

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. INDOSAT OOREDOO HUTCHISON PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

RANO

NPM. 1901110192

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

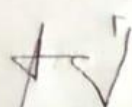
UNIVERSITAS TRIDINANTI

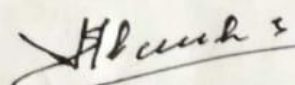
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rano
Nomor pokok/ NIM : 1901110192
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang

Pembimbing Skripsi :

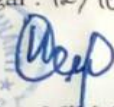
Tanggal..11./10./23...Pembimbing 1 :  Amrillah Azrin, S.E.,M.M
NIDN 0203026201

Tanggal..11./10./23...Pembimbing II :  H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si
NIDN 0212016201

Mengetahui :

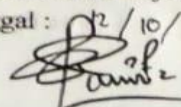
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Tanggal : 12/10/23


Dr. Msy. Mirial, SE., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal : 12/10/23


Mariyam Zanariah, S.E.,M.M
NIDN: 0222096301

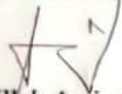
UNIVERSITAS TRIDINANTI

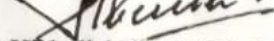
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rano
Nomor pokok/ NIM : 1901110192
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 11/10/23 Ketua Penguji : 
Amrillah Azrin, S.E.,M.M
NIDN 0203026201

Tanggal 11/10/23 Pembimbing I : 
H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si
NIDN 0212016201


Tanggal 11/10/23 Pembimbing II : 
Nur Even, S.E.,M.M
NIDN 0202076102

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

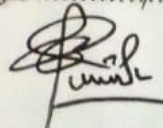
Tanggal : 12/10/23




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

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal : 12/10/23


Mariyam Zanariah, S.E.,M.M
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rano
Nomor pokok/ NIM : 1901110192
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa Skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi pembatal skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2023



Rano

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Kamu tidak harus menjadi seseorang yang hebat untuk memulai, tetapi kamu harus memulai untuk menjadi hebat”

“Belajar memang tidak lantas membuat kita sukses, namun kebanyakan orang sukses adalah pembelajar sejati”

“Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar,
Orang yang selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah” Susi Pudjiastuti

Ku Persembahkan Kepada :

- ❖ Aku persembahkan Kepada kedua orang tuaku , terima kasih atas doa-doa dan semangat kalian yang selalu menyertai perjalananku.
- ❖ Kepada saudara-saudaraku, ayuk-ayukku dan adik-adikku yang telah mensupport
- ❖ Teman-teman di kantor Indosat Ooredoo Hutchison Palembang yang selama ini telah mensupport, memberikn arahan, memberi masukan, serta tempat membentuk karakter, ilmu yang bermanfaat dan kebersamaan yang tercipta.
- ❖ Para Pendidik yang saya hormati.
- ❖ Teman-teman seperjuangan yang saling support yang kusayangi (Khususnya untuk kelas sore. Jurusan Manajemen Angkatan 2019).
- ❖ Alammaterku Universitas Tridinanti Palembang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang”.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi. Izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Amrillah Azrin, S.E.,M.M selaku Pembimbing I.
5. Bapak H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si selaku Pembimbing II.
6. Ibu Nur Even, S.E., M.M selaku dosen penguji
7. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang sudah memberikan bantuan.
8. Kepada seluruh Karyawan PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
9. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan semangat
10. Kepada sahabat – sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, September 2023

Penulis

Rano

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
RIWAYAT HIDUP	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	8
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Pengertian Kinerja	8
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja	10
2.2 Pengawasan	11
2.2.1 Pengertian Pengawasan.....	11
2.2.2 Tujuan Pengawasan	12

2.2.3	Manfaat Pengawasan	13
2.2.4	Metode Pengawasan	13
2.2.5	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	15
2.2.6	Dimensi Dan Indikator Pengawasan	16
2.3	Komitmen Organisasi	18
2.3.1	Pengertian komitmen Organisasi	18
2.3.2	Tujuan Komitmen Organisas	18
2.3.3	Manfaat Komitmen Organisasi	20
2.3.4	Metode komitmen Organisasi	20
2.3.5	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	21
2.3.6	Dimensi Dan Indikator Komitmen Organisasi	22
2.4	Displin Kerja	23
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja	23
2.4.2	Tujuan Disiplin Kerja	24
2.4.3	Manfaat Disiplin Kerja	25
2.4.4	Metode Disiplin Kerja	25
2.4.5	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26
2.4.6	Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja	27
2.5	Penelitian Lain Yang Relevan	28
2.6	Kerangka Berfikir	31
2.7	Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	33
3.1.1	Tempat Penelitian	33
3.1.2	Waktu Penelitian	33
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.1	Sumber Data	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	35
3.3	Populasi, Sampel Dan sampling	36
3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sampel	37
3.5	Variabel Dan Definisi Operasional	40

