

**PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA
ANUGERAH TRANSPORT PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Nieken

NIM : 212017256

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA
ANUGERAH TRANSPORT PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Nieken

NIM : 212017256

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nieken

Nim : 212017256

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : **Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Anugerah Transport Palembang**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik strata 1 di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai ancaman dalam naskah dengan disebutkakan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2021



Nieken

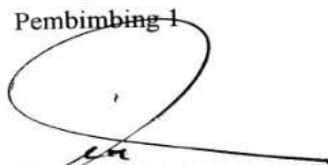
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin, lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap
Kinerja Karyawan PT Citra Anugerah Transport Palembang

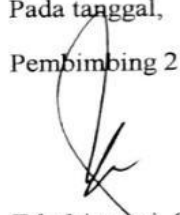
Nama : Nieken
NIM : 212017256
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing 1


Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN: 0213106902

Diterima dan Diserahkan

Pada tanggal,
Pembimbing 2



Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN: 0027086001

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua program Studi Manajemen




Zaleha Fihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229075001

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

" Air mata dan keringat yang kau keluarkan adalah proses yang akan memberikanmu pelajaran yang sangat berharga, proses dan doa akan mengantarkanmu pada keberhasilan yang kau impikan. maka nikmatilah prosesmu"

PERSEMBAHAN

Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini khusus kepada:

- ❖ *Kedua Orang tuaku tercinta, Sucipto dan Susiaty. Kakak lelaki ku Yoga Acipta. Adik-adik ku tersayang Devie Ciptanio dan Bima Acipta. Kakak ipar perempuan Devitara Dipa.*
- ❖ *Keluarga Besar ku yang Tercinta.*
- ❖ *Dosen Pembimbing Akademik Bapak Ahmad Adi Arivai, SE, MM.*
- ❖ *Dosen Pembimbing skripsi Bapak Omar Hendro, S.E, M.Si dan Edy Liswani, S.E, M.Si.*
- ❖ *Dosen Penguji Skripsi Bapak Omar Hendro, S.E, M.Si, bapak Gumar Herudiansyah, S.E.,M.Si dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si.*
- ❖ *Teman-teman Prodi manajemen Angkatan 2017.*
- ❖ *Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.*

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala berkat dan Rahmat-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Anugerah Transport Palembang.**

Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih terutama kepada Ayah dan Ibu saya, Sucipto dan Susiaty, dimana yang sudah memberikan doa, semangat dan kasih sayangnya yang tulus tiada henti kepada saya. Penulis Juga mengucapkan terimakasih kepada Bapak Omar Hendro, S.E, M.Si dan Edy Liswani, S.E, M.Si. selaku dosen yang telah membimbing dalam penulisan skripsi ini dan memberikan arahan dan saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan Terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Abid Djazuli, SE.MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Zaleha Trihandayani, S.E,M.Si selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Omar Hendro, S.E, M.Si dan Edy Liswani, S.E, M.Si, selaku Pembimbing Dosen Pembimbing Skripsi.
4. Bapak Omar Hendro, S.E, M.Si, bapak Gumar Herudiansyah, S.E.,M.Si dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si, selaku dosen penguji skripsi.

5. PT. Citra Anugerah Transport Palembang, tempat saya melakukan penelitian.
6. Responden yang telah membantu mengisi koesioner.
7. Dosen dan staf pengajar, staf akademik juga tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Sahabat-sahabatku dan teman-teman dari prodi Manajemen dan Akuntansi.
9. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Keluarga Besarku yang Tercinta.
11. Sahabatku-sahabatku Dyah Anggraini, Utari, Nyimas Nabita Afrina, Maharani Putri Ayu Herlanda, Satria Agung Prayoga, M. Iqbal Abdillah, Wisnu Yooga, Achmad Fadliyansyah.
12. Teman-teman dekatku Nurul fatimah, Rovika Detri Yanti, Khusnul Khotimah, Leti Novitasari.

Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh kata sempurna. Dengan demikian semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Penulis



Nieken

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan dan Motto	v
Halaman Prakarta	vi
Halaman Daftar Isi	viii
Halaman Daftar Tabel	x
Halaman Daftar Lampiran	xi
Abstrak	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II. KAJUAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	41
C. Kerangka Pemikiran	44
D. Hipotesis	44

BAB III. METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Lokas Penelitian	45
C. Operasional Variabel	46
D. Populasi dan Sampel	47
E. Data yang Diperlukan	49
F. metode Pengumpulan Data	49
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	51
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PERSEMBAHAN	58
A. Hasil Penelitian	58
B. Pembahasan Hasil Penelitian	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	82
A. Simpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Target Pengantaran Perusahaan	6
Tabel 3.1 Operasional Variabel	46
Tabel 3.2 Tabel Populasi Sampel	48
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja Katawan	60
Table 4.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Katawan	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Komitmen Organisasi	62
Tabel 4.5 Hasil uji Reliabilitas setiap Variabel	63
Tabel 4.6 Karakteristik responden Berdasarkan jenis Kelamin	64
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	65
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban responden variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.10 Distribusi jawaban Responden Variabel Disiplin kerja	68
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ...	70
Tabel 4.12 Distribusi jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	72
Tabel 4.13 Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Simultan F ANNOVA	76
Tabel 4.15 Hasil uji t (Parsial)	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

Lampiran 2: Tabulasi Data Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4: Tabulasi Hasil Jawaban Responden

Lampiran 5: Hasil Regresi Perhitungan SPSS

Lampiran 6: Tabel F

Lampiran 7: Tabel t

Lampiran 8: Kartu Aktivis Bimbingan Skripsi

Lampiran 9: Surat Selesai Riset

Lampiran 10: Sertifikat AIK

Lampiran 11: Sertifikat SPSS

Lampiran 12: Plagiarism Cheker

Lampiran 13: Lembar Persetujuan Skripsi

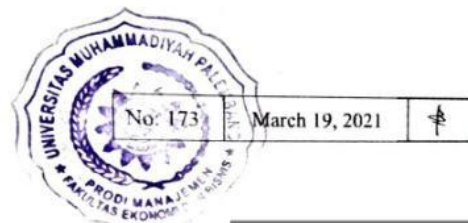
Lampiran 14: Lembar Data Peserta Ujian Kompre

Abstract

Nieken / 212017256 / 2021 / The Effects of Discipline, Work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Citra Anugerah Transport Palembang.

The formulation of the problem in this study was to find out whether 1) was there any effects of work discipline, work environment and organizational commitment on employee performance of PT. Citra Anugerah Transport Palembang, 2) was there any effect of work discipline on employee performance of PT. Citra Anugerah Transport Palembang, 3) was there any effect of work environment on on employee performance of PT. Citra Anugerah Transport Palembang, 4) was there any effect of organizational commitment on employee performance of PT. Citra Anugerah Transport Palembang. The objectives of this study were 1) to determine the any effects of work discipline, work environment and organizational commitment on employee performance of PT. Citra Anugerah Transport Palembang, 2) to determine the effect of work discipline on employee performance of PT. Citra Anugerah Transport Palembang, 3) to determine the effect of work environment on on employee performance of PT. Citra Anugerah Transport Palembang, 4) to determine the effect of organizational commitment on employee performance of PT. Citra Anugerah Transport Palembang. This type of research was associative research. The sample was 44 employees of PT. Citra Anugerah Transport Palembang with the sampling technique using Proportionate Stratified Random Sampling. The data used Multiple Linear Regression Analysis, F test and t test. The results of this study indicated that 1) there was a significant effect of discipline, work environment and commitment together on employee performance of PT. Citra Anugerah Transport Palembang, 2) there was not a significant effect of discipline, work environment and commitment partially on employee performance of PT. Citra Anugerah Transport Palembang,.

Keywords: Employee performance, work discipline, work environment and organizational commitment.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan penting untuk memiliki sumber daya manusia yang handal hal tersebut dilakukan untuk mendukung keberhasilan perusahaan itu sendiri yaitu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang handal berarti para karyawan yang mempunyai keahlian, kreativitas, tenaga, pikiran dalam melakukan tugasnya dalam bekerja dimana hal tersebut mampu membuat perusahaan tersebut berkembang pesat di masa yang akan datang. Agar kegiatan perusahaan berjalan dengan baik maka sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan kegiatan manajemen di setiap perusahaan seperti perusahaan yang memiliki karyawan dengan keterampilan yang tinggi dan pengetahuan yang luas dengan itu perusahaan mampu menciptakan kinerja yang baik untuk meningkatkan efektivitas maupun efisiensi dalam bekerja.

Kinerja menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hal tersebut merupakan jalan untuk

mendapatkan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Dengan kata lain kinerja sendiri juga termasuk kedalam proses sistematis guna mengembangkan kinerja individual maupun tim dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Lingkungan kerja dan fasilitas yang baik untuk para karyawan dan tentunya hal itu bisa mendorong para karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga para karyawan memiliki dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja lebih baik lagi termasuk dalam hal kedisiplinan. Disiplin sangat berpengaruh dalam Sumber Daya Manusia hal ini begitu penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Disiplin dapat membuat para karyawan lebih terjamin tata tertibnya maupun kelancarannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini tentunya bisa menjamin karyawan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Disiplin juga dapat berasal dari lingkungan kerja sebagai faktor eksternal, dengan kata lain lingkungan yang disiplin akan membuat para karyawan lebih disiplin pula. Disiplin bisa membuat para karyawan lebih baik secara personal maupun lingkungan sekitarnya tentunya hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, dari kinerja yang dilakukan para karyawan akan mendapatkan kompensasi sebagai reward dalam bekerja.

Menurut Drs. H, Malayu S.P.Hasibuan (2016:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin juga memiliki arti sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemenperusahaan agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.Setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, keamanan dan kehendak untuk menaati peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Menurut Noah dan Steve (2012:37), Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja termasuk Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dengan

demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja menjadi sangat penting dalam menciptakan semangat karyawan dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di karenakan hal tersebut merupakan faktor pendorong untuk karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan, loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam melakukan tugasnya dan perusahaan juga mendapatkan hasil yang positif.

Menurut Muhammad Busro Komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, meliputi sikap menyukai organisasi, kesediaan mengusahakan pencapaian tujuan, memiliki tingkat upaya yang tinggi dalam pencapaian kepentingan organisasi, adanya loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam bekerja dan mengidentifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Muhammad Busro (2017:86) terdapat tiga dimensi Komitmen yaitu Komitmen Efektif (Affective Commitment), Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment), Komitmen Normatif (Normative Commitment). Dimana bentuk komitmen itu sendiri tidak lepas dari berbagai alasan karyawan maupun perusahaan untuk tetap melakukan apa yang seharusnya dilakukan seperti bagi karyawan untuk memotivasi diri untuk terus bekerja dengan baik begitu pun sebaliknya

perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi terhadap karyawan guna keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

PT. Citra Anugerah Palembang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang melakukan kegiatan Ekspedisi atau bongkar muat. Perusahaan ini beralamat di Jl. Purwasari Raya, Celentang, Kec. Kalidoni. PT. Citra Anugerah mempunyai karyawan yang tidak hanya bekerja di bidang jasa, terdapat juga karyawan yang mengurus data masuk maupun data keluar yang berhubungan dengan jasa pengantaran dari PT Citra Anugerah Palembang. Karyawan PT Citra Anugerah Palembang memiliki jumlah karyawan 50 orang, dengan pembagian sopir tronton yang berjumlah 15 orang, sopir trailer yang berjumlah 15, karyawan yang ada di dalam kantor berjumlah 5 orang dan pekerja lapangan 15 orang. PT Citra Anugerah Palembang ini bekerja selama 9 jam yakni dari jam 08:00 – 17:00. PT Citra Anugerah Palembang merupakan salah satu PT pengantaran barang seperti minuman Sosro, Cocacola, produk unilever maupun bahan bakar seperti Oli.

Karyawan kantor dan petugas lapangan memiliki gaji diatas gaji UMR di Sumatera Selatan sedangkan untuk para supir memiliki jumlah gaji yang kurang dari gaji UMR. Kendala di perusahaan ini adalah kurangnya Disiplin karyawan kantor dan tentang terjaminnya barang itu sendiri dikarenakan faktor eksternal yang tidak memungkinkan seperti keadaan jalan yang akan dilalui tidak merata dimana hal tersebut membuat kerusakan di beberapa barang yang dihantarkan, membuat konsumen

merasa tidak puas dengan pengantaran barang yang dilakukan PT. Citra Anugerah Palembang.

Dari informasi yang di dapat dari PT Citra Anugerah Palembang, terdapat karyawan yang memiliki Kualitas kinerja karyawan belum memenuhi kualitas kunerja, hal ini disebabkan kurangnya disiplin yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja dan juga yang tidak mendukung sehingga masih terdapat karyawan yang terlambat dikarenakan faktor eksternal seperti kemacetan yang menyebabkan karyawan mengalami keterlambatan untuk datang ke perusahaan. Berikut tabel untuk Data pengantaraan yang dilakukan PT Citra Anugerah Palembang selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1

DATA TARGET PENGANTARAN DAN REALISASI PT CITRA ANUGERAH PALEMBANG

TAHUN	TARGET PENGANTARAN (TON)	REALISASI (TON)	PERSENTASE PENCAPAIAN TARGET %	PERSENTAS E YANG BELUM TERCAPAI
2015	60.600	61.050	1,01	0
2016	60.600	60.540	1,01	0
2017	60.600	32.022	1,89	0
2018	60.600	60.600	1,00	0
2019	60.600	60.600	1,00	0

Sumber: PT Citra Anugerah Palembang, tahun 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pengantaran yang dilakukan oleh PT Citra Anugerah Palembang selama 5 tahun terakhir perusahaan mencapai target setiap tahunnya, Artinya karyawan PT Citra Anugerah Palembang memiliki kinerja yang baik baik. Waktu pengantaran karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang diberikan dan tepat waktu.hanya saja keadaan diluar kendali yang membuat pengantaran sedikit mengalami keterlambatan.

Informasi yang didapat dari PT Citra Anugerah Palembang penulis berpendapat bahwa perusahaan tersebut memiliki peraturan yang kurang tegas terhadap karyawannya sehingga menimbulkan para karyawan kantor kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap waktu yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan kurangnya disiplin karyawan kantor yang mana sering terjadi keterlambatan pada karyawan kantor di PT Citra Anugerah Palembang. Atasan hanya akan bertindak dengan cara memberikan teguran jika karyawan melakukan keterlambatan terlalu sering dengan cara berbicara empat mata dengan karyawan yang sering terlambat tersebut.

Dalam hal ini artinya para karyawan memiliki kurang rasa bertanggung jawab terhadap waktu yang telah diberikan perusahaan. Disamping itu terdapat karyawan yang memiliki ikatan kekeluargaan dengan atasan yang membuatnya tidak benar-benar melakukan pekerjaan dengan baik dimana hal tersebut menimbulkan kurangnya rasa bertanggung jawab dan disiplin pada karyawan tersebut. PT Citra

Anugerah Palembang memiliki pemimpin yang cukup baik hal ini ditunjukkan pada sikap pemimpin yang dekat dengan karyawan kantor dan juga sopir yang bekerja. Pemimpin juga mengajak semua karyawan untuk berlibur ke suatu tempat setiap satu tahun sekali.

Selain kurangnya kedisiplinan pada karyawan di PT Citra Anugerah Palembang juga mempunyai kendala pada lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dalam hal ini lingkungan kerja tidak memiliki tempat khusus untuk para sopir beristirahat. Para sopir akan mengantarkan barang ke tujuan setelah itu langsung melapor kepada karyawan kantor dan mereka bebas kemanapun jika pekerjaan mereka telah selesai. Dalam hal ini peneliti mendapatkan Fenomena yang ditimbulkan seperti para sopir yang dibiarkan beristirahat dimana saja jika tidak memiliki pekerjaan lagi. Untuk peralatan yang digunakan dalam pengantaran adalah mobil truk ataupun mobil tronton, kendala pada peralatan ini sering terjadi kemogokan mobil yang dapat memperlambat waktu pengantaran dan faktor eksternal seperti keadaan jalan yang akan dilalui berkondisi buruk.

