

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
HANURABA SAWIT KENCANA (HSK) BANYUASIN**



Skripsi

Nama: Jumarni

Nim: 212017230

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
HANURABA SAWIT KENCANA (HSK) BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Skripsi

Nama : Jumarni

NIM : 212017230

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jumarni
NIM : 212017230
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK) Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Sastra 1 baik 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 acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya sastra ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana
(HSK) Banyuasin.

Nama : Jumarni

NIM : 212017230

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal Agustus 2021

Pembimbing I

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Pembimbing II

Anggreany Hustia, SE, MM
NIDN : 0110128301

Mengetahui



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Maka jangan sekali-kali membiarkan kehidupan dunia ini memperdayakan kamu (Q.S Fatir : 5)”

“Sebaik-baiknya kalian adalah orang yang belajar Al-Qur’an dan mengajarkannya (HR Al-Bukhari)”

“Berubah lebih baiklah sejak dari sekarang, jangan menunda-nunda hingga pada akhirnya penyesalahan yang akan dirasakan (penulis)”

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Jamaludin (Alm) dan Ibu Murni.**
- 2. Kakak perempuan saya Ita dan Desi**
- 3. Adik laki-laki saya Febriyan.**



PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahNya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK) Banyuasin”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Bapak Jamaludin (Alm) dan Ibu Murni, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku ketua program studi dan Sekretaris Program studi Manajemn FEB UMP.
4. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., MSi dan Ibu Anggreany Hustia, SE., MM selaku pembimbing 1 dan pembimbing 2 yang telah membimbing,

mendidik, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu dalam mencari data penelitian yang dibutuhkan, serta meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang telah diberikan.
7. Keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
8. Teman seperjuangan Merlyims terima kasih buat bantuan dan dukungannya selama delapan semester.
9. Sahabat tercinta Kartika Desy, Yunita, Sri Anggraini, Nadia, Eka Setiawati dan teman seperjuangan waktu bimbingan Fitri Ayu Lestari Ningsih terimakasih atas bantuan dan semangatnya.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca, Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2021
penulis

(Jumarni)

Daftar Isi

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Daftar isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
Halaman Abstrak.....	xii
Halaman <i>Abstract</i>	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat penelitian.....	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Komitmen Organisasi.....	15
3. Lingkungan Kerja.....	17
4. Disiplin Kerja	23
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	31
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33

C. Operasionalisasi Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Data yang di Perlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	37
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
B. Hasil Pembahasan	66
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja	4
Tabel I.2 Data Pra Riset Komitmen Organisasi	5
Tabel I.3 Data Pra Riset Lingkungan Kerja	6
Tabel I.4 Data Pra Riset Disiplin Kerja	7
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel III.2 Kerangka Sampel	34
Tabel IV.1 Uji Validitas	48
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	49
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	50
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Pendidikan	50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Bagian	51
Tabel IV.6 Jawaban Responden Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.7 Jawaban Responden Komitmen Organisasi	55
Tabel IV.8 Jawaban Responden Lingkungan Kerja	57
Tabel IV.9 Jawaban Responden Disiplin Kerja	59
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda	61
Tabel IV.11 Uji F	63
Tabel IV.11 Uji t	64
Tabel IV.11 Uji Koefisien Determinasi	65

LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian	79
Lampiran : Form Kuesioner Penelitian	80
Lampiran : Tabulasi Responden.....	83
Lampiran : Hasil Uji SPSS.....	84
Lampiran : Tabel F.....	90
Lampiran : Tabel t.....	91
Lampiran : Surat Balasan Melakukan Penelitian	92
Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan.....	93
Lampiran : Sertifikat Aik	94
Lampiran : Sertifikat Komputer	95
Lampiran : Sertifikat Hasil Bebas Plagiat	96
Lampiran : Sertifikat Spss	97
Lampiran : Sertifikat Magang	98
Lampiran : Sertifikat Webinar PKM KKN	99

ABSTRAK

Jumarni/ 212017230/ 2021/ Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK) Banyuasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK) Banyuasin, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini berjenis asosiatif, dengan variabel yang digunakan adalah komitmen organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 55 responden, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknis analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis membuktikan komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. [1] Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. [2] Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. [3] Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. [4] Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa, variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 73,7%.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Jumarni/212017230/2021/ The Effects of Organizational Commitment, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK) Banyuasin.

This study aimed to determine the effect of organizational commitment, work environment and work discipline on employee performance of PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK) Banyuasin, either simultaneously or partially. This research was an associative type, with the variables were organizational commitment, work environment, work discipline and employee performance. The sample was 55 respondents, with the data collection method used a questionnaire. Technical analysis in this study used multiple linear regression analysis. The results of the analysis proved that organizational commitment, work environment and work discipline had a positive effect on employee performance. [1] The results of hypothesis testing simultaneously showed the value of $F_{count} > F_{table}$, which meant that there was a significant effect of organizational commitment, work environment and work discipline on employee performance. [2] The results of partial hypothesis testing showed the value of $t_{count} > t_{table}$, which meant that there was a significant effect of organizational commitment on employee performance. [3] There was a significant effect of work environment on employee performance. [4] There was a significant effect of work discipline on employee performance. The value of the coefficient of determination showed that the variables of organizational commitment, work environment and work discipline were able to contribute to the ups and downs of employee performance by 73.7%.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment, Work Discipline and Employee Performance



September 4,
2021

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diera yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat, maka setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengelolah semua sumber daya manusia yang dimilikinya dengan efektif dan efisien, karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktifitas perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang benar, maka aktivitas perusahaan akan berjalan sesuai dengan harapan perusahaan sehingga mampu menghasilkan laba yang telah ditargetkan. Untuk itu didalam sebuah perusahaan harus mempunyai manajemen yang baik untuk mensukseskan visi dan misi perusahaan.

Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya, Pandi Afandi (2018:1). Manajemen mengatur semua sumber daya manusia agar berjalan sesuai dengan perencanaan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna

mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Kasmir (2016:6). Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Muhammad Burso (2018:89).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi ditingkat emosional. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan

personal dalam organisasi dan mereka yang berkerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen. Newstrom (dalam Wibowo 2017:30).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Pandi Afandi (2018 : 65).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pandi Afandi (2018:12).

PT. Hanuraba Sawit Kencana yang lebih dikenal dengan sebutan HSK ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit. PT. Hanuraba Sawit Kencana saat ini berkerja sama dengan PT. Trans Pacific Agro Industri (TPAI) yang merupakan perusahaan yang membeli hasil panen buah sawit dalam bentuk tandan. Dalam aktifitas sehari-hari

perusahaan didukung oleh karyawan-karyawan yang telah ditempatkan PT. Hanuraba Sawit Kencana.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
Periode 2016-2020

No	Tahun	Target Penjualan (Ton)	Realisasi Penjualan Sawit (Ton)	Target yang tercapai	Target yang belum tercapai
1	2016	73.000	67.000	91%	9%
2	2017	73.000	56.000	76%	24%
3	2018	73.000	62.000	84%	16%
4	2019	73.000	68.000	93%	7%
5	2020	73.000	70.000	95%	5%

sumber: PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK) 2021

Berdasarkan hasil tabel I.1 di atas dapat dilihat bahwa data penjualan tersebut merupakan semua hasil panen yang dilakukan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK), dan buah yang dijual tersebut merupakan buah yang sudah disortir dari buah sawit yang tidak baik. Hasil panen yang terealisasi inilah yang dijual kepada PT. Trans Pacific Agro Industri. Dari tabel terlihat bahwa adanya peningkatan realisasi penjualan di tahun 2018 hingga 2020, namun belum mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK) yang belum optimal sehingga menyebabkan tujuan perusahaan belum tercapai. Dan beberapa karyawan belum memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, dimana karyawan lambat dalam memanen buah sawit

sehingga buah sawit sebagian menjadi busuk dan tidak layak untuk dijual. Serta alat dan sarana yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai seperti kurang meratanya pembagian sepatu safety dan tidak tersedianya alat untuk komunikasi antar security seperti Handy Talky (HT).