3.5.1	Variabel penelitian.....	32
3.5.2	Definisi Operasional.....	41
3.6	Instrumen Penelitian	45
3.7	Uji Instrumen.....	46
3.7.1	Uji Validitas	46
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.8	Uji normalitas	47
3.9	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.9.1	Uji Multikolinearitas	48
3.9.2	Uji Heteroskedastisitas	48
3.10	Teknik Analisa Data.....	48
3.10.1	Analisis Statistik Deskriptif	49
3.10.2	Regresi Linier Berganda	49
3.10.3	Koefisien Korelasi	50
3.10.4	Koefisien Determinasi (R ²)	51
3.11	Uji Hipotesis	51
3.11.1	Uji Simultan (Uji F)	51
3.11.2	Uji Parsial (Uji t)	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		55
4.1	Hasil Penelitian	55
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan PT. Indosat	55
4.1.2	Visi Dan Misi Perusahaan.....	57
4.1.2.1	Visi	57
4.1.2.2	Misi.....	57
4.1.3	Struktur Organisasi.....	57
4.1.4	Tugas Dan Fungsi Masing-Masing	58
4.1.5	Pembahasan Dan Interpretasi	62
4.1.5.1	Deskripsi Profil Responden	62

4.1.5.2 Jenis Kelamin	66
4.1.5.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	60
4.1.5.4 Jumlah Responden Berdsarkan Pendidikan	61
4.1.6 Hasil Uji Instrumen Penelitian	61
4.1.6.1 Hasil Uji Validitas	61
4.1.6.1.1 Uji Validitas Pengawasan (X_1).....	61
4.1.6.1.2 Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_2)	63
4.1.6.1.3 Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3).....	64
4.1.6.1.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	65
4.1.6.1 Hasil Uji Reliabilitas	66
4.1.7 Hasil Uji Normalitas.....	67
4.1.8 Uji Asumsi Klasik	68
4.1.8.1 Hasil Uji Multikolinearitas	68
4.1.8.2 Hasil Uji Heterokedatisitas	69
4.1.9 Hasil Analisa Data.....	70
4.1.9.1 Hasil Analisa Data Statistik Deskriptif.....	70
4.1.9.2 Hasil Analisa Data Linear Berganda	71
4.1.9.3 Hasil Analisa Koefisien Korelasi (R)	73
4.1.9.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.1.10 Hasil Uji Hipotesis	75
4.1.10.1 Hasil Uji F.....	75
4.1.10.2 Hasil Uji t	77

4.2 Pembahasan Penelitian	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	84
Lampiran.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Releven.....	29
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	34
Tabel 3.2 Oprerasionalisasi Variabel	46
Tabel 3.3 Skalah Likert	52
Tabel 3.4 Interprestasi Koefisien Korelasi	59
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Dan Persentase.....	60
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdsarkan Pendidikan	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_1)	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2).....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedatisitas	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisa Data Statistik Deskriptif	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
Gambar 4.2 Normal P-P Plot Regression.....	67

ABSTRAK

RANO, PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOSAT OOREDOO HUTCHISON PALEMBANG (Dibawah Bimbingan Bapak Amrillah Azrin, S.E.,M.M dan Bapak H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh pengawasan, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig. f $0,000 < 0,005$ sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima. Secara persial antara variabel pengawasan dengan kinerja karyawan juga terdapat pengaruh signifikan ditunjukkan dengan nilai Sig. t $0,000 < 0,005$ begitu pula antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan ditunjukkan dengan nilai Sig. t $0,000 < 0,05$ dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga terdapat pengaruh signifikan ditunjukkan dengan nilai Sig.t $0,043 < 0,005$. dengan persamaan regresi linier berganda yaitu, $Y = 22.431 + 0.196X_1 + 0.213X_2 + 0.028 X_3 + e$ Korelasi (R) sebesar 0,959 artinya menunjukkan hubungan antara Pengawasan (X_1) Komitmen Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasinya atau (*Adjusted R Square*) 0,915 atau 91,5% sedangkan 8,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengawasan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

RANO, THE INFLUENCE OF SUPERVISION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDOSAT OOREDOO HUTCHISON PALEMBANG (Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, S.E.,M.M and Mr. H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si).

This research aims to determine whether there is a significant influence of Supervision, Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang. The population and sample in this study were 60 respondents. The types of data in this research are primary data and secondary data. The primary data was obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by carrying out validity and reliability tests. Meanwhile, hypothesis testing is carried out using the F test and t test.

From the results of this research, there is a significant influence of supervision, organizational commitment and work discipline simultaneously (together) on employee performance. This is indicated by the Sig value. $f 0.000 < 0.005$ resulting in the H_a decision being accepted. Partially, there is also a significant influence between the supervision variable and employee performance, indicated by the Sig value. $t 0.000 < 0.005$ as well as the variable organizational commitment to employee performance has a significant influence as indicated by the Sig value. $t 0.000 < 0.05$ and the influence of work discipline on employee performance also has a significant influence, indicated by a Sig.t value of $0.043 < 0.005$. with the multiple linear regression equation, namely, $Y = 22.431 + 0.196X_1 + 0.213X_2 + 0.028X_3$ The coefficient of determination or (Adjusted R Square) is 0.915 or 91.5%, while 8.5% is explained by other variables not analyzed in this study.

