

**PENGARUH DISIPLIN, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ASTRA HONDA MOTOR VETERAN PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Rz M Agang Pratama**  
**NIM : 212018050**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH DISIPLIN, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. ASTRA HONDA MOTOR VETERAN PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Nama : Rz M Agang Pratama  
NIM : 212018050**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rz M Agang Pratama  
NIM : 212018050  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 di tulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam nas kah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian har I terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lain nya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Desember 2021



Rz M Agang Pratama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang  
Nama : Rz M Agang Pratama  
NIM : 212018050  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, April 2022

Pembimbing I,



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.SI**  
NIDN. 0229057501

Pembimbing II,



**Ahmad Adi Arifaj, S.E., M.M**  
NIDN. 0215117901

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.SI**  
NIDN. 0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

“ Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (QS. An Najm : 39)

“Kita boleh melihat ke atas untuk memotivasi tetapi jangan lupa melihat ke bawah untuk bersyukur”

(Penulis)

### Persembahan

Dengan rasa cinta dan do'a skripsi

ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercenti  
Bapak : Rz Tabrani Roni  
Ibu : Elvi Rosdianty
2. Saudaraku tercinta
  - Rz M Febri Agung
  - Rz Anggun Sari Yanti
  - Rz Anggie Aryanti
3. Sahabat Seperjuangan
4. Almamater kebanggaanku



## PRAKATA

**Assalamu'alaikum Wr.Wb.**

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Utama Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata 1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta Bapak Rz Tabrani Roni dan Ibu Elvi Rodianty. Penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan berupa do'a, perjuangan, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rector Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku Dosen PembimbingII yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah

- Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak Khairil selaku Leader dan seluruh karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
  8. Responden karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
  9. Sahabat seperjuangan Yayan Apriansyah, Yori Zilzilan, Azizul Novandri, Muhammad Abe Rosyad Sitepu, M Alif Rizqi, Angga Purnama, Muhammad Habibullah, Hayu Hanifah, Medy Adriansyah, Ajeng Sri Pridiwiyanti, yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
  10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2018.
  11. Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku dosen peneah I dan Bapak Amidi, S.E, M.Si selaku dosen penelaah II

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb**

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	ii
Motto dan Persembahan .....	iii
Prakata.....	iv
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel .....	vii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran .....	xi
Abstrak .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	33
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian .....	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	35



D. Populasi dan Sampel .....	36
E. Data yang Diperlukan .....	38
F. Metode Pengumpulan Data .....	39
G. Analisis Data .....	40
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
A. Simpulan.....	80
B. Saran .....	80
DAFTAR PUSTAKA .....	83
LAMPIRAN .....	84

## DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pelaksanaan Kerja .....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya .	29
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel III.2 Devisi Karyawan.....	36
Tabel III.3 Jumlah Karyawan.....	37
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	54
Tabel IV.2 Uji Relibialitas .....	55
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin .....	58
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi .....	60
Tabel IV.6 Distribusi Jawaba Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	62
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis F (Simultan) .....	66
Tabel IV.9 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial) .....	67
Tabel IV.10 Hasil Uji Determinasi .....	68

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	51
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Uji Regresi Linier Berganda, Anova, Uji F dan Uji t
- Lampiran 6. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 7. Tabel Distribusi F
- Lampiran 8. Tabel Distribusi t
- Lampiran 9. Tabel Distribusi r
- Lampiran 10. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 11. Kartu Aktivitas Bimbingan Penulisan Skripsi
- Lampiran 12. Sertifikat AIK
- Lampiran 13. Sertifikat Pelatihan Pengolahan Data SPSS
- Lampiran 14. Sertifikat Komputer
- Lampiran 15. Sertifikat Bumdes
- Lampiran 16. Sertifikat IMM
- Lampiran 17. Plagiarsm Checker
- Lampiran 18. Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Rz M Agang Pratama/212018050/2022/Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Adakah Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. Tujuannya untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah: disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 43,819 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,22. 2) Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin sebesar 2,337 >  $t_{tabel}$  1,680. 3) Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk komitmen organisasi sebesar 2,963 >  $t_{tabel}$  1,680. 4) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja sebesar 1,707 >  $t_{tabel}$  1,680.

**Kata kunci: pengaruh, disiplin, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.**

## ABSTRAK

**Rz M Agang Pratama/212018050/2022/ The Influence of Discipline, Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance at PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang.**

*The formulation of the problem in this research is: Is there an influence of discipline, organizational commitment and work environment on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. The aim is to determine whether the influence of discipline, organizational commitment and work environment on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. This research includes associative research. The variables in this study are: discipline, organizational commitment and work environment. The sample in this study were 47 employees. The data used in this study is primary data. The data collection method in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) There is an influence of discipline, organizational commitment and work environment on the performance of PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. It can be seen that the value of Fcount is 43,819 > Ftable of 2.22. 2) There is an influence of discipline on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. It can be seen that the tcount for discipline is 2,337 > ttable 1,680. 3) There is an effect of organizational commitment on the performance of employees of PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. It can be seen that the tcount for organizational commitment is 2,963 > ttable 1,680. 4) There is an influence of the work environment on the performance of the employees of PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. It can be seen that the tcount value of the work environment is 1,707 > ttable 1,680.*

**Keywords: influence, discipline, organizational commitment, work environment, employee performance**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Colquitt dalam Kasmir (2018:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Oleh karena itu pimpinan suatu

organisasi harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan, dengan hal tersebut sangat penting untuk kemajuan sebuah perusahaan untuk dapat menghasilkan laba yang maksimal.

Disiplin berpengaruh dalam kinerja suatu karyawan dan suatu hal penting untuk kemajuan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2019:98) disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sifat hormat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, apabila peraturan atau ketepatan yang ada pada perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya disiplin kerja yang baik.

Komitmen dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk setiap karyawan karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih tanggung jawab dari pada seorang karyawan yang tidak memiliki komitmen. Menurut Kasmir (2018:9) komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan mematuhi aturan serta memiliki komitmen tinggi dan mencurahkan perhatian, waktu, tenaga dan pikiran untuk pekerjaan sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Kondisi lingkungan kerja tentunya berpengaruh dalam kinerja suatu karyawan dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan



ketenagan maka kondisi kerja menjadi kondusif sehingga meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik. Menurut Sedarmayanti (2017:02) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

PT. Astra Internasional Tbk adalah perusahaan yang bergerak di industry otomotif. Astra awalnya merupakan perusahaan dagang kecil di Jakarta yang berdiri pada tahun 1957. Pada tahun 1969, Astra menjadi distributor kendaraan Toyota di Indonesia dan pada 1970 ditunjuk sebagai distributor tunggal sepeda motor honda dan mesin perkantoran Xerox di Indonesia. Perusahaan ini tercatat di bursa efek Jakarta sejak tanggal 4 April 1990. Saat ini mayoritas kepemilikan saham dimiliki oleh Jardine cycle dan Carrage's sebesar 50,1%.

Perusahaan ini mempunyai ruang lingkup sebagai perusahaan perindustrian, jasa pertambangan, pengangkutan, pertanian, pembangunan dan jasa konsultasi yang meliputi perakitan dan penyaluran mobil, sepeda motor berikut suku cadangnya, penjualan dan penyewaan alat berat, pertambangan dan jasa terkait, pengembangan perkebunan, jasa keuangan, infrastruktur dan teknologi informasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan tersebut diperoleh informasi bahwa mereka setiap 1 bulan sekali karyawan

melakukan laporan capaian kerja dengan menggunakan form laporan yang sudah diberikan yang bertujuan untuk mengetahui kekurangan maupun kelebihan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil dari laporan capaian kerja karyawan dibuat dalam bentuk daftar table penilaian kerja sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PT. Asta Honda Motor Veteran Palembang Terhadap Penjualan Motor**  
**Bulan Januari s/d September**

Bulan	Target	Realisasi	Target yang belum tercapai
Januari	50	54	0
Febuari	50	40	10
Maret	50	45	5
April	50	38	12
Mei	50	44	6
Juni	50	50	0
Juli	50	31	19
Agustus	50	28	22
September	50	43	7

*Sumber: Data cv. Astra Honda Motor Veteran Palembang, 2021*

Menurut table diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang masih belum terlaksana dengan baik, meskipun tidak terlalu signifikan. Hasil wawancara bersama leader marketing PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang sebagai berikut:

Kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang belum bisa dikatakan maksimal menurut hasil wawancara penulis bersama leader marketing kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya memuaskan, terlihat dari tujuan perusahaan yang diinginkan belum berjalan dengan semestinya ditandai dengan masih adanya karyawan marketing yang mangkir dalam setiap pameran dengan alasan yang tidak jelas. Adanya keterlambatan dalam pengiriman unit barang kepada konsumen dan sarana atau fasilitas yang juga kurang baik sehingga menghambat pekerjaan. Serta standar kerja karyawan belum maksimal ditandai dengan masih terdapat karyawan yang belum mengerti cara berkomunikasi yang baik dengan konsumen ini dapat menghambat target penjualan yang diharapkan perusahaan. Dari hasil observasi lapangan salah satu factor penyebab tidak tercapainya target adalah berkaitan dengan disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja karyawan memiliki peranan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja di PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang masih belum maksimal dikarenakan kurang mematuhi peraturan yang dibuat pimpinan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan atas disiplin waktu masuk dan pulang kerja, karyawan masih kurang taat terhadap peraturan perusahaan. Pengawasan terhadap karyawan harus dibuktikan jika pengawasan kurang baik, terbukti masih ada karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta sanksi

hukuman yang diberikan kepada karyawan yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan hal ini juga disebabkan oleh kurangnya ketegasan pimpinan dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin.

Pada PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang karyawan sudah memiliki kemauan untuk bekerja namun sebagian besar karyawan belum memiliki kesetiaan yang tinggi. Dari sisi kesetiaan karyawan masih belum setia, mereka masih tetap mengharapkan bisa bekerja di tempat lain yang mereka rasa lebih baik. Hal ini berarti kebanggan mereka atas pekerjaan juga belum ada.

Serta ada faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan Kerja di PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang masih dirasakan kurang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian di lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang tidak nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini disebabkan dari beberapa factor yang dialami perusahaan seperti, situasi lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya kerjasama antar karyawan, kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang terdapat sebuah fenomena yang terjadi yakni Disiplin, Komitmen

Organisasi dan Lingkungan Kerja yang terlihat pada karyawan di perusahaan tersebut masih terbilang kurang baik, dimana ada beberapa karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan, tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja, sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya, dimana kinerja itu adalah suatu peran penting yang harus dimiliki perusahaan. Jika kinerja karyawan terbilang kurang baik, maka perusahaan akan mengalami kendala dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang harus lebih tegas dalam menegur karyawan, dengan memberikan surat peringatan dan sanksi hukuman berat bagi karyawan yang melanggar aturan. Berdasarkan latar belakang masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang?
2. Adakah Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang?
3. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang?
4. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang?
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang?

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang?
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang?

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang ekonomi umumnya serta manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada umumnya.

##### **2. Bagi Tempat Penelitian**

Penulis berharap dapat memberikan saran kepada PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang mengenai pengaruh disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sumber referensi khususnya untuk penelitian yang relative sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Diah Isnaini Asiati, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Palembang: Noer Fikri
- Hasibuan, Melayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 22 Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi Pertama)*. Palembang: Noerfikri
- M.M.Minggu.,V.P.Lengkong.,F.S.Rumokoy. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal 1071 – 1080. ISSN 2303-1174.
- Makkira, dkk. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 1, Februari-Mei 2016.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke 26. Bandung: Alfabeta.
- Sumarno , Ghiffary Abdi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Ppu2 Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Widodo, Madha Suryansyah dan Wariati, Ambar . (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) di sukoharjo. *Jurnal aktual*, vol 2 . No 1 edisi juni 2016.Issn: 2337 – 568x
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.