Kinerja.....	13
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	14
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.1.5 Karakteristik Kinerja.....	15
2.1.1.6 Indikator Kinerja.....	16.
2.1.1.7 Jenis-Jenis Kinerja.....	17
2.1.1.8 Masalah Dalam Penilaian Kinerja.....	20

2.1.2	Komitmen Organisasi.....	21
2.1.2.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	21
2.1.2.2	Tujuan Komitmen Organisasi.....	23
2.1.2.3	Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi.....	24
2.1.2.4	Manfaat Komitmen organisasi.....	26
2.1.2.5	Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.....	27
2.1.2.6	Bentuk Dimensi Komitmen Organisasi.....	28
2.1.2.7	Indikator Komitmen Organisasi.....	29
2.1.2.8	Proses Pembentukan Komitmen Organisasi.....	29
2.1.2.9	Dampak Komitmen Organisasi.....	30
2.1.2.10	Ciri-Ciri Komitmen Organisasi.....	31
2.1.3	Insentif.....	31
2.1.3.1	Pengertian Insentif.....	31
2.1.3.2	Tujuan Pemberian Insentif.....	33
2.1.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif.....	34
2.1.3.4	Bentuk-Bentuk Insentif.....	35
2.1.3.5	Jenis-Jenis Insentif.....	37
2.1.3.6	Sistem Pemberian Insentif.....	38
2.1.3.7	Indikator Insentif.....	40
2.1.3.8	Dimensi Insentif.....	41
2.1.3.9	Dasar Pemberian Insentif.....	42
2.1.3.10	Syarat Pemberian Insentif.....	43
2.1.3.11	Kriteria-Kriteria Insentif.....	44
2.1.3.12	Prinsip Pemberian Insentif.....	44

2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian.....	45
2.1.4.1 Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan.....	45
2.1.4.2 Hubungan Insentif Dengan Kinerja Karyawan.....	46
2.1.4.3 Hubungan Komitmen Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	47
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	47
2.3 Kerangka Berfikir.....	49
2.4 Hipotesis.....	50

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	52
3.1.1 Tempat Penelitian.....	52
3.1.2 Waktu Penelitian.....	52
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.2.1 Sumber Data.....	53
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.3 Populasi.....	55
3.4 Sampel dan Tehnik Sampling .....	55
3.5 Rancangan Penelitian.....	56
3.6 Variabel Dan Definisi Operasional Variabel.....	57
3.6.1 Variabel Penelitian.....	57
3.6.2 Definisi Operasional Variabel.....	58
3.6 Instrumen Penelitian.....	59
3.7 Uji Instrumen.....	61
3.8 Teknik Analisis Data.....	62

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	63
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	64
3.9 Uji Hipotesis Penelitian.....	65
3.9.1 Uji Statistik F.....	65
3.9.2 Uji Statistik t.....	65

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	67
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Indomarco Prismatama Palembang.....	67
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama Palembang.....	69
4.1.3 Pembagian Tugas.....	71
4.2 Pembahasan.....	75
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	75
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	77
4.3.1 Uji Validitas.....	77
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	80
4.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	82
4.5 Analisis Data.....	88
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
4.5.2 Analisis Regresi Koefisien Determinasi $R^2$ .....	90
4.5.3 Analisis Regresi Koefisien Korelasi (r).....	90
4.6 Uji Hipotesis.....	92
4.6.1 Uji F (Secara Simultan).....	92
4.6.2 Uji t (Secara Parsial).....	93

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....95

5.2 Saran.....96

**DAFTAR PUSTAKA .....97**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	52
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel.....	60
Tabel 3.3 interpretasi nilai (r) .....	64
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	76
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ).....	77
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif ( $X_2$ ).....	78
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	79
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ).....	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif ( $X_2$ ).....	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	81
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi, Insentif, dan Kinerja Karyawan.....	82
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	83
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ).....	85
Tabel 4.13 Statistik Deskriptif Variabel Insentif ( $X_2$ ).....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	90
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r).....	91
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	92
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama Palembang.....	70
Gambar 4.2 Histogram Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	84
Gambar 4.3 Histogram Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi.....	86
Gambar 4.4 Histogram Analisis Deskriptif Insentif.....	88

### SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama** : Saktiyas Gilang Pranata

**Nomor Pokok** : 15.11.11.00.40

**Fakultas** : Ekonomi

**Jurusan** : Manajemen

Dengan ini Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak dapat keseluruhan atau sebagian dari orang lain yang Saya ambil, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan Saya salin, tiru atau Saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada tulisan aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka Saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang 24 September 2020

Penulis

Saktiyas Gilang Pranata



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di dalam dunia usaha yang semakin berkembang, persaingan diantara perusahaan-perusahaan yang ada dalam dunia industri untuk berjuang mendapatkan pangsa pasar dari satu sama lain dan untuk menjadi pimpinan di dalamnya tidak dapat dihindarkan. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang berorientasikan laba/keuntungan tentunya akan mengusahakan tercapainya kondisi optimalisasi laba dan minimalisasi kerugian. Oleh karena itu, Pencapaian tujuan sebuah perusahaan atau organisasi perlu dikelola dengan sebaik mungkin dan diberi perhatian khusus agar terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Organisasi merupakan kumpulan dari individu-individu yang mempunyai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu organisasi dapat mencapai tujuan organisasinya bukan hanya dikarenakan terdapat fasilitas yang mendukung dan sebuah sistem manajemen organisasi yang baik, tetapi juga dikarenakan peran sumber daya manusia yang ada didalamnya. Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menjalankan suatu tujuan organisasi. Setiap perusahaan yang bentuknya bisnis memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis, setiap individu yang dimiliki perusahaan harus mempunyai komitmen yang tinggi untuk membesarkan organisasinya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal, efektif dan efisien sehingga tercipta kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia yang baik dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Sumber daya manusia yang ada juga harus dituntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan atau organisasi harus mengelola sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang tinggi baik itu pada tingkat *top*, *middle*, maupun *low*. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya faktor internal organisasi seperti komitmen organisasi dan insentif. Dimana kedua komponen tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja yang dihasilkan karyawan kedepannya.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Karena dengan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya. Terutama pada karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah

standar organisasi tersebut harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawannya, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan kata lain, pengelolaan karyawan yang baik sebagai sumber daya manusia didalam kaitannya untuk menghasilkan kinerja yang positif bagi perusahaan penting untuk memperhatikan dan mengelola aspek dorongan internal dan eksternal karyawan. Dimana perusahaan diharapkan dapat mengelola karyawan sebagai sumber daya yang menghasilkan *output* berupa kinerja yang optimal.

Kinerja didefinisikan oleh Heryanto (2011:70) dalam Stephany Tanto (2013), adalah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan secara hukum dan sesuai dengan moral juga etika.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang semakin berkembang. Oleh karena itu, upaya-upaya dalam peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius dan harus dilakukan dengan sangat baik karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan memiliki dorongan internal dan eksternal di dalam kaitannya dengan hasil kerja yang diwujudkan. Dorongan internal karyawan adalah dorongan yang bersumber

dari dalam diri karyawan seperti komitmen, loyalitas dan lain sebagainya. Sedangkan dorongan eksternal pada dasarnya adalah dorongan yang dirangsang secara langsung oleh perusahaan, misalnya melalui skema insentif.

Menurut Meyer dan Allen bahwa komitmen organisasi adalah perasaan dedikasi seseorang untuk bekerja dalam organisasi, kemauan untuk bekerja keras dan niat untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut (Susanty, et al., 2013). Sedangkan Lies dan Suliman dalam Ali et al, (2011:269) meneliti tentang lingkungan komitmen organisasional di Yordania dengan menggunakan kinerja karyawan. Penelitian mereka mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga dimensi. Hasilnya menemukan hubungan positif antara kinerja dan komitmen organisasi termasuk tiga aspeknya

Terciptanya komitmen organisasi yang tinggi akan membuat pegawai mencintai dan turut merasa memiliki perusahaan, yang diwujudkan dalam bentuk kinerja organisasi dipandang sebagai rasa cinta pegawai terhadap organisasi yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang mencintai dan mengabdikan diri sepenuhnya kepada organisasi serta mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah

karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi.

Kepuasan Menurut Rafiei (2014:126) kunci sukses organisasi sepenuhnya tergantung pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal yang meliputi sikap untuk tegas dan kemauan untuk mengejar segala sesuatu demi perusahaan. Menurut Allen dan Meyer dalam Kasemsap (2013:87) komitmen organisasi memiliki tiga komponen komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif.

Ciri-ciri komitmen organisasional, yaitu:

- (1) keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi
- (2) kesiapan untuk bekerja keras
- (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi

Bentuk komitmen organisasi telah dikembangkan menjadi tiga bagian dari definisi komitmen organisasi, yaitu: (1) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, (2) Kesediaan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi, (3) Keinginan yang kuat untuk mengingat organisasi. Bagaimanapun dalam Mehmud et al (2010:142) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi. Upaya menciptakan dan menumbuhkan komitmen organisasi bagi karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya melalui pemberian insentif.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui

komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional dan menghasilkan peningkatan kinerja karena karyawan bekerja secara sepenuh hati dan merasa bahwa karyawan tersebut merupakan bagian penting dari suatu organisasi. Selain itu sistem insentif yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kinerja karyawan seharusnya dimiliki oleh organisasi dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya insentif yang memadai maka seorang karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi. Insentif juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian insentif merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Karyawan juga perlu mendapatkan imbalan dari pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk insentif non finansial.

Hal ini dikarenakan program-program insentif merupakan cerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Jika organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang insentif bagi karyawannya, cepat atau lambat akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Selain itu organisasi memberikan insentif dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik, serta diharapkan mampu memberikan rasa motivasi untuk bekerja lebih baik bagi karyawan yang tidak mendapatkan insentif sehingga semua sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi dapat bekerja dengan baik dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Insentif merupakan salah satu cara untuk menciptakan dan menumbuhkan komitmen organisasi, dengan diberikannya insentif karyawan akan menemukan ketenangan dalam bekerja yang mengakibatkan keinginan yang kuat bagi karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut serta keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja pekerjaannya. Dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh semua sumber daya manusia pada suatu organisasi dan pemberian insentif pada karyawan maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal, efektif dan efisien sehingga tercipta kinerja yang tinggi.

PT. Indomarco Prismatama Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang ritel. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang juga berupaya dalam meningkatkan efisiensi usaha suatu perusahaan, salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi tersebut dengan cara membina hubungan yang baik dengan bawahan melalui proses komitmen organisasi agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan memiliki keterampilan yang bagus.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan harapan bagi semua perusahaan. PT. Indomarco Prismatama Palembang hendaknya memiliki komitmen organisasi yang baik guna terlaksananya tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang baik sangat penting bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan manajemen. Komitmen organisasi juga mempunyai faktor yang sangat penting dalam menjaga tingkat kinerja karyawan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Matutina (2011:233) komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan

dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya serta memiliki peran untuk kemajuan organisasi. Selain faktor komitmen organisasi, skema insentif juga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. Insentif tersebut meliputi, Insentif material, Insentif non material, dan Insentif sosial. Insentif bagi karyawan sangatlah penting karena pengaruhnya tidak hanya untuk meningkatkan kinerja karyawan namun juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, dengan demikian akan tercapai hubungan yang harmonis antara pimpinan perusahaan dengan karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang sebagai wujud keberhasilan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian serta mengkaji lebih dalam tentang permasalahan yang ada untuk kemudian dirangkai dalam bentuk tulisan yang berjudul “ **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan bagian *Warehouse* pada PT. Indomarco Prismatama Palembang** “

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sebelum peneliti merumuskan tentang masalah didalam penelitian ini ada baiknya diutarakan terlebih dahulu jumlah populasi yang dijadikan objek pada penelitian ini yang secara keseluruhan berjumlah 857 orang karyawan, mengingat hal tersebut maka pengambilan populasinya dibatasi hanya pada bagian *warehouse* saja yang berjumlah 211 orang karyawan. Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam suatu organisasi, dimana perusahaan menginginkan hasil kinerja yang optimal dari karyawannya, maka diperlukan komitmen dari para

pegawai PT. Indomarco Prismatama Palembang dalam menjalankan roda organisasi, dengan adanya komitmen organisasi seluruh pegawai dan diberikannya insentif diharapkan pada akhirnya akan tercapai kinerja pegawai yang diharapkan oleh perusahaan dan apakah kinerja yang optimal tersebut telah didapatkan. Serta bagaimanakah kebijakan perusahaan tersebut berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Atas dasar latar belakang diatas, maka penulis melakukan perumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi dan insentif secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* pada PT. Indomarco Prismatama Palembang ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* pada PT. Indomarco Prismatama Palembang ?
3. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* pada PT. Indomarco Prismatama Palembang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* pada PT. Indomarco Prismatama Palembang

2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* pada PT. Indomarco Prismatama Palembang
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* pada PT. Indomarco Prismatama Palembang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Akademis :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi Peneliti Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yaitu khususnya pengetahuan mengenai faktor komitmen organisasi dan insentif terhadap kinerja karyawan. Bagi Pembaca Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun aktivis akademika lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Instansi PT. Indomarco Prismatama Palembang

Sebagai tambahan informasi bagi pimpinan organisasi dalam menilai gambaran kinerja kerja pegawainya, serta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pentingnya peningkatan komitmen organisasi dan insentif dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai

b. Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan tentang komitmen organisasi. Insentif dan kinerja. Serta merupakan salah satu syarat utama mendapatkan gelar strata satu (S1)

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu, Mangkunegara. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Anwar, Sanusi. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan keenam. Jakarta : Salemba Empat.
- Bovee, Courtland L. dan Thill, Jhon V. 2007. *Komunikasi Bisnis, Edisi Kedelapan, Jilid I, Indeks*. Jakarta.
- Edison, Emron dkk. 2016. *Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF
- Hasibuan, M. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heryanto, E. 2011. *Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan, Sekretariat Kementerian "XXX"*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta Tahun 2011.
- Henry Simamora. 2012. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher
- Husain Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Husain Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kuncoro. 2012. *Manajemen Perbankan, Teori dan Aplikasi*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- Ma'arif dan Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Penerbit IPB Press.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Matutina. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan Kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Mowday, R.T., dkk. 2012. *Employee Organization Linkage the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academy Press.
- Newstrom, J. W. 2011. *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Panggabean, Mutiara S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Ranupandojo, Husnan. 2008. <http://jurnal-sdm.blog.com/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html>
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Sirait, Justine T. 2011. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo
- Sopiah. 2013. *The Effect Of Compensation Tower Job Satisfaction and Job Perfomance of Out Sourcing Employees. Jurnal of learning and Development*. 2164-4063 vol 62
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Steers, RM dan Porter, L. W. 2011. *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis, Edisi Kedua Belas*. Bandung : Alfabeta.
- Wati, Eniza. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Pemerintahan Daerah*. *Jurnal Fakultas Ekonomi* : Universitas Negeri Padang.
- Wibowo. 2014. edisi keempat, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta