

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan jasa merupakan suatu perusahaan yang menjual jasa yang diproduksinya, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen dan mendapatkan keuntungan. Tapi perusahaan jasa pun memerlukan bentuk fisik atau yang berwujud untuk melakukan kegiatan usahanya itu sendiri. Tentu saja untuk dapat memenuhi kebutuhan para konsumen harus dapat diikuti dengan berkembangnya sumber daya manusia yang profesional.

Sumber daya manusia yang profesional merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melakukan proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 4 Ayat 2b).

Persaingan dunia bisnis saat ini pada perusahaan jasa pun semakin meningkat. Kebutuhan hidup masyarakat tidak hanya mengkonsumsi sandang, pangan, papan, termasuk barang tidak nyata (jasa) seperti pendidikan, kesehatan,

hiburan. Salah satu produk jasa yang menarik saat ini adalah jasa penyewaan gedung untuk berbagai acara dan kegiatan. Jasa ini banyak digunakan sebagai kebutuhan pelengkap yang penting bagi masyarakat. Penyewaan gedung ini untuk mengadakan berbagai macam acara penting seperti *meeting*, pernikahan, dan berbagai macam acara lainnya yang dibutuhkan untuk mempermudah masyarakat dalam mengadakan berbagai macam acara tersebut. Sarana penyewaan gedung khususnya di Bandung saat ini dapat menjadi sesuatu yang sangat penting dan dibutuhkan oleh masyarakat. Kondisi ini mengakibatkan perusahaan jasa dalam bidang penyewaan gedung dituntut untuk meningkatkan kualitas para karyawan agar terus dapat bersaing.

Berikut ini merupakan data beberapa jasa penyewaan gedung yang diperoleh penulis di daerah Bandung, diantaranya yaitu :

Tabel 1.1
Data Jasa Penyewaan Gedung

Gedung					
Nama Gedung	Jenis	Kisaran Harga	Daya Tampung	Alamat	Telp.
Gedung Ahadiat	Hotel	14.000.000	1.000 orang	Jln. Kopo Bandung	022-5201672
Gedung La Gardena Kopo Square Bandung	Gedung Serba Guna	21.000.000	1.500 orang	Jln. Raya Kopo Sayati No. 45, Margahayu Bandung	022-5401659
Gedung Istana Muara	Gedung Serba Guna	17.000.000	1.200 orang	Jln. Muara Baru No. 8 Situsaur, Bojongloa Kidul	022-5204709
Graha Mekar Wangi	Gedung Serba Guna	38.000.000	1.000 orang	Jln. Raden Rangga Kencana No. 1 Mekarwangi, Bojongloa Kidul	022-5233140

Sumber : kotakami.com

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa yang menjadi objek penelitian penulis yaitu La Gardena Kopo Square Bandung dengan jenis Gedung Serba Guna. Alasan penulis memilih objek penelitian di gedung tersebut dengan melihat kebutuhan masyarakat saat ini untuk mempermudah dalam mencari jasa penyewaan gedung yang sesuai dengan *budget* serta keinginan masyarakat itu sendiri. Gedung dengan jenis serba guna ini masih banyak yang perlu dibenahi terutama pada kinerja karyawannya agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Karena keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan pun pastinya mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain komitmen organisasi adalah disiplin kerja. Sikap disiplin kerja memegang peranan penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

La Gardena Kopo Square Bandung merupakan perusahaan jasa di bidang penyewaan gedung yang digunakan untuk berbagai macam *event* seperti pernikahan, ulang tahun, *gathering*, rapat, dan seminar. Perusahaan ini didirikan oleh JG Grup pada tahun 2006 dan terus mengalami perkembangan sampai saat

ini, tidak lepas atas kepercayaan pelanggan untuk memilih La Gardena Kopo Square Bandung sebagai tempat untuk mengadakan sebuah acara.

Penilaian utama pelanggan terhadap jasa penyewaan gedung La Gardena Kopo Square Bandung adalah ketepatan waktu dalam mempersiapkan kebutuhan pada saat acara akan berlangsung sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dan kualitas pelayanan yang telah disepakati bersama dalam *Memorandum of Understanding* (MoU). Akan tetapi dalam kenyataannya, kerap kali La Gardena Kopo Square Bandung tidak dapat menepati perjanjian yang telah disepakati antara pelanggan dan perusahaan. Untuk dapat mengetahui presentasi Sistem Manajemen Kinerja pada La Gardena Kopo Square Bandung dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Sistem Manajemen Kinerja
La Gardena Kopo Square Bandung

Klasifikasi	Rentang Nilai Sistem Manajemen Kinerja
A = Baik Sekali	100
B+ = CukupBaik	97,5-99
B = Baik	92,5-97,4
B- = Kurang Baik	81-92,4
C = Cukup	70-80
D = Kurang	55-69
E = Nihil	<55

Sumber : Laporan Tahunan La Gardena Kopo Square Bandung

Tabel 1.2 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 100 dengan klasifikasi A (Baik Sekali), yang kedua nilai sebesar

97,5-99 dengan klasifikasi B+ (Cukup Baik), yang ketiga nilai sebesar 92,5-97,4 dengan klasifikasi B (Baik), yang keempat nilai sebesar 81-92,4 dengan klasifikasi B- (Kurang Baik), yang kelima nilai sebesar 70-80 dengan klasifikasi C (Cukup), yang keenam nilai sebesar 55-69 dengan klasifikasi D (Kurang), dan yang terakhir nilai sebesar <55 dengan klasifikasi E (Nihil). Permasalahan yang terjadi pada La Gardena Kopo Square Bandung terdapat pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2016.

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan
Periode 2013, 2014, 2015, dan 2016
La Gardena Kopo Square Bandung

Tahun	Pencapaian	Predikat	Keterangan
2013	72,40	C	Cukup
2014	82,20	B-	Baik-
2015	77,10	C	Cukup
2016	65,35	D	Kurang

Sumber : La Gardena Kopo Square Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat pencapaian target kinerja karyawan dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016. Pada tabel diatas terdapat pencapaian kinerja dari tahun 2013 sebesar 72,40 yang masuk dalam kategori Cukup, tahun 2014 sebesar 82,20 yang masuk dalam kategori Baik- dan tahun 2015 sebesar 77,10 yang masuk dalam kategori Cukup, kemudian mengalami penurunan kembali pada tahun 2016 sebesar 65,35 yang masuk dalam kategori Kurang. Data yang diberikan oleh perusahaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan La Gardena Kopo Square Bandung belum mencapai target predikat A atau Baik Sekali, dan dapat dikatakan kinerja La Gardena Kopo Square Bandung belum

optimal, sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan tujuan, dan hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu memperhatikan kinerja karyawannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan tidak terkecuali pada La Gardena Kopo Square Bandung.

Penulis melakukan pra survey terhadap 15 orang responden secara acak sebagai sampel untuk menggambarkan kinerja karyawan di La Gardena Kopo Square Bandung dengan menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2012:93), hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Kinerja Karyawan pada La Gardena Kopo Square Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian %
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Kualitas Kerja	2	3	7	2	1	48	75	64
2.	Kuantitas Kerja	4	4	3	2	2	51	75	68
3.	Tanggung Jawab	2	3	4	5	1	46	75	61
4.	Kerjasama	2	3	4	3	3	43	75	57
5.	Inisiatif	1	3	4	5	2	41	75	55
Jumlah Skor Rata-rata									61
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15									
Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.									

Sumber : Hasil Olah Data Pra-Survey (2017)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum mencapai target dengan nilai sebesar 61 dari skor ideal yaitu 75 yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari dimensi inisiatif

dengan nilai 55 yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang harus menunggu perintah dari atasan dalam bekerja. Serta dapat dilihat pada dimensi kerjasama dengan nilai 57 yang menunjukkan kurangnya kerjasama yang terjalin antar karyawan dalam bekerja dan untuk dimensi tanggung jawab dengan nilai 61 menunjukkan rendahnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja maupun yang berasal dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa alasan atau jawaban yang dapat dikemukakan berkenaan dengan pentingnya kinerja karyawan bagi suatu organisasi atau perusahaan yaitu dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, selain itu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang lebih, dan dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi, otomatis membuat karyawan akan merasa betah bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan tersebut tidak akan pindah bekerja ke tempat lain (I Made Adi Suryadharma 2015:12).

Berdasarkan pra survey yang dilakukan di La Gardena Kopo Square Bandung terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2013:123) dapat dilihat pada tabel 1.5 di bawah ini :

Tabel 1.5
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di La
Gardena Kopo Square Bandung Tahun 2017

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Kompensasi	Gaji	1	11	2	1	-	3,5
		Bonus	7	8	-	-	-	4,5
		Fasilitas	3	11	-	1	-	4,1
		Tunjangan	9	4	2	-	-	4,4
		Penghargaan	5	8	2	-	-	4,2
Skor Rata-rata Kompensasi							4,1	
2.	Disiplin Kerja	Taat Terhadap Waktu	-	-	1	9	5	1,5
		Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	-	1	12	1	-	2,8
		Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	-	6	7	-	-	3,3
Skor Rata-rata Disiplin Kerja							2,5	
3.	Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	9	6	-	-	-	4,6
		Perlakuan yang baik	9	4	2	-	-	4,5
		Hubungan yang harmonis	7	5	3	-	-	4,3
		Perlakuan yang adil	5	4	3	3	-	3,7
		Rasa Aman	8	6	1	-	-	4,5
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							4,3	
4.	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan Berprestasi	8	6	1	-	-	4,5
		Kebutuhan akan Berafiliasi	4	11	-	-	-	4,3
		Kebutuhan akan Kekuasaan	9	4	2	-	-	4,5
Skor Rata-rata Motivasi Kerja							4,4	
5.	Penempatan Kerja	Pendidikan	4	11	-	-	-	4,3
		Pengetahuan	8	5	2	-	-	4,4
		Keterampilan	9	6	-	-	-	4,6
		Pengalaman	9	7	-	-	-	4,9
Sor Rata-rata Penempatan Kerja							4,5	
6.	Konflik Kerja	Perbedaan Persepsi	-	-	4	7	4	1,8
		Saling Ketergantungan Tugas	-	7	7	1	-	3,4
		Perbedaan Komunikasi	4	5	4	2	-	3,7
		Ketidakjelasan tanggungjawab dan wewenang	2	2	8	3	-	3,2
		Sistem imbalan	1	6	7	1	-	3,5
Skor Rata-rata Konflik Kerja							3,1	
7.	Stres Kerja	Gejala Psikologi	5	6	3	1	-	4,0
		Gejala Fisik	7	5	3	-	-	4,2

		Gejala Perilaku	5	4	4	2	-	3,8
	Skor Rata-rata Stres Kerja							4,0
8.	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Keputusan	6	5	4	-	-	4,1
		Perhatian terhadap detail	8	6	1	-	-	4,5
		Orientasi Hasil	6	5	2	2	-	4,0
		Orientasi Individu	8	3	4	-	-	4,2
		Orientasi Tim	7	6	2	-	-	4,3
		Agresivitas	6	6	2	1	-	4,1
		Stabilitas	7	7	1	-	-	4,4
	Skor Rata-rata Budaya Organisasi							4,2
9.	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	3	2	4	5	2	2,9
		Komitmen Kontinyu	3	2	4	5	1	3,1
		Komitmen Normatif	1	2	6	4	2	2,7
	Skor Rata-rata Komitmen Organisasi							2,9
Mean = Nilai x F : Jumlah responden (15 orang)								
Skor rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Kuisisioner								

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner Pra Survey 2017

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 9 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel disiplin kerja dengan skor rata-rata sebesar 2,5 dan komitmen organisasi dengan skor rata-rata sebesar 2,9. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Agar mencapai efektifitas dalam melakukan kerja, karyawan perlu mempunyai perilaku dimana karyawan tidak hanya bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari sekedar pekerjaan formal kepada organisasinya yang ditetapkan dan dapat membantu karyawan lain untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja.

Seperti jurnal penelitian yang dilakukan Arina Nurandini (2014) dengan judul Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Pegawai Perum Perumnas Jakarta, diharapkan segenap Manajemen harus menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan dan kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh sikap dan komitmen karyawan tersebut.

Serta jurnal penelitian yang dilakukan oleh Maulya Septiani dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui pra survey mengenai Komitmen Organisasi di La Gardena Kopo Square Bandung sebanyak 15 orang adalah sebagai berikut :

Tabel 1.6
Komitmen Organisasi pada La Gardena Kopo Square Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian %
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Komitmen Afektif	3	3	4	3	2	47	75	63
2.	Komitmen Kontinyu	3	5	4	2	1	52	75	69
3.	Komitmen Normatif	3	3	4	4	1	49	75	65
Jumlah Skor Rata-rata								67	
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.									

Sumber : Hasil Olah Data Pra-Survey (2017)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa komitmen organisasi masih rendah dengan hasil 67 dari skor ideal yaitu sebesar 75 yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini ditunjukkan oleh dimensi komitmen afektif dengan nilai sebesar 63 dan komitmen normatif dengan nilai sebesar 65, dimana karyawan tidak ingin berkarir di organisasi dan para karyawan tidak merasa bangga dalam menjadi bagian perusahaan. Dengan kondisi Komitmen Organisasi pada La Gardena Kopo Square Bandung ini dapat disimpulkan bahwa masih kurang mempunyai kecintaan kepada organisasi dan yang harus diperhatikan yaitu apabila karyawan La Gardena Kopo Square Bandung memiliki tawaran yang lebih menguntungkan baik dari segi ekonomis maupun dari segi psikologis diluar organisasi, maka karyawan La Gardena Kopo Square Bandung akan mempertimbangkan dan bahkan akan memilih yang lebih menguntungkan dari segi ekonomis dan lebih bermanfaat.

Kondisi disiplin kerja karyawan La Gardena Kopo Square Bandung dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu kehadiran, mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan. Disiplin merupakan sebuah titik awal segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah perusahaan, disiplin juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.7
Disiplin Kerja pada La Gardena Kopo Square Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian %
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Taat Terhadap Waktu	2	4	3	4	2	45	75	60
2.	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	2	3	4	4	1	43	75	57
3.	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	3	5	4	2	1	52	75	69
Jumlah Skor Rata-rata								62	
F = Frekuensi, N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi.									

Sumber : Hasil Olah Data Pra-Survey (2017)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa masih rendahnya disiplin kerja karyawan dengan hasil 62 dari skor ideal yaitu sebesar 75 yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini ditunjukkan pada dimensi taat terhadap waktu dengan nilai sebesar 60 dan pada dimensi taat terhadap peraturan perusahaan dengan nilai sebesar 57. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja pada La Gardena Kopo Square Bandung masih kurang dalam mentaati waktu yang telah ditetapkan perusahaan dan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi tata tertib yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2011:193), “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.”

Komitmen Organisasi dan Disiplin kerja sangat penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Komitmen Organisasi yang tinggi akan sangat

membantu perusahaan untuk semakin lebih baik lagi. Selain itu Disiplin kerja harus di tegakan dalam perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat membantu perusahaan dalam menentukan hubungan yang konkrit antara Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di La Gardena Kopo Square Bandung. Peneliti juga berharap dapat membantu perusahaan dalam menciptakan Komitmen Organisasi yang baik dan membantu menciptakan Disiplin Kerja yang baik dan kondusif sehingga berdampak pada meningkatnya Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LA GARDENA KOPO SQUARE BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Kegiatan pemenuhan kebutuhan dalam menyewa gedung di La Garden Kopo Square Bandung kepada konsumen masih menghadapi sejumlah permasalahan dalam pelaksanaannya. Kecenderungan besar permasalahan di La Gardena Kopo Square yang dapat teridentifikasi oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi

- a. Kurangnya keinginan karyawan untuk berkarir pada perusahaan

- b. Kurangnya rasa bangga karyawan terhadap perusahaan
- c. Kurangnya kecintaan karyawan terhadap perusahaan

2. Disiplin Kerja

- a. Masih banyak karyawan yang tidak hadir tepat waktu
- b. Masih banyak karyawan tidak taat terhadap peraturan perusahaan
- c. Masih banyaknya karyawan tidak hadir tanpa keterangan

3. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja
- b. Kurangnya jalinan kerjasama antar karyawan
- c. Kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumuan yang dikaji adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Komitmen Organisasi di La Gardena Kopo Square Bandung.
2. Bagaimana Disiplin Karyawan di La Gardena Kopo Square Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di La Gardena Kopo Square Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial di La Gardena Kopo Square Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Komitmen Organisasi di La Gardena Kopo Square Bandung.
2. Disiplin Kerja di La Gardena Kopo Square Bandung.
3. Kinerja di La Gardena Kopo Square Bandung.
4. Besarnya pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial di La Gardena Kopo Square Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah diantaranya :

1. Agar perusahaan mengetahui bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi sangat dibutuhkan.
2. Agar perusahaan dapat mengetahui seberapa besar tingkat kedisiplinan para karyawannya.
3. Agar perusahaan perusahaan mengetahui penyebab tingkat kinerja karyawan yang menurun setiap tahunnya.
4. Agar perusahaan dapat mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan komitmen dan disiplin kerja para karyawannya.
5. Agar perusahaan memahami dan melakukan perbaikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat berguna bagi penulis, di mana jika penulis menjadi manajer MSDM di suatu perusahaan, penulis akan melakukan hal seperti berikut ini :

1. Penulis dapat menambah pengetahuan tentang MSDM dan melatih kemampuan dalam menganalisa suatu masalah didalam perusahaan.
2. Dapat mengetahui bahwa komitmen dalam organisasi yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam organisasi.
3. Memahami bahwa kedisiplinan dalam bekerja sangat berperan penting bagi organisasi.
4. Dapat mengetahui tingkat kinerja karyawan yang ada pada suatu perusahaan.
5. Penulis dapat memahami apa yang harus dilakukan perusahaan terhadap para karyawannya.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.