

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA
BUMI AGROLANGGENG ENAU PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : BOMA PANGESTU

NIM : 212022235

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KARYAWAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA
BUMI AGROLANGGENG ENAU PALEMBANG**

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



Nama : BOMA PANGESTU

NIM : 212022235

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Boma Pangestu
NIM : 212022235
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Agrolangeng Enau Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun Perguruan Tinggi Lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya 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 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 serta sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026



METERAI
TEMPORER
9209AANX337724 17

Boma Pangestu

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi
Agrolanggeng Enau Palembang
Nama : Boma Pangestu
NIM : 212022235
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, April 2026

Pembimbing I



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

Pembimbing II



Efrina Musdani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN : 9220048603

Mengetahui,
Dekan

u.p. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN. 0770047401

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Wahai orang-orang yang beriman, jika kamu menolong (agama) Allah niscaya
Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu”
(Q.S. Muhammad:7)

“Keberhasilan dimulai dengan keberanian untuk mencoba”
(Walt Disney)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku, (Ayah Yusup Sulaiman dan Ibu Elpia Mayasari, Spd) yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudaraku Bilal Athalla Izzan yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku (Ayah Yusup Sulaiman dan Ibu Elpia Mayasari, Spd) yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO. Sebagai Pembimbing Akademik yang sudah memberikan masukan serta arahan selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan responden PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, April 2026



Boma Pangestu

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
<i>Abstract</i>.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	17
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi Penelitian	41
C. Operasionalisasi Variabel.....	41
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Data Yang Diperlukan	44
F. Metode Pengumpulan Data	45

G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	54
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	83
Daftar Pustaka.....	84
Lampiran	85

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Produksi Sawit	4
Tabel I.2 Hasil PraRiset pada Kinerja Karyawan	6
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan.....	9
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja	11
Tabel I.5 Hasil Pra-Riset Komitmen Organisasi.....	13
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	41
Tabel III.2 Distribusi Sampel.....	44
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	57
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	66
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	69
Tabel IV.8 Hasil Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel IV.9 Hasil Uji F (Bersama - sama)	74
Tabel IV.10 Hasil Uji t (Parsial)	75
Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	39
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Jadwal Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6. Tabel Distribusi r
- Lampiran 7. Tabel Distribusi F
- Lampiran 8. Tabel Distribusi t
- Lampiran 9. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10. Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 11. Turnitin
- Lampiran 12. Sertifikat SPSS
- Lampiran 13. Sertifikat AIK
- Lampiran 14. Sertifikat Lainnya
- Lampiran 15. Biodata Penulis

ABSTRAK

Boma Pangestu/212022235/2026/Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang sebanyak 209 pegawai dan Sampel yang digunakan sebanyak 68 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang, ada pengaruh signifikan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan Disiplin Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang adalah sebesar 51,2%.

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

ABSTRACT

Boma Pangestu/212022235/2026/The Effect of Employee Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang.

This study aims to determine the effect of employee work discipline and organizational commitment on employee performance at PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang. The population in this study was all 209 employees of PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang. The sample used was 68 respondents, using cluster sampling as the sampling technique. The analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that, jointly, there was a significant effect of employee work discipline and organizational commitment on employee performance at PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang. The partial hypothesis was that there was a significant effect of employee work discipline on employee performance at PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang, and there was a significant effect of organizational commitment on employee performance at PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang. The Adjusted R Square value indicates that Employee Work Discipline and Organizational Commitment influence employee performance at PT. Surya Bumi Aagrolanggang Enau Palembang by 51.2%.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif, memiliki kedisiplinan kerja yang baik, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Tanpa adanya karyawan yang berperilaku kerja baik, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan yang menunjukkan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas seseorang yang melaksanakan tugas pokok tertentu. Bisnis sangat penting bagi perusahaan untuk terus mempertahankan kinerja perusahaan dengan maksimal. Menurut Mangkunegara (2022:75) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2020:189) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Kinerja sangat berpengaruh terhadap individu dalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam menilai kinerja Perusahaan, karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2021:117) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan yang baik akan menciptakan keteraturan, ketertiban, dan kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula peluang tercapainya kinerja yang optimal di perusahaan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memiliki keterikatan, rasa memiliki, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Menurut Kasmir (2021: 225) Komitmen organisasi adalah tekad, tanggung jawab, dan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi di mana ia bekerja, yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berusaha mencapai tujuan perusahaan.

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas sub sektor perkebunan yang menarik perhatian pemerintah, kelapa sawit adalah salah satu tanaman penghasil minyak nabati yang sangat penting, tanaman kelapa sawit hidup subur dan mampu memberikan hasil produksi, hingga kini kelapa sawit

telah di usahakan dalam bentuk perkebunan di sekitar tujuh Negara produsen terbesarnya.

PT. Suryabumi Aggrolanggeng Enau Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam Bagian perkebunan kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan industry dan bahan pangan dalam negeri PT. Suryabumi Aggrolanggeng Enau Palembang memiliki tujuan untuk ikut serta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dan mempercepat pertumbuhan ekonomi daerah, sekaligus sebagai usaha mengurangi kemiskinan dan memberikan lapangan kerja bagi penduduk local atau mengurangi pengangguran dengan tetap berpegang pada pembangunan yang berwawasan lingkungan.

Perusahaan ini mulai melakukan kegiatan penanaman kelapa sawit pada tahun 1992 dengan SK pencadangan dari gubernur nomor 791/SK/1/1991 tertanggal 12 november 1991 di terbitkan Hak Guna Usaha (HGU) seluas 8.384,78 hektar pada bulan desember tahun 2000 dengan nomor 01/HGU/12/2000. Luas area yang digunakan untuk pembangunan pengolahan minyak kelapa sawit dengan kapasitas 90 ton TBS / jam dengan bangunan terdiri dari pabrik, kantor, laboratorium, bengkel dan perumahan / mess karyawan adalah seluas 19,23 hektar.

Tabel 1.1
Jumlah Produksi Sawit di PT. Surya Bumi Agrolangeng Enau Palembang lima tahun terakhir

Tahun	Produksi sawit	Target	Realisasi (%)	Jumlah yang tidak tercapai (%)
2020	52.850.300	58.000.000	91,12	8,88
2021	56.940.250	65.000.000	87,60	12,40
2022	64.480.700	70.000.000	92,12	7,88
2023	67.115.400	77.000.000	87,17	12,83
2024	59.870.900	65.000.000	92,11	7,89

sumber : PT. Surya Bumi Agrolangeng Enau Palembang 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa capaian produksi sawit PT. Surya Bumi Agrolangeng Enau Palembang selama lima tahun terakhir belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Realisasi produksi pada periode 2020–2024 menunjukkan capaian yang berfluktuasi, dengan persentase realisasi berkisar antara 87,17% hingga 92,12%. Hal tersebut mengakibatkan masih adanya selisih produksi yang tidak tercapai setiap tahunnya, yaitu antara 7,88% sampai dengan 12,83%, sehingga menggambarkan bahwa target produksi belum dapat dicapai secara optimal dan berkelanjutan.

Ketidaktercapaian target menunjukkan perlunya analisis mendalam agar perusahaan dapat memahami faktor-faktor internal yang memengaruhi pencapaian kinerja, sehingga penelitian ini menjadi sangat relevan dan layak untuk dilakukan.

Tabel 1.2
Pra Riset Pada PT. Surya Bumi Agrolanggeng Enau Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Disiplin kerja			
1	Karyawan datang ke tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	12	18
2	Karyawan menggunakan atribut dan perlengkapan kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.	10	20
3	Karyawan menjaga kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang di tetapkan Perusahaan	11	19
Kesetiaan dan komitmen organisasi			
1	Karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja dan berkontribusi di Perusahaan.	15	15
2	Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan.	13	17
3	Karyawan bersedia memberikan usaha lebih demi kemajuan Perusahaan.	13	17
Tanggung jawab dalam menjalankan tugas			
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	17	13
2	Karyawan menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.	19	11
3	Karyawan mampu menanggung konsekuensi dari setiap pekerjaan yang telah diberikan.	21	9
Kesetaraan terhadap peraturan organisasi			
1	Karyawan mematuhi seluruh kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan.	23	7
2	Karyawan selalu mengikuti prosedur kerja yang berlaku tanpa pengecualian.	14	16
3	Karyawan tidak melakukan tindakan yang melanggar aturan perusahaan.	18	12
Kemampuan kerja			
1	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.	25	5
2	Karyawan mampu beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang berubah.	16	14
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan.	21	9

Sumber : PT. Suryabumi Agrolanggeng 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai hasil pra riset pada 30 karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau Palembang, dapat dilihat bahwa kondisi

disiplin kerja karyawan masih belum optimal. Hal ini tercermin dari masih tingginya jumlah responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan terkait ketepatan waktu hadir, penggunaan atribut kerja sesuai ketentuan, serta konsistensi dalam menjaga kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja dan penerapan standar operasional belum berjalan secara maksimal, sehingga berpotensi menghambat efektivitas kerja serta pencapaian target organisasi.

Pada aspek komitmen organisasi dan tanggung jawab karyawan juga menunjukkan kondisi yang belum sepenuhnya ideal. Jawaban responden terhadap pernyataan mengenai keinginan untuk tetap bekerja dan berkontribusi bagi perusahaan, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, serta kesediaan memberikan usaha lebih masih cenderung seimbang antara setuju dan tidak setuju. Di sisi lain, meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan kemampuan kerja yang cukup baik, terutama dalam melaksanakan pekerjaan sesuai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, masih terdapat keterbatasan dalam hal adaptasi terhadap tuntutan kerja dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan.

Selanjutnya, pada aspek tanggung jawab dalam menjalankan tugas, terlihat bahwa beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebanyak 13 responden tidak setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai target, dan 11 responden tidak setuju bahwa mereka menjalankan tugas dengan kesungguhan. Sebagian karyawan (9 responden) juga belum menunjukkan kemampuan yang baik dalam

menanggung konsekuensi pekerjaan, yang mengindikasikan adanya masalah terkait konsistensi kerja dan pemahaman terhadap tanggung jawab.

Pada aspek ketaatan terhadap peraturan organisasi, hasil pra riset menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memahami peraturan perusahaan. Namun demikian, masih terdapat responden yang tidak setuju terhadap kepatuhan prosedur (16 responden) dan 12 responden yang mengaku pernah melanggar aturan perusahaan. Hal ini menggambarkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan memahami kebijakan perusahaan, implementasinya dalam perilaku kerja belum sepenuhnya konsisten.

Sementara itu, pada aspek kemampuan kerja, sebagian besar responden menunjukkan persepsi positif. Sebanyak 25 responden menyatakan setuju bahwa mereka mampu melaksanakan pekerjaan sesuai pengetahuan yang dimiliki. Namun demikian, 14 responden masih tidak setuju bahwa mereka mampu beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan, dan 9 responden tidak setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kemampuan kerja sudah cukup baik, masih terdapat ruang perbaikan terutama dalam adaptasi dan ketelitian.

Secara keseluruhan, hasil pra riset pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi yang merupakan variabel penelitian masih berada pada kategori belum optimal, sehingga layak untuk diteliti lebih lanjut. Ketidaksesuaian perilaku kerja dengan standar perusahaan, seperti keterlambatan, kurangnya kepatuhan terhadap aturan, rendahnya rasa memiliki, serta tanggung jawab yang belum maksimal, menjadi alasan kuat

pentingnya penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris terhadap pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Surya bumi Agrolanggeng Enau Palembang.

Berikut hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 30 responden responden karyawan PT. Surya bumi Aggrolanggeng Enau Palembang seperti Tabel di bawah ini :

Tabel 1.3
Survey Awal Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kualitas Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan kerapian yang baik	12	18
2	Kuantitas Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang konsisten setiap periode kerja	10	20
3	Kerja Sama Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan Bersama	13	17

Sumber : PT. Surya bumi Agrolanggeng 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai kinerja karyawan, jawaban responden menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan tergolong cukup. Rata-rata karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 35 , sedangkan yang menjawab “Tidak” sebanyak 55 . Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu mencapai target kerja dan menjaga kualitas hasil pekerjaan, meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang belum menunjukkan konsistensi kerja secara optimal. Selain melakukan survey awal melalui kuesioner, penulis pun melakukan wawancara survey pada tanggal 3 November 2025 dengan *Human Resource Development* (HRD) dan manajer kebun enau PT. Suryabumi Aggrolanggeng yaitu bapak Ahmad syukri dan Eka

Senda. Yang dimana mengidentifikasi bahwa masih adanya karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan seperti mengerjakan laporan keuangan yang mana di sebabkan kurangnya kerja sama antar rekan kerja.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan di perusahaan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang muncul di lingkungan kerja. Salah satu permasalahan utama adalah karyawan sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tugas yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, sering mengalami keterlambatan sehingga berpengaruh pada kelancaran proses kerja berikutnya. Selain itu, ditemukan pula adanya kemampuan kerjasama antar karyawan. Beberapa karyawan cenderung bekerja sendiri-sendiri dan kurang berkoordinasi dengan rekan kerja lainnya. Kondisi ini menyebabkan proses kerja menjadi kurang efektif dan menghambat penyelesaian tugas yang memerlukan kerja tim. Kurangnya komunikasi dan kolaborasi antar karyawan juga berdampak pada timbulnya kesalahpahaman serta menurunnya suasana kerja yang harmonis.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis terhadap 30 responden karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau Palembang melalui kuesioner mengenai kondisi terkait dengan kedisiplinan kerja PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau Palembang diperoleh jawaban seperti pada Tabel 1.4 berikut ini :

Tabel 1.4
Survey Awal Kedisiplinan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Tujuan terhadap waktu Karyawan datang ke tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan	12	18
2	Taat terhadap peraturan perusahaan Karyawan menggunakan atribut dan perlengkapan kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan	10	20
3	Tanggung jawab dalam manajemen tugas Karyawan menjaga kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan	11	19

Sumber : Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 jawaban responden menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong rendah. Dari 30 responden, rata-rata karyawan yang menjawab “Ya” sebanyak 33, sedangkan yang menjawab “Tidak” sebanyak 48. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan, serta belum konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain melakukan survey awal melalui kuesioner, penulis pun melakukan wawancara survey awal pada tanggal 3 November 2025 dengan HRD dan manajer kebun enau. Suryabumi Agrolenggang Enau Palembang yaitu bapak Ahmad Syukri, SP dan Eka Senda. Yang dimana mengindikasikan bahwa banyak karyawan yang tidak teliti dalam bekerja yang di sebabkan sesama karywan tidak saling membantu satu sama lainnya. Sedangkan komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki sesuatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan di perusahaan, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari beberapa permasalahan yang muncul di lingkungan kerja. Sebagian karyawan masih sering datang terlambat ke tempat kerja, bahkan melebihi waktu toleransi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, terdapat pula karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kesalahan pada hasil kerja dan menurunkan efisiensi operasional perusahaan. Tidak hanya itu, masih ditemukan karyawan yang tidak mematuhi peraturan dan tata tertib perusahaan, seperti tidak menggunakan seragam kerja sesuai ketentuan, meninggalkan tempat kerja tanpa izin, dan tidak mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja masih perlu ditingkatkan. Rendahnya kedisiplinan karyawan dapat berdampak pada penurunan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Ketidaktepatan dan keterlambatan dalam bekerja dapat menghambat proses produksi, menurunkan kualitas hasil kerja, serta mengurangi tingkat kepercayaan atasan terhadap karyawan. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek kedisiplinan, baik melalui peningkatan pengawasan, pemberian sanksi, maupun pembinaan secara berkelanjutan agar perilaku kerja karyawan dapat lebih sesuai dengan standar yang diharapkan.

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 30 responden responden karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng seperti tabel dibawah ini :

Tabel 1.5
Survey Awal Kuesioner Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Loyalitas Karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja dan berkontribusi di Perusahaan	15	15
2	Tanggung jawab Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan	13	17
3	Kesediaan untuk berkorban Karyawan bersedia memberikan usaha lebih demi kemajuan perusahaan	13	17

Sumber : Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 mengenai komitmen organisasi, jawaban responden menