

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SENTOSA MULIA BAHAGIA LAHAN IV CENTRAL  
CABANG MUSI BANYUASIN**



**SKRIPSI**

**Nama : Risma Syahfitri**

**NIM : 212020016**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SENTOSA MULIA BAHAGIA LAHAN IV CENTRAL  
CABANG MUSI BANYUASIN**

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



**Nama : Risma Syahfitri**

**NIM : 212020016**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Risma Syahfitri  
NIM : 212020016  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 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 di publikasikan 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2024



Risma Syahfitri

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin  
Nama : Risma Syahfitri  
Nim : 212020016  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

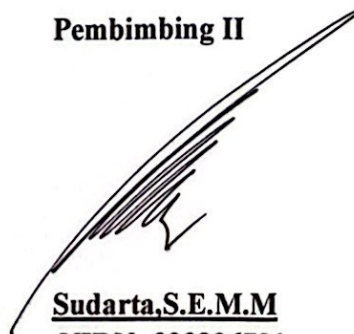
Diterima dan disahkan  
Pada tanggal

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



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



**Sudarta, S.E.M.M**  
NIDN : 020326701

Mengetahui

Dekan

**Ketua Program Studi Manajemen**



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

**MOTO :**

- ❖ “Prosesnya memang susah, tetapi Insya Allah hasilnya membuat kita tidak berhenti mengucap Alhamdulillah.”
- ❖ “Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu.” **(Umar bin Khattab)**
- ❖ “Bahagia itu sederhana. Yang suka bikin rumit itu komentar dari netizen.”
- ❖ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya **(Al-Baqarah :286)**

Terucap syukur pada MU ya Allah

*Kupersembahkan Untuk:*

- ❖ *Bapak tersayang (Baharuddin) dan  
Mamaku tersayang (Junaida)*
- ❖ *Adik (Riswan Alfian Syaik)*
- ❖ *Kedua Pembimbing Skripsiku*
- ❖ *Almamater*

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### *Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh*

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin”. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku Bapak Baharuddin dan Ibu Junaida yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, SE.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E, M.Si dan ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.SI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Sudarta, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing II yang dengan sabar

membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

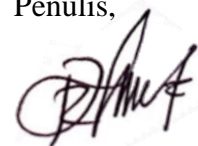
5. Ibu Fitantina S.E., M.Si dan Bapak Amidi, S.E., M.Si, selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal.
6. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Terima kasih kepada Ibu Widya Brawita (Kepala Personalia), Ibu Siti Ummi Latifah M.Pd.I (Staf kepala Personalia), seluruh karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia atas kesempatan dan bantuan yang diberikan dalam melakukan penelitian serta memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan penelitian ini, dan juga responden yang membantu mengisi pertanyaan kuesioner.
8. Seluruh keluarga besarku, Teman-teman seperjuangan terbaikku angkatan tahun 2020 (Anuryana, Risda Kinanti, Rizka Aprilia, Meri Indar Pratiwi, Areta Artanti).
9. To Alvin, terimakasih atas segala bantuan, waktu, support dan kebaikan yang diberikan kepada penulis disaat masa sulit mengerjakan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Palembang, Mei 2024

Penulis,



Risma Syahfitri

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Halaman Moto dan Persembahan .....	v
Halaman Prakata .....	vi
Halaman Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
Abstrak .....	xiii
<i>Abstract</i> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Sebelumnya.....	28
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Operasionalisasi Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Data yang Di perlukan .....	41
F. Metode Pengumpulan Data.....	42



G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan dan Hasil.....	70
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan.....	86
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN.....	90

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan .....	5
Tabel I.2 Pra riset Komitmen Organisasi.....	8
Tabel I.3 Pra siset Disiplin.....	8
Tabel I.4 Pra Riset Lingkungan Kerja.....	9
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya.....	32
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	39
Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel .....	40
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	53
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	54
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan .....	58
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Komitmen Organisasi.....	60
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Disiplin.....	62
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja.....	64
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Simultan) .....	67
Tabel IV.9 Hasil Uji T (Parsial).....	68
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	36
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	57
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman .....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi Data
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden Kinerja karyawan (Y)
- Lampiran 5 : Frekuensi Jawaban Responden Komitmen Organisasi ( $X_1$ )
- Lampiran 6 : Frekuensi Jawaban Responden Disiplin ( $X_2$ )
- Lampiran 7 : Frekuensi Jawaban Responden ( $X_3$ )
- Lampiran 8 : Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 9 : Uji Validitas Dan Realibilitas Komitmen Organisasi ( $X_1$ )
- Lampiran 10 : Uji Validitas Dan Reliabilitas Disiplin ( $X_2$ )
- Lampiran 11 : Uji Validitas Dan Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_3$ )
- Lampiran 12 : Uji Regresi Linier Berganda , F Dan T
- Lampiran 13 : Tabel Distribusi r
- Lampiran 14 : Tabel f
- Lampiran 15 : Tabel t
- Lampiran 16 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 17 : Bukti BPP
- Lampiran 18 : Plagiat Checker
- Lampiran 19 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 20 : Sertifikat Aik
- Lampiran 21 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 22 : Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 23 : Sertifikat Pelatihan SKPI
- Lampiran 24 : Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Risma Syahfitri/212020016/2024/Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) adakah pengaruh komitmen organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan? 2) adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan? 3) adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan? 4) adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan? Sampel dalam penelitian adalah sebanyak 60 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa : 1) ada pengaruh signifikan komitmen organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin 2) ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin 3) ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin 4) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin.

**Kata kunci : Komitmen organisasi, disiplin, lingkungan kerja, kinerja.**

**ABSTRACT**

***Risma Syahfitri/212020016/2024/Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin.***

*The formulation of the research problem is: 1) is there any influence of organizational commitment, discipline, and work environment on employee performance? 2) is there any effect of organizational environment on employee performance? 3) is there any influence of discipline on employee performance? 4) is there any influence of work environment on employee performance? The sample in this study was 60 peoples with cluster sampling technique. The data required are primary and secondary. The method of data collection in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is a significant effect of organizational commitment, discipline, and work environment of employees of PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin, 2) there is a significant effect of organizational commitment on the performance of employees of PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Cental Cabang Musi Banyuasin, 3) there is a significant influence of discipline on the performance of employees of PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin, 4) there is a significant influence of work environment on the performance of employees of PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin.*

***Keywords : Organizational comitment, discipline, work environment, performance.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Era globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang penting bagi sebuah organisasi baik dalam skala besar maupun skala kecil, dan untuk menjaga aset tersebut, sebuah perusahaan perlu mengelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Perusahaan juga memerlukan peningkatan daya guna yang berhubungan dengan produktivitas karyawan. Produktivitas dapat tercapai apabila kinerja karyawan sangat baik. Dalam mewujudkan hal tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Sumber daya perlu dikembangkan dan dijaga kualitasnya dengan pengelolaan yang baik dan profesional agar seluruh fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia bisa berhasil, sehingga semua yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan bisa tercapai dengan optimal perusahaan tetap terus berkembang sesuai dengan tuntutan di era globalisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dari seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018:10). Demi tercapainya

target tersebut, kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Kinerja adalah faktor yang dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan yang akan menimbulkan profitabilitas bagi perusahaan.

Kinerja adalah penerapan dari rancangan yang telah tersusun. Rancangan tersebut dilakukan oleh karyawan yang memiliki keterampilan, semangat, dan keinginan, maka karyawan memegang pengaruh besar bagi kelangsungan perusahaan, kinerja yang baik tentunya tidak langsung timbul dengan tersendirinya (Wibowo, 2019:3).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja (Kasmir, 2018:189). Komitmen merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Jika setiap karyawan memiliki komitmen yang baik, maka perusahaan akan berkembang dan bertahan walaupun di dalam suatu persaingan lingkungan bisnis tidak stabil, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga mencapai tujuan perusahaan. (Kasmir, 2018:189).

Komitmen memainkan peran penting dalam menentukan seseorang karyawan akan bertahan di perusahaan untuk bekerja dengan jangka waktu yang lebih lama. Selain itu cara yang dapat dilakukan suatu perusahaan untuk menjaga komitmen adalah dengan cara lebih memperhatikan karyawannya. Hal tersebut didukung oleh pendapat Robbins (2019:263) yang menjelaskan bahwa ada dua cara yaitu mengurangi tuntutan kerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan.



Disiplin sangat penting untuk ditegakkan di dalam suatu perusahaan. Dimana disiplin pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, maka akan sulit bagi organisasi untuk mewujudkan berbagai tujuannya. Perlunya disiplin kerja yang tinggi dalam suatu organisasi diungkapkan oleh Abdurrahmat F. dan Edy Sutrisno.

Kedisiplinan dalam suatu perusahaan harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin dari karyawan yang baik, maka perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuannya (Abdurrahmat, 2019:37). Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan. Tujuan perusahaan akan sukar dicapai kecuali ada disiplin kerja karyawan, khususnya bila pegawai memahami bahwa dengan disiplin yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Sutrisno, 2018:61).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2020:109). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengukuran kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat menciptakan keamanan yang baik dan harus kondusif

sehingga karyawan memiliki semangat yang akan meningkatkan kinerja perusahaan (Sedarmayanti, 2018:2).

PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. Perkebunan ini memiliki perkebunan kelapa sawit dan karet dengan pembagian 6 lahan secara garis besar. PT. Sentosa Mulia Bahagia yang saya teliti adalah PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin yang terletak di Jalan Palembang-Jambi Desa Simpang Tungkal-Peninggalan, Kecamatan Tungkal Jaya, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Saat ini kegiatan operasionalnya PT. Sentosa Mulia Bahagia berlokasi Sumatra Selatan awalnya berdiri pada tahun 1999 dimana tercatat pada tahun 1999 sampai sekarang memiliki perkebunan kelapa sawit yang cukup luas dan kelapa sawit merupakan kontribusi terbesar bagi perusahaan. Untuk melihat hasil pelaksanaan kerja karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central yang mengalami penurunan terhadap produksi kelapa sawit yang tepat menjadi gambaran kinerja diperusahaan tersebut selama 5 tahun kebelakang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi Kelapa Sawit**  
**PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi (Ton)</b>	<b>Realisasi Produksi (Ton)</b>	<b>Persentase Pencapaian</b>	<b>Persentase Belum Tercapai</b>
2018	120.000	118.671	98,9%	1,1%
2019	120.000	124.731	103,9%	Tercapai
2020	120.000	116.856	97,4%	2,6%
2021	120.000	115.008	95,5%	4,5%
2022	120.000	112.414	93,7%	6,3%

*Sumber: PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central 2023*

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa target produksi selama 5 tahun terakhir ini mengalami ketidakstabilan. Dapat dilihat pada tahun 2018 realisasi sebesar 98,9%, Meningkat pada tahun 2019 menjadi 103,9%. Pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 97,4%. Kemudian pada tahun 2021 kembali menurun sebesar 95,5% dan terakhir pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan sebesar 93,7%. Hal ini dikarenakan adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan.

Terlihat jelas bahwa target produksi selama 5 tahun terakhir belum mencapai maksimal, sehingga target produksi setiap tahunnya masih tidak dapat direalisasikan dengan baik. Hal ini membuktikan kinerja karyawan belum optimal terutama dalam memenuhi target produksi. Belum memenuhinya target yang maksimal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin masih belum tercapai dengan baik. Kualitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Dan beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Sehingga hal ini berdampak pada tidak tepatnya waktu dalam proses produksi.

Berdasarkan data tersebut kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh adanya suatu komitmen Organisasi dimana masih rendahnya kesetiaan karyawan bekerja, kurangnya kemauan karyawan untuk memajukan perusahaan, maka kinerjanya akan cenderung menurun, berkeinginan untuk

meninggalkan perusahaan karena kurangnya kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV central Cabang Musi Banyuasin, dan tidak berusaha sebaik mungkin untuk efektivitas dan optimalisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen yang tinggi akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Berdasarkan hasil kunjungan ke perusahaan tersebut, penulis menemukan beberapa permasalahan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Komitmen yang dinilai masih kurang, terdapat juga masalah disiplin kerja yang menjadi faktor kinerja karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV central Cabang Musi Banyuasin. Kurangnya disiplin yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan tersebut dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang kurang memahami peraturan, sebagian karyawan masih ada yang datang terlambat karena kurang adanya sanksi yang tegas dan pengawasan yang ketat, serta berkaitan dengan permasalahan sebelumnya dimana masih kurangnya komitmen dalam diri karyawannya. Terdapat juga karyawan yang kurang disiplin pada jam kerja karena masih ada karyawan yang sering keluar jam kerja berlangsung untuk keperluan pribadi mengakibatkan tugas yang seharusnya dikerjakan dalam waktu cepat sering mengalami keterlambatan, hal ini mengakibatkan tujuan perusahaan tidak mencapai targetnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi penurunan target produksi, tidak hanya komitmen dan disiplin, tetapi lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV central Cabang Musi Banyuasin. Lingkungan kerja didalam

perusahaan sangat penting diperhatikan karena lingkungan yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari lingkungan yang kurang sehat, kurangnya sirkulasi udara, hubungan antar karyawan tidak berjalan dengan baik, hubungan antar karyawan yang harmonis dapat berdampak positif pada tingkat kinerja di perusahaan.

Kebersamaan dan dukungan tim dapat meningkatkan produktivitas serta memberikan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya ketidakserasian dalam hubungan karyawan dapat merugikan kinerja karena adanya gangguan atau ketegangan ditempat kerja. Penting untuk membangun komunikasi dan kerja sama yang baik dalam sebuah tim untuk mencapai keberhasilan bersama. Serta fasilitas kerja yang kurang memadai juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti alat kerja, tempat istirahat, dan tempat ibadah. Kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Permasalahan-permasalahan tersebut sejalan dengan pra-riset yang peneliti lakukan kepada 30 karyawan terkait fenomena yang terjadi di PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Pra-riset Variabel Komitmen Organisasi**  
**PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin.**

No	Pernyataan	S	TS
1.	Karyawan memiliki kesetiaan bekerja yang tinggi	11	19
2.	Karyawan memiliki kemauan untuk memajukan perusahaan	14	16
3.	Karyawan bangga menjadi bagaian dari perusahaan	18	12

*Sumber:* Pra-riset Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 pada poin pertama banyak karyawan memilih tidak artinya didapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan yang memiliki kesetiaan bekerja yang tinggi, poin ke dua dapat lihat beberapa karyawan saja yang memiliki komitmen untuk memajukan perusahaan dan poin yang terakhir sebagian karyawan perusahaan masih ada yang tidak bangga menjadi bagaian dari perusahaan

**Tabel 1.3**  
**Pra-riset Variabel Disiplin**  
**PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin**

No	Pernyataan	S	TS
1.	Terdapat karyawan yang keluar disaat jam kerja	12	18
2.	Karyawan berhasil menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	15	15
3.	Terdapat sanksi yang tegas dan pengawasan yang ketat bagi karyawan yang kurang disiplin	17	13

*Sumber:* Pra-riset Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat pada poin pertama banyak karyawan yang memilih tidak, artinya sebagian besar karyawan perusahaan masih ada yang keluar disaat jam kerja. Berikutnya, pada poin ke dua bahwa Karyawan tidak berhasil menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan hasilnya seimbang, dimana sebagian responden menyatakan bahwa masih ada karyawan yang berhasil menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan. Pada poin terakhir dapat dilihat bahwa sebagian karyawan memilih setuju atas sanksi dan pengawasan yang ketat bagi

karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central yang telah diberikan pada perusahaan.

**Tabel 1.4**  
**Pra-riset Variabel Lingkungan Kerja di**  
**PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin**

No	Pernyataan	S	TS
1.	Fasilitas perusahaan yang memadai seperti (alat kerja, tempat istirahat, tempat ibadah)	8	22
2.	Karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja	11	19
3.	Karyawan merasa nyaman dengan udara di lingkungan kerja	12	18
4.	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik	14	16

*Sumber:* Pra-riset Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra-riset dalam variabel lingkungan kerja sebagian besar karyawan memilih tidak pada point pertama ini disebabkan oleh fasilitas yang disediakan oleh perusahaan tidak memadai seperti alat kerja, tempat istirahat, dan tempat ibadah. Point ke dua banyak karyawan yang tidak merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Kemudian pada poin ke tiga sebagian karyawan perusahaan tidak merasa nyaman dengan udara di lingkungan kerja. Dan poin terakhir terdapat beberapa karyawan yang menilai hubungan antar karyawan masih tidak baik. Dimana keempat poin tersebut berkaitan dengan permasalahan lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan **judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah-masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin?
2. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin?
3. Adakah Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin?
4. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Musi Banyuasin
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Musi Banyuasin.



4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Mulia Bahagia Cabang Musi Banyuasin.

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

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dan penelitian mengetahui pengaruh Komitmen, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentosa Mulia Bahagia Lahan IV Central Cabang Musi Banyuasin.

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat memberikan penambahan pengetahuan dan wawasan penulis dalam menerapkan teori yang selama ini dapat kita di bangku perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi manajemen (SDM).

##### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai bahan acuan informasi untuk mengoptimalkan kualitas dan menyelesaikan masalah mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen, disiplin, dan Lingkungan Kerja.

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

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi, penambah informasi, pengetahuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke. Citra.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aini, K. N., & Ariefiando, T. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. *Majalah Ilmia Solusi, Vol.11*, 141-156.
- Amalia, R., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mutiara Sawit Lestari. *Student RJournal, 224-249*.
- Asiati, Diah Isnaini, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bintoro dan Daryanto. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pren ada Media Group.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Hukum, Vol.7*, 1-8.
- Hasibuan, Malayu SP (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasan, I.(2020). *Pokok-pokok Materi Statistik*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Kaltsum, U. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekan baru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM). *JOM FISIP, Vol.3*, 1-12.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2021). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan. Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mukson, Hamidah & Prabuwono, A. S. (2020). *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan: Kinerja UMKM Melalui Komitmen*. Klaten: Lakeisha.

- Nitisemito. (2020). *Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pangaila, Cristie, dkk. (2022). Pengaruh komitmen, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Robbins, Stephen P. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Savitri, Ervita & Kholilah. (2017). *Statistik 1*. Palembang: Universitas Muhammadiyah.
- Saydam, Gouzali. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Penerbit Dijambatan.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siswanda, M.A., dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pabrik PTPN 1 Tanjung Seumantoh. *JIM Manajemen : Manejerial Terapan, Vol.1*, 42-51.
- Siagian, Sondang. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.