Tabel I.2
Data Pra-Riset Komitmen Organisasi
PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK) Banyuasin

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan selalu setia kepada perusahaan dan tidak meninggalkan perusahaan.	11	9
2	Karyawan bersedia untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimiliki apabila bantuannya dibutuhkan oleh perusahaan.	13	7
3	Karyawan saling mendukung antara para karyawan dengan perusahaan.	14	6

Sumber: Survei Pendahuluan, PT. Hanuraba Sawit Kencana, 2021

Berdasarkan data pada Tabel I.2, terlihat permasalahan komitmen organisasi di PT. Hanuraba Sawit Kencana, yaitu kesetiaan karyawan pada perusahaan masih kurang baik. Hal ini dilihat dari saat diadakannya mutasi diluar kota oleh perusahaan, banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dengan berbagai macam alasan. Keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas masih kurang baik, dimana saat atasan memberikan tugas diluar peran yang dimilikinya, karyawan merasa keberatan untuk menjalankannya. Identifikasi karyawan juga masih kurang baik, hal ini dapat dilihat sebagian karyawan tidak saling mendukung

didalam pekerjaan. Ini menyebabkan tujuan perusahaan dalam memajukan perusahaan akan sulit dicapai tanpa kerjasama dan dukungan dari para karyawannya.

Tabel I.3
Data Pra-Riset Lingkungan Kerja
PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK) Banyuasin

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai.	9	11
2	Karyawan merasa aman dalam menyimpan barang-barang di kantor.	7	13
3	Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya terjalin dengan baik.	11	9

Sumber: Survei Pendahuluan, PT. Hanuraba Sawit Kencana, 2021

Berdasarkan data pada Tabel I.3, terlihat permasalahan lingkungan kerja di PT. Hanuraba Sawit Kencana, yaitu dimana sirkulasi udara didalam ruang Worksop dan *Water Treatment Plant* (WTP) yang kedap udara, menyebabkan udara tidak dapat masuk kedalam ruangan dengan baik. Dan keamanan di kantor belum cukup baik, dimana tidak adanya CCTV dalam ruangan kerja ataupun disekitaran kantor, sehingga karyawan merasa tidak aman dalam menyimpan barang atau dokumen di sembarangan tempat. Serta hubungan karyawan belum cukup baik, hal ini dilihat dari adanya sebagian karyawan yang berselisih paham dengan karyawan lainnya dikarenakan masalah pekerjaan ataupun masalah pribadi.

Sehingga menyebabkan karyawan tidak bekerjasama dalam mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dilakukan secara bersama-sama.

Tabel I.4
Data Pra-Riset Disiplin Kerja
PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK) Banyuasin

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Pimpinan sudah memberikan teladan yang baik kepada seluruh karyawan.	10	10
2	Pimpinan sudah tegas dalam mengambil tindakan	13	7
3	Perusahaan tegas dalam memberikan sanksi hukuman pada karyawan yang melanggar peraturan.	8	12

Sumber: Survei Pendahuluan, PT. Hanuraba Sawit Kencana, 2021

Berdasarkan data pada Tabel I.4, terlihat permasalahan disiplin kerja di PT. Hanuraba Sawit Kencana, yaitu sikap teladan pimpinan perusahaan masih kurang baik dalam mematuhi kedisiplinan, hal ini dilihat dari pimpinan yang terkadang datang telat pada saat bekerja dan tidak mematuhi aturan yang telah dibuatnya sendiri. Hal inilah yang menyebabkan banyak karyawan yang mencontoh sikap pemimpinnya. Kemudian kurangnya ketegasan seorang pemimpin juga berpengaruh terhadap disiplin kerja, hal ini ditandai dengan kurangnya tindakan atasan dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan. Selain itu pimpinan perusahaan masih belum begitu tegas dalam memberikan teguran dan sanksi hukuman terhadap karyawan,

sehingga karyawan tidak begitu mempedulikan sanksi-sanksi yang ada dan menyebabkan karyawan mengulangi kesalahan yang sama.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK) Banyuasin”.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK)?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK)?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK)?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK)?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK).
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK).
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK).

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini di pelajari dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat perubahan pada PT. Hanuraba Sawit Kencana (HSK), agar lebih baik lagi dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan memberikan dampak positif guna meningkatkan kualitas karyawan agar lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian, sehingga dapat menjadi sebuah kajian bagi penulis-penulis yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo (2017). *Penilaian Kinerja*, : Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Burso (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Prenamedia Group.
- Malayu S.P. Hasibuan (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Danang Sunyoto (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Pandi Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Diah Isnaini Asiati (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang : Noer Fikri Offset.
- Marsel Mario dkk (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 7 No. 1 Januari 2019.
- Madha Suryansyah dkk (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki*. Aktual, Vol. 2 No. 1 edisi Juni 2016.

Makkira dkk (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour)*. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 1, Februari-Mei 2016.

Intan Sarah dkk (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatni Paciran Lamongan*. Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB), Vol. 56 No. 1 Maret 2018.