

ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DEPARTEMEN PRODUKSI PT DOMUSINDO PANDAAN

Enny Dwi Soeharyanti, Muryati, Nasharuddin Mas
Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah kualitas sumber daya manusia maupun kedisiplinan yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui mediasi menguatnya komitmen.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi variabel penelitian. Sedangkan SEM PLS digunakan untuk menguji delapan hipotesis yang diajukan. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 80 karyawan Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa, baik kualitas sumber daya manusia maupun kedisiplinan yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui, baik secara langsung maupun melalui mediasi komitmen.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan, Komitmen dan Kinerja Karyawan, Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan.

PENDAHULUAN

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain, namun ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Robbins and Judge, 2008). Rivai (2011), menyebutkan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam perusahaan. Sedangkan, Mangkunegara, (2009), kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tetapi, kadang-kadang antara target kinerja yang ingin dicapai dengan realisasinya tidak selalu sama, sebagaimana dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Realisasi Produksi PT Domusindo Tahun 2018

Bulan	Target APB (Value)	Target APB (Cntr)	Realisasi (Value)	Realisasi (Cntr)	% Real VS Target APB (Value)	% Real VS Target APB 85% (Cntr)	Keterangan
Januari	1.967.421	101	2.037.964	113,15	103,59%	112,03%	Tercapai
Februari	2.064.376	106	1.633.998	90,70	79,15%	85,57%	Tercapai
Maret	2.137.695	111	1.414.076	75,60	66,15%	68,11%	Tdk Tercapai
April	2.239.261	116	1.648.858	86,60	73,63%	74,66%	Tdk Tercapai
Mei	2.239.398	116	1.589.913	79,30	71,00%	68,36%	Tdk Tercapai
Juni	1.938.500	103	1.168.638	55,70	60,29%	54,08%	Tdk Tercapai
Juli	2.503.143	127	1.915.926,00	99,80	76,54%	78,58%	Tdk Tercapai
Agustus	2.503.143	127	2.520.952,00	127,15	100,71%	100,12%	Tercapai

September	2.503.143	127	2.012.070,00	108,50	80,38%	85,43%	Tercapai
Oktober	2.503.143	127	1.938.619,00	105,50	77,45%	83,07%	Tdk Tercapai
November	2.503.143	127	2.202.554,00	113,15	87,99%	89,09%	Tercapai
Desember	2.503.143	127	2.094.341,00	109,10	83,67%	85,91%	Tercapai

Sumber: Data sekunder diolah oleh peneliti (2019)

Pada 2018, PT Domusindo mampu merealisasikan target produksinya sebanyak 6 bulan saja dari 12 bulan kerja atau hanya 50% saja. Inilah yang menjadi *research gap* penelitian ini, bahwa apa yang menyebabkan realisasi kinerja tersebut hanya tercapai 50 persen saja. Penelitian ini menduga faktor kualitas sumber daya manusia, kedisiplinan, dan komitmen mempengaruhi kinerja karyawan di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan. Sehingga, rumusan masalah yang diangkat adalah apakah Kualitas Sumber Daya Manusia maupun Kedisiplinan yang semakin baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan melalui menguatnya Komitmen?

TINJAUAN PUSTAKA

• Kajian Teori

Robbins and Judge (2008), kualitas sumber daya manusia dipandang mampu meningkatkan peran serta dan sumbangan para karyawan terhadap organisasi. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (Abdirahman, 2015). Ada hubungan positif antara praktek kualitas sumber daya manusia dengan kinerja karyawan (Ari Husnawati, 2006).

Hasibuan (2001), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2009), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Simamora (2006), disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi. Agung Prihantoro (2012), menemukan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen.

Mowday (1998), karyawan yang berkomitmen akan menguntungkan bagi perusahaan karena kemampuan potensialnya dan mengurangi *turn over* dan meningkatkan kinerja. Porter dkk (1999), komitmen sebagai suatu kekuatan dari pengidentifikasian dan keterlibatan seorang individu dalam suatu organisasi tertentu. Luthans (2011) komitmen sebagai suatu tendensi atau kecenderungan untuk mengikatkan diri dalam garis dan aktivitas yang konsisten. Robbin, et.al. (2008), komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi. Mathis and Jackson (2001), komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Luthans (2011), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Bernardin dan Russel (2010), kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Mangkunegaran (2009), kinerja adalah hasil kerja sumber daya manusia yang dapat dicapai secara tepat waktu, sesuai target dan dapat diukur, baik kualitas maupun kuantitas produk. Agung Prihantoro (2012), Maryoto Susilo (2000), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

- **Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel yang diteliti	Metode analisis	Hasil Penelitian
Agung Prihantoro (2012)	Motivasi karyawan, Komitmen sumber daya manusia, disiplin kerja, kinerja sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang kondusif	SEM PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia. 2. Komitmen yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru MTs dan MA Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati.
Chi, Hsingkuang (2013)	Keterlibatan kerja, kepribadian ciri-ciri, komitmen organisasi dan efikasi mengajar	Sampel 349 guru	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan mengajar
Sonang Sitohang (2009)	Kualitas Sumber Daya Manusia i Keterampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja, dan Motivasi, Kinerja Pengrajin	Populasi dalam penelitian ini adalah 52 orang pengrajin industri kecil tenun ikat yang terdiri dari 25 orang laki-laki dan 27 orang perempuan, penelitian ini menggunakan metode sensus atau <i>complete enumeration</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh signifikan Kualitas Sumber Daya yang terdiri dari Keterampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja baik secara serempak maupun pasial terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan. 2. Keterampilan Teknis berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan
Ernawati (2015)	Motivasi karyawan, Disiplin kerja, Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan	Explanatory Research	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Sofyan Fadli A.M dkk (2015)	Strategy Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja	<i>Explanatory Research</i> dengan proses analisis data menggunakan <i>Generalized Structured Component</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi karyawan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi karyawan secara tidak langsung berpengaruh signifikan

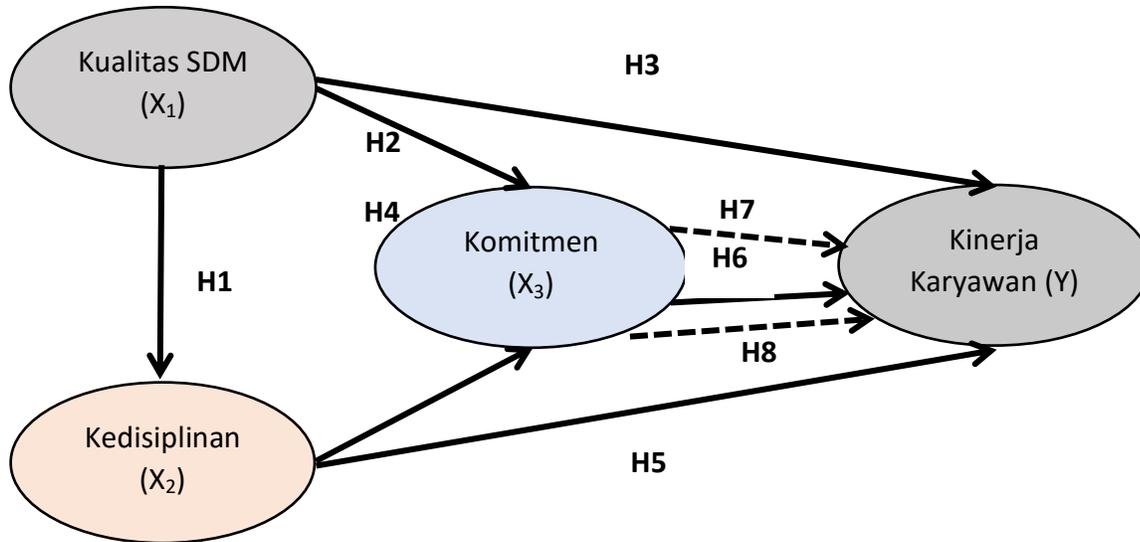
	karyawan, motivasi, komitmen organisasi, dan budaya kerja	<i>Analysis (GSCA).</i>	terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja 3. Kompetensi karyawan secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
Aprilynn Clarissa dan Putu Sayoreni (2018)	Disiplin, motivasi, komitmen, kinerja karyawan	Path Analysis	1. Disiplin secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Apalia Ekakoron (2017)	Disiplin, kinerja karyawan	Path Analysis	Kebijakan disiplin secara efektif dapat meningkatkan kinerja pada Departemen SDM Turkana
Maharani Fathia, dkk (2015)	Kepemimpinan, disiplin, komitmen dan kinerja perusahaan	<i>Explanatory Research</i>	1. Kepemimpinan dan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perusahaan 2. Kepemimpinan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan 3. Komitmen organisasi tidak terbukti sebagai variabel intervening pada variabel kepemimpinan dan variabel disiplin dalam mempengaruhi kinerja perusahaan.
Zafar (2015)	Komitmen, perkembangan organisasi	Analisis Regresi	Komitmen karyawan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan perkembangan perusahaan
Idris (2015)	Disiplin, efisiensi, kinerja perusahaan	Chi Square	Disiplin yang diukur dengan tingkat kehadiran, ketepatan dalam mematuhi peraturan perusahaan telah mampu meningkatkan kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari peningkatan kepuasan kualitas pelayanan.
Anthony Andrew (2017)	Komitmen karyawan, kinerja perusahaan	Path Analysis	Komitmen karyawan yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen yang berkesinambungan secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber: Agung Prihantoro (2012), Chi, Hsingkuang (2013), Sonang Sitohang (2009), Ernawati (2015), Sofyan Fadli A.M dkk (2015), Aprilynn Clarissa dan Putu Sayoreni (2018), Apalia Ekakoron (2017), Maharani Fathia, dkk (2015), Zafar (2015), Idris (2015), Lin Zhang (2016), Anthony, Andrew (2017).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

• **Kerangka Konseptual**

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Luthans (2011), Sutrisno (2009), Mowday (1998), Mangkunegaran (2009)

• **Hipotesis**

1. Kualitas Sumber Daya Manusia yang semakin baik mampu meningkatkan Kedisiplinan karyawan di Departemen Produksi PT. Domusindo Pandaan?
2. Kualitas Sumber Daya Manusia yang semakin baik mampu menguatkan Komitmen karyawan di Departemen Produksi PT. Domusindo Pandaan?
3. Kualitas Sumber Daya Manusia yang semakin baik mampu meningkatkan Kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Domusindo Pandaan?
4. Kedisiplinan yang semakin baik mampu menguatkan Komitmen karyawan di Departemen Produksi di PT. Domusindo Pandaan?
5. Kedisiplinan yang semakin baik mampu meningkatkan Kinerja karyawan di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan?
6. Komitmen yang semakin kuat mampu meningkatkan Kinerja Karyawan di Departemen produksi PT Domusindo Pandaan?
7. Kualitas Sumber Daya Manusia yang semakin baik mampu meningkatkan Kinerja karyawan melalui komitmen di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan?
8. kedisiplinan yang semakin baik mampu meningkatkan Kinerja karyawan melalui Komitmen di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan?

• **Definisi Operasional Variabel**

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Jumlah butir pertanyaan
Kualitas Sumber Daya	Pendidikan	5

Manusia (X ₁)	Kemampuan	5
	Keterampilan	5
Kedisiplinan (X ₂)	Kepatuhan	6
	Ketepatan waktu	6
	Jumlah kehadiran	5
Komitmen (X ₃)	Identifikasi	4
	Keterlibatan	6
	Loyalitas	6
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Pekerjaan	6
	Kuantitas Pekerjaan	5
	Target perolehan	6

Sumber: Luthans (2011), (Sutrisno, 2009), Allen and Meyer dalam Sapitri (2016), Mowday (1998), Bernardin dan Russel (2010), (Mangkunegaran,2009)

METODE PENELITIAN

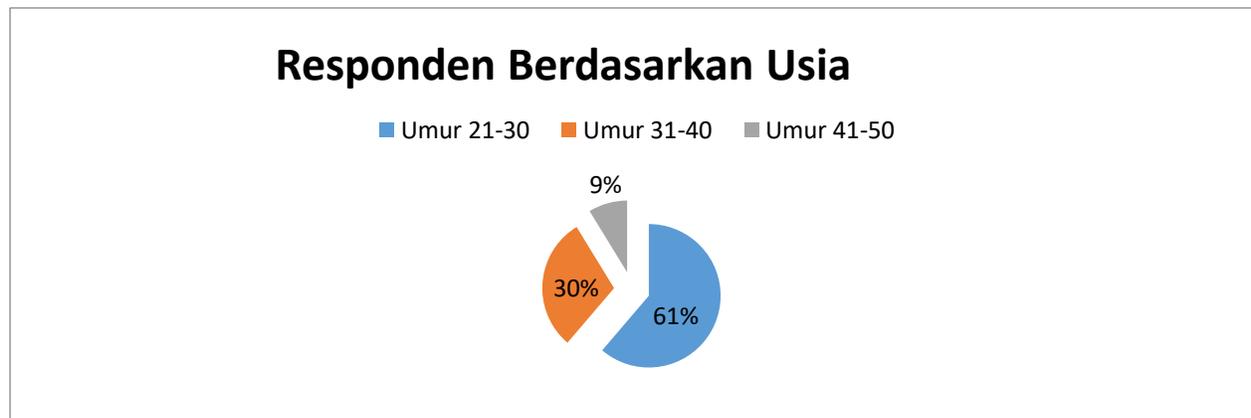
Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan, Komitmen, dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan.

Jumlah karyawan Departemen Produksi PT Domusindo adalah 293 orang yang terdiri dari 242 laki-laki dan 51 orang perempuan (perbandingan 5:1). Maka, sub-sampel laki-laki = $5/6 \times 80 = 67$ responden, dan sub-sampel perempuan = $1/6 \times 80 = 13$ responden. Sehingga, sampel penelitian ini berjumlah 80 orang, dengan perincian: 67 laki-laki dan 13 perempuan (Gay, L.R. & Diehl, P.L., 1992). Metode analisis data menggunakan SEM-PLS (Ghozali, 2005).

HASIL

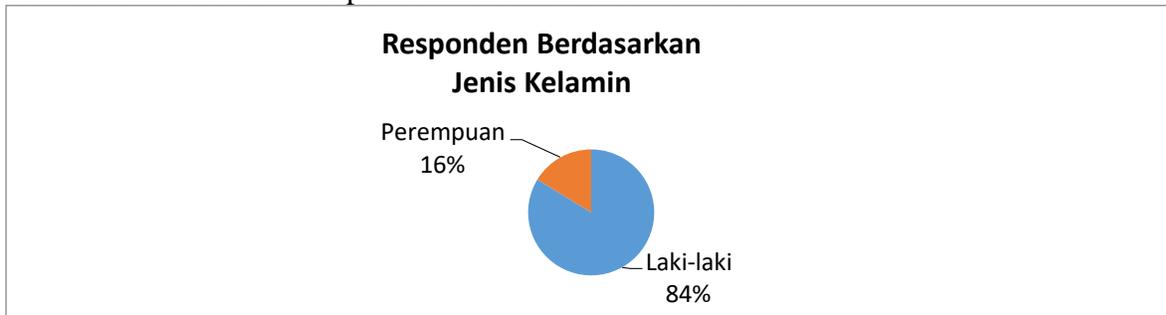
• **Karakteristik Responden**

Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



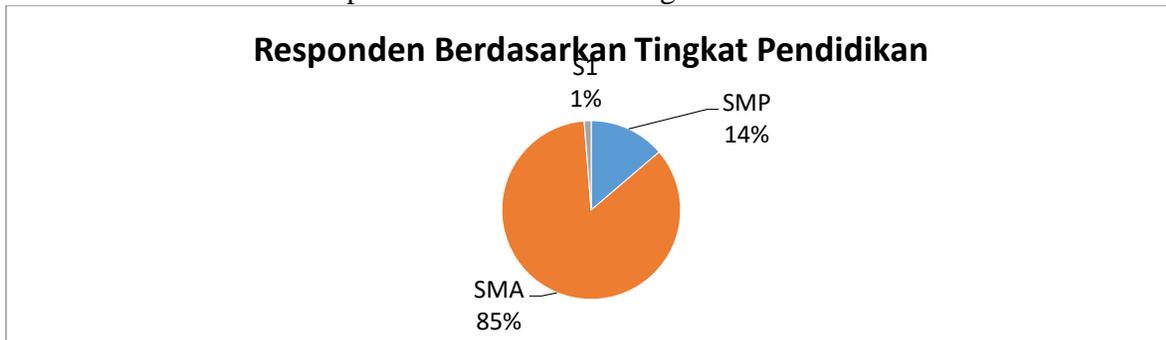
Sumber: Data diolah, 2019

Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



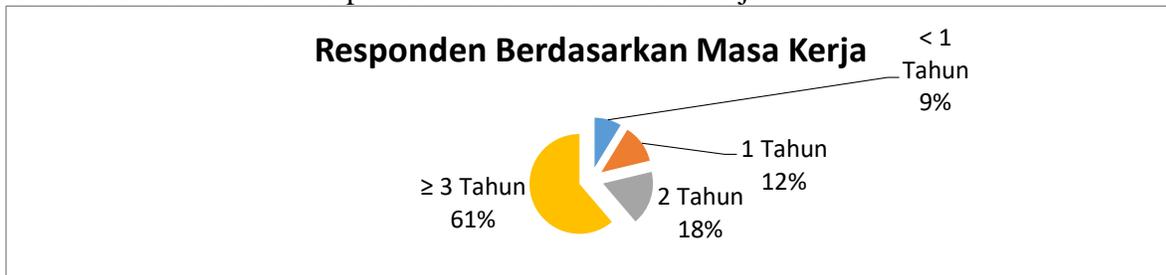
Sumber: Data diolah, 2019

Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Data diolah, 2019

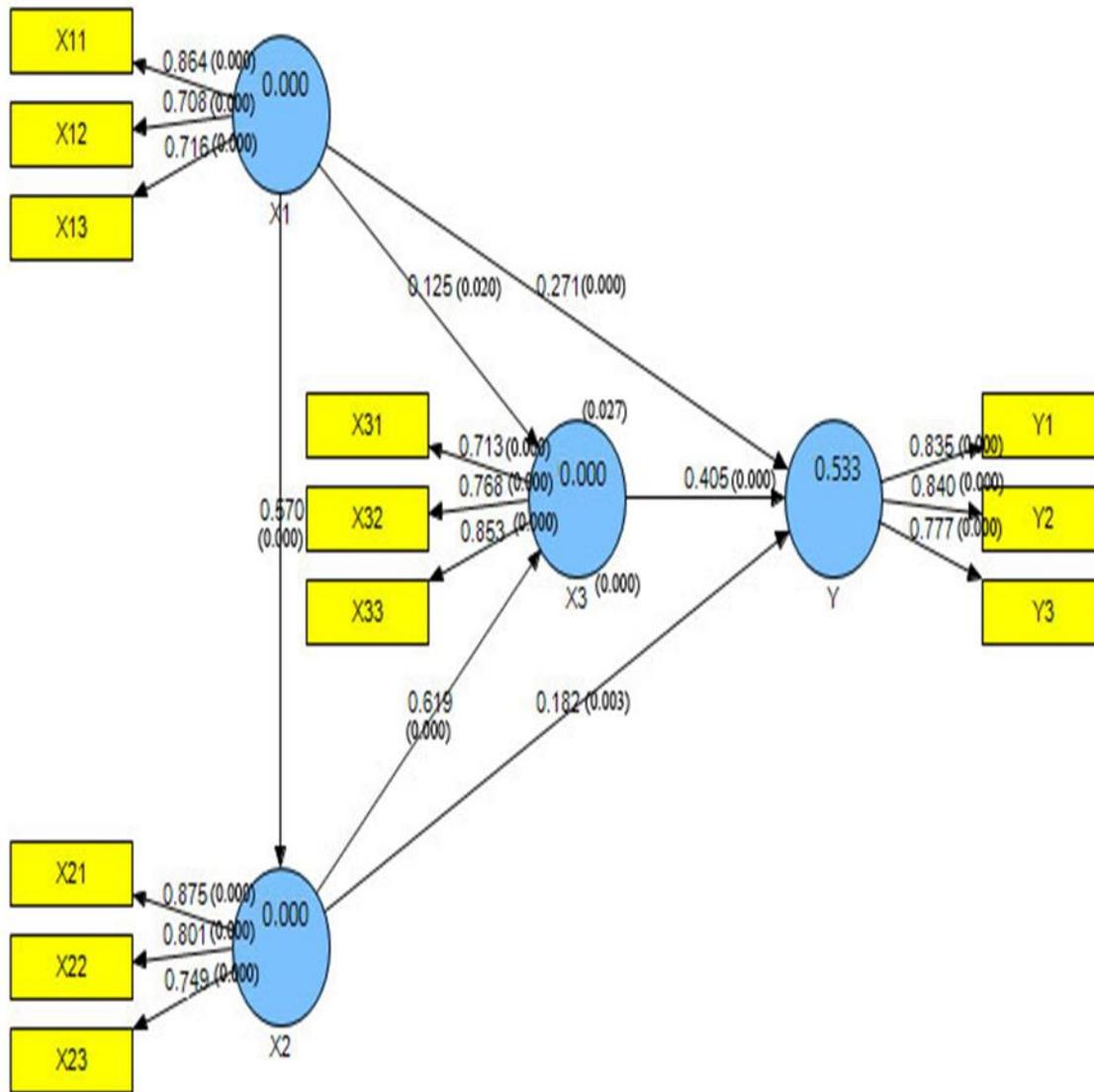
Gambar 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data diolah, 2019

- **Hasil Analisis**

Gambar 6: Hasil SEM-PLS (Inner Model)



Sumber: Hasil Analisis Data, 2019

• **Pengujian Hipotesis Penelitian**

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	P-Value	Keputusan
X1 -> X2	0,000	Hipotesis 1 diterima
X1 -> X3	0,020	Hipotesis 2 diterima
X1 -> Y	0,000	Hipotesis 3 diterima
X2 -> X3	0,000	Hipotesis 4 diterima
X2 -> Y	0,003	Hipotesis 5 diterima
X3 -> Y	0,000	Hipotesis 6 diterima
X1 -> X3 -> Y	0,027	Hipotesis 7 diterima
X2 -> X3 -> Y	0,000	Hipotesis 8 diterima

Sumber: Data primer diolah, 2019.

PEMBAHASAN

- **Kualitas Sumber Daya Manusia yang semakin baik dapat meningkatkan Kedisiplinan karyawan di Departemen Produksi PT. Domusindo Pandaan.**

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis penelitian (H_1) yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang semakin baik mampu meningkatkan Kedisiplinan Karyawan di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan. Temuan ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif dari jawaban responden dimana mayoritas respon menjawab pada rentang nilai 4,21-5,00, yang berarti masuk pada kriteria penilaian "**Sangat Tinggi**".

Ada kesepahaman temuan penelitian ini dengan hasil penelitian dari Lin Zhang (2016), kualitas sumber daya manusia dan perilaku disiplin karyawan saling menguatkan. Begitu juga dengan hasil dari Idris (2015), bahwa disiplin yang diukur dengan tingkat kehadiran, ketepatan dalam mematuhi peraturan perusahaan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia berupa hasil kinerja yang meningkat. Juga sejalan dengan hasil penelitian dari Sonang Sitohang (2009), terdapat pengaruh signifikan Kualitas Sumber Daya yang terdiri dari Ketrampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, baik secara serempak maupun pasial terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan.

- **Kualitas Sumber Daya Manusia yang semakin baik dapat menguatkan Komitmen karyawan di Departemen Produksi PT. Domusindo Pandaan**

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis (H_2) yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang semakin baik mampu meningkatkan Komitmen Karyawan di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan. Temuan penelitian ini didukung oleh hasil analisis deskriptif dari jawaban responden dimana mayoritas respon menjawab pada rentang nilai 4,21-5,00, yang berarti masuk pada kriteria penilaian "**Sangat Tinggi**".

Ada kesepahaman temuan penelitian ini dengan hasil penelitian dari Peace Irefin, Mohammed Ali (2014), bahwa untuk meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan harus mengembangkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Begitu juga dengan hasil yang diperoleh Akhtar Shoaib (2015), bahwa ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Audrey (2014), juga menemukan adanya hubungan antara Praktek Sumber Daya Manusia dengan Komitmen Karyawan pada Standard Charter Bank – Divisi Retail di Kenya.

- **Kualitas Sumber Daya Manusia yang semakin baik dapat meningkatkan Kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Domusindo Pandaan.**

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis (H_3) yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang semakin baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif dari jawaban responden dimana mayoritas respon menjawab pada rentang nilai 4,21-5,00, yang berarti masuk pada kriteria penilaian "**Sangat Tinggi**".

Ada kesepahaman temuan penelitian ini dengan hasil penelitian dari Juita Derma S. (2013), ada pengaruh kuat antara kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah SKPD pemerintah Kota Padang. Begitu juga dengan hasil yang diperoleh

- **Kedisiplinan yang semakin baik dapat menguatkan Komitmen karyawan di Departemen Produksi di PT. Domusindo Pandaan.**

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis (H_4) yaitu Kedisiplinan yang semakin baik mampu menguatkan Komitmen Karyawan di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif dari jawaban responden dimana mayoritas respon menjawab pada rentang nilai 4,21-5,00, yang berarti masuk pada kriteria penilaian **“Sangat Tinggi”**.

Ada kesepahaman temuan penelitian ini dengan hasil penelitian dari Husnawati Ari (2006), ada pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening di Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang.

- **Kedisiplinan yang semakin baik dapat meningkatkan Kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Domusindo Pandaan.**

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis (H_5) yaitu Kedisiplinan Karyawan yang semakin baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif dari jawaban responden dimana mayoritas respon menjawab pada rentang nilai 4,21-5,00, yang berarti masuk pada kriteria penilaian **“Sangat Tinggi”**.

Ada kesepahaman temuan penelitian ini dengan hasil penelitian dari Apalia Ekakoron (2017), menunjukkan bahwa kebijakan disiplin secara efektif dapat meningkatkan kinerja pada Departemen SDM Turkana. Begitu juga hasil penelitian dari Maharani Fathia (2015) dkk, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, kepemimpinan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan komitmen organisasi tidak terbukti sebagai variabel intervening pada variabel kepemimpinan dan variabel disiplin dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Penelitian yang hampir sama juga dilakukan oleh Idris (2015), disiplin yang diukur dengan tingkat kehadiran, ketepatan dalam mematuhi peraturan perusahaan telah mampu meningkatkan kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari peningkatan kepuasan kualitas pelayanan.

- **Komitmen yang semakin kuat dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di Departemen produksi PT. Domusindo Pandaan**

Hasil penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis (H_6) yaitu Komitmen yang semakin baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif dari jawaban responden dimana mayoritas respon menjawab pada rentang nilai 4,21-5,00, yang berarti masuk pada kriteria penilaian **“Sangat Tinggi”**.

Ada kesepahaman temuan penelitian ini dengan hasil penelitian dari Sofyan Fadli A.M dkk, (2015), bahwa strategi manajemen Sumber Daya Manusia dan komitmen memberikan pengaruh yang signifikan dan sangat kuat terhadap Kinerja Organisasi. Begitu juga hasil penelitian dari Zafar (2015), bahwa Komitmen Karyawan terbukti berpengaruh terhadap Perkembangan Perusahaan. Penelitian yang hampir sama yang meneliti tentang hubungan komitmen karyawan dengan kinerja perusahaan juga dilakukan oleh Khyzer Bin Dost, Zulfiqar Ahmed, dkk, (2011), Peace Irefin, Mohammed Ali (2014), Anthony Andrew (2017), Papori Baruah (2012).

- **Kualitas Sumber Daya Manusia yang semakin baik dapat meningkatkan Kinerja karyawan melalui komitmen di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan**

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis (H_7) yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang semakin baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan melalui menguatnya Komitmen di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif dari jawaban responden dimana mayoritas respon menjawab pada rentang nilai 4,21-5,00, yang berarti masuk pada kriteria penilaian “**Sangat Tinggi**”.

Ada kesepahaman temuan penelitian ini dengan hasil penelitian dari Sonang Sitohang (2009), terdapat pengaruh signifikan Kualitas Sumber Daya manusia yang terdiri dari Keterampilan Teknis, Sikap Mental, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, baik secara serempak maupun pasial terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat di Lamongan. Keterampilan teknis berpengaruh dominan. Begitu pula penelitian oleh Esra Nemli (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan juga secara langsung dapat meningkatkan Komitmen Karyawan terhadap perusahaan. Ari Husnawati (2006), menemukan adanya pengaruh signifikan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang).

- **Kedisiplinan yang semakin baik dapat meningkatkan Kinerja karyawan melalui Komitmen di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan**

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis (H_8) yaitu Kedisiplinan yang semakin baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan melalui menguatnya Komitmen di Departemen Produksi PT Domusindo Pandaan. Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif dari jawaban responden dimana mayoritas respon menjawab pada rentang nilai 4,21-5,00, yang berarti masuk pada kriteria penilaian “**Sangat Tinggi**”.

Ada kesepahaman temuan penelitian ini dengan hasil penelitian dari Idris (2015), bahwa Disiplin yang diukur dengan tingkat kehadiran, ketepatan dalam mematuhi peraturan perusahaan telah mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dimana dapat dilihat pada tingkat kepuasan konsumen terhadap kualitas pelayanan serta secara langsung dapat meningkatkan Komitmen Karyawan dalam perusahaan. Begitu juga dengan hasil yang diperoleh Apalia Ekakoron (2017), menunjukkan bahwa kebijakan disiplin secara efektif dapat meningkatkan kinerja pada Departemen SDM Turkana. Juga dari Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini (2016), bahwa Kepuasan Kerja secara berarti mampu menjembatani Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, Salad. (2015). Human resource management practices and organizational commitment. *International Journal of Economics, Commerce and Management. United Kingdom, Vol III Issue 8 August 2015.*
- Agung Prihantoro. (2012). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen (studi kasus madrasah di lingkungan yayasan salafiyah. *Kajen 1 Margosono Pati, Jurnal Unimus.ac.id, Volume 8. No. 2, Hal 78-98.*

- Akhtar Shoaib. (2015). Impact of organizational culture on organizational commitment: a comparative study of public and private organization. *Research Journal of Recent Sciences Vol 2(5)*, 15-20 May 2015.
- Anthony, Andrew. (2017). Employees' commitment and its impact on organizational performance. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 5(2), 1-13, 2017, Article no.AJEBA.38396
- Apalia Ekakoron. (2017). Effect of discipline management on employee performance an organization: the case of country education office human resource department, Turkana country. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, Volume 2, Issue 3*, pp. 1-18
- Aprilynn, C., & Putu, S. (2018). The effect of discipline, motivation and commitment to employee performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668, Volume 20, Issue 6. Ver. I. (June. 2018)*, PP 31-37 www.iosrjournals.org.
- Ari Husnawati. (2006). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Tesis, Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro*.
- Arikunto Suharsimi. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan dan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Audrey, Edna. (2014). *The relationship between human resource management practices and employee commitment in retail banking of standard charter bank of Kenya*. The Master of Business Administration of The University Of Nairobi.
- Bernardin & Russel. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT Armico
- Chi, Hsingkuang, Hueryren Yeh dan Shu-min Choum, 2013. *The Organizational Commitment, Personality Traits and teaching Efficacy of Junior High School Teachers: The Meditating effect of job involvement*. *The journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 9, Num. 2, December 2013 issue.
- Ernawati. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja serta Komitmen Organisasi Terhadap Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe*. Tesis.
- Esra Namli Caliakan. (2010). The impact of strategic human resource management on organizational performance. *Journal of Naval Science and Engineering 2010, Vol 6, No.2*, PP 100-116.
- Gay, L.R. & Diehl, P.L. (1992). *Research Methods for Business and Management*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Ghozali, Imam. (2005). *Structural Equation Modelling : Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Lisrel 8.54*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan P.S.M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnawati Ari. (2006). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro: Semarang
- Idris Sule. (2015). *Discipline and organization Effectiveness: A Study Of Nigeria Customs Service*". *Review of Public Administration and Management Vol. 4, No. 8, December 2015*. **Publisher:** Department of Public Administration Nnamdi Azikiwe University,

- Awka, Nigeria and Zainab Arabian Research Society for Multidisciplinary Issues Dubai, UAE*
- Juita Derma S. (2013). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah (studi empiris pada skpd pemerintah kota padang)*. Tesis. Universitas Negeri Padang.
- Khyzer, B.D. & Zulfiqar, A. et.al. (2011). Impact of employee commitment on organizational performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*. Vol. 1, No.3; October 2011
- Lin Zhang. (2016). The impact of human resource management on organizational effectiveness. chemical engineering transaction. Vol 51. *Henan University of Animal Husbandry and Economy, Zhengzhou, Henan, China, 450044*
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin Companies, Inc.
- Maharani Fathia, dkk. (2018). Effect of leadership and discipline on employee performance through employee organization commitment Bank Jabar Banten (BJB). *International Journal of Multidisciplinary Research and Development Online ISSN: 2349-4182, Print ISSN: 2349-5979. Volume 5; Issue 2; February 2018, Page No. 130-139*
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maryoto Susilo. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H., (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter, (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Applied Psychology*, 84, p. 408-414
- Papori Baruah .(2012) "*Employee Commitment And Organizational Performance : A Study Of Cooperative Jute Mill In India*". Indian Journal of Commerce & Management Studies. Department of Business Administration. Tezpur University, Assam, India.
- Peace Irefin, Mohammed Ali. (2014). *Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 19, Issue 3, Ver. I (Mar. 2014), PP 33-41*
- Porter, M.E. (1999). *Competitive Advantage*, New York: Free Press.
- Rivai, Veithzal. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapitri, Ranty. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. JOMP Fisip Vol.3 No.2-Oktober 2016.
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sofyan Fadli Anshary R, dkk. (2015). *The Influence Of Human Resource Management Strategy And Competence On Employee Performance with the Mediation of Work Motivation, Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication and Information Technology of Papua Province)*. *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org*. Volume 4 Issue 8 August. 2015. PP-15-27

- Sonang Sitohang. (2009). “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat”. *Jurnal Ekuitas*, Volume 14 No. 1. Hal 57-81.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini. (2016). “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Management Analysis*. Volume 5. No. 4. Hal. 315-324.
- Zafar, Gul. (2015). Impact of employee commitment on organizational development. *FWU Journal of Social Sciences*, Preston University, Kohat, Vol.9, No.2, 117-124.