Keywords: Supervision, Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Rano, dilahirkan di Petaling pada tanggal 17 Oktober 1990 merupakan anak ketiga dari enam saudara dari pasangan bapak M. Isa dan Ibu Sudarina.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2005 di SD Negeri 2 Petaling. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2008 di SMP Abadi 2 Petaling. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2011 di SMA Negeri 1 Lais. Pada tahun 2019 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Palembang, September 2023

Rano

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien.

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga semakin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana menggunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia tersebut yang berkembang mengikuti perkembangan dari falsafah manajemen yang sedang berkembang yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, diperlukan manajemen yang baik dan benar. Menurut H. Suparyadi (2015:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama dari setiap organisasi perusahaan, karena karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya

organisasi dalam mencapai tujuannya, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dikerjakan secara baik, untuk memperoleh karyawan yang diharapkan tersebut. Salah satu cara untuk mendapatkan tenaga yang memiliki skill melalui pengawasan dan harus diberikan kesempatan seluas-luasnya pada setiap karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi perusahaan yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan karyawan agar memperoleh karyawan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan manajemen perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Prawirosentono (1999) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, pengawasan, penghargaan, budaya organisasi, efektivitas, efisiensi, otoritas, komitmen, disiplin, dan inisiatif.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah pengawasan. Menurut Handoko (2017:357), pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Selain pengawasan, komitmen organisasi juga sangat penting karena komitmen organisasi adalah salah satu tofik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. (Wibowo 2017: 439), komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seseorang karyawan terhadap organisasinya. (Darman Syarif, 2018:25), komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan meningkatkan kinerja dari pegawai serta pegawai akan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Oleh karena itu seorang pemimpin seharusnya menjadi cermin bagi karyawan agar termotivasi mengarah kemajuan organisasi, sehingga organisasi yang dijalankan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan masing-masing seseorang menurut aturan yang ditentukan. Kelemahan karyawan dalam bekerja tidak terlepas dari gaya dan sikap pemimpin yang mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kincki dalam Wibowo (2014:428), komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi semakin baik kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik disiplin kerja yang diberikan maka semakin baik kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:130), disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Sedangkan Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja, karyawan yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja karyawan yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi (Rio, 2013)

PT Indosat Indosat Ooredoo Hutchison adalah salah satu perusahaan penyedia jasa telekomunikasi dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Perusahaan ini menawarkan saluran komunikasi untuk pengguna telepon genggam dengan pilihan prabayar maupun pascabayar dengan merek IM3 dan 3, jasa lainnya yang disediakan adalah saluran komunikasi via suara untuk

telepon tetap (fixed) termasuk sambungan langsung internasional IDD (International Direct Dialing). Indosat juga menyediakan layanan multimedia, internet dan komunikasi data (MIDI= Multimedia, Internet & Data Communication Services).

Berdasarkan observasi awal oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang berkaitan dengan pengawasan adalah masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan kurang efektif. Hal ini yang dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang melakukan pekerjaan lain di luar tugas pekerjaan yang diberikan dan tidak bertanggungjawab atas tugas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan tidak berjalan secara efektif dan efisien sehingga berbanding lurus dengan peningkatan kinerja tidak berjalan dengan baik. Kemudian berdasarkan observasi oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang terkait dengan komitmen organisasi dan disiplin kerja adalah masih banyaknya karyawan yang terlambat dan lalai terhadap pekerjaan dan tanggungjawabnya. Hal ini yang dapat diketahui dari ketidak tepatan jam datang dan pulang karyawan sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan sehingga hasil yang didapat oleh perusahaan kurang memuaskan. Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pengawasan, Komitmen**

Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang ?
2. Apakah Pengawasan secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang ?
3. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang ?
4. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang.
2. Pengaruh Pengawasan secara parsial Terhadap Kinerja Pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang.
4. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah pengetahuan dalam bidang SDM, khususnya yang berkaitan dengan pengawasan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Diharapkan mampu memberikan masukan bagi PT. Indosat Ooredoo Hutchison Palembang dalam menyikapi masalah sumber daya manusia menyangkut pengawasan, perilaku organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anwar Sanusi (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Asep Hermawan dan Husna Laila Yusran. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan. Kuantitatif*. Depok : Kencana
- H. Suparyadi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hasibuan. Melayu S. P (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara
- Husna Leila Yusran, A. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok : Penerbit Kencana.
- Lijan poltak sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksa
- Nanang Martono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang 2023.
- Sondang P Siagian. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiono. (2017). *Dan R Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & D*. bandung : alfabeta, CV.Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana
- Sirilius Seran. (2020). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Sosial*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Revisi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, W. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Yusuf. M. R. Syarif. D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Nas Media Pustaka