Informasi yang didapat PT. Citra Anugerah juga memiliki karyawan yang kurang berkomitmen dalam bekerja hal ini disebabkan oleh komitmen perusahaan yang kurang. terutama pada karyawan yang ditugaskan untuk memberikan jasa mereka seperti sopir tronton maupun sopir trailer, mereka bekerja hanya pada saat ada barang yang harus di hantarkan dengan hal tersebut juga dikarenakan perusahaan yang tidak terlalu memikirkan ada atau tidaknya sopir di PT Citra Anugerah

Palembang. Para sopir hanya menerima telepon dari PT Citra Anugerah jika ada barang yang akan diantarkan. Selain itu para karyawan hanya menerima reward berupa upah dari konsumen kalau barang yang diantar sampai dengan keadaan baik, perusahaan tidak memberikan reward berupa uang selain gaji yang diterima setiap bulannya.

Hal ini menyebabkan semangat karyawan menjadi menurun, selain reward terdapat juga BPJS yang menjadi penyebab kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. BPJS bisa didapatkan jika karyawan meminta langsung kerugian atas kecelakaan yang terjadi di PT Citra Anugerah Palembang. Dengan ini peneliti mendapatkan Fenomena yang ditimbulkan dari masing-masing karyawan yaitu terdapat beberapa karyawan yang mempunyai kurangnya komitmen terhadap pekerjaannya yang disebabkan juga oleh kurangnya Komitmen Organisasi seperti jaminan kesehatan yang kurang memadai dan mengakibatkan para karyawan yang tidak adanya dorongan dari individu karyawan itu sendiri yang menimbulkan para karyawan bekerja terlalu santai. Fenomena tersebut menyebabkan karyawan secara kontinu berpartisipasi dalam organisasi hanya sebatas pekerjaan tanpa adanya keyakinan yang kuat terhadap organisasi dan kurangnya rasa kepercayaan pada organisasi. Untuk keuangan PT Citra Anugerah ini sendiri diatur oleh para atasan sendiri, karyawan kantor hanya mendapatkan tugas memberikan data maupun menerima daftar pemesanan barang, dengan kata lain PT Citra Anugerah tidak memiliki manajemen keuangan secara khusus.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertatik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin, lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT.Citra Anugerah Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Anugerah Palembang?
2. Adakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Anugerah Palembang?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Anugerah Palembang?
4. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Citra Anugerah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen karyawan maupun perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Anugerah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan PT Citra Anugerah Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan PT Citra Anugerah Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi maupun perusahaan terhadap kinerja karyawan PT Citra Anugerah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan serta pemahaman dibidang manajemen dan mampu memecahkan permasalahan yang terjadi di sebuah perusahaan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai masukan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan khususnya mengenai permasalahan di bagian Motivasi kerja maupun Komitmen karyawan maupun perusahaan.

3. Bagi Almamater

Sebagai informasi bagi peneliti dan diharapkan dapat menjadi kontribusi penulis kepada Lembaga Universitas Muhammadiyah Palembang dan dapat menjadi referensi untuk penulis selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah Safitri, Ariusni. 2019. Pengaruh Kinerja Keuangan Daerah, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja, Dan Inflasi terhadap Perutumbuhan Ekonomi di Sumatera Barat. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*
- Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie. 2019. Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* Vol.8 No.2.
- Burhannudin, Muhammad Zainul, Muhammad Harlie. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur* Vol.8 No.2.
- Busro, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Fakultas ekonomi Universitas Pamulang* Vol.2 no.1.
- Detha Rizki Amanda. Pengaruh Motivasi Lingkungan kerja dan Stress kerja PT.Roda Pasifik Mandiri Semarang. *Jurnal Manajemen, UDINUS* , Semarang
- Gerry J.Jr. Wowor, Sontje M. Sumayku, M.O. Siwi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Media Cahaya Pagi.
- Hendry Wijaya, Emi Susanty. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Fakultas Ekonomi STIE Rahmadiyah Sekayu* Vol.2 No. 1.
- Malayu, Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nova Syafrina, Sudarmin Manik. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau* Vol. 3 No. 2.
- Pinkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3.
- Rifka Safuro Amalia. 2018. Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan La Gardena Kopo Square Bandung.
- Rima Dwining tyas, Bambang Swato Sunuharyo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. *Univesitas Brawijaya Malang* Vol.62 No.1.

Wartini, Nani Imaniyati. 2018. kompensasi dan Komitmen Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemenn Pekantoran* Vol.3 No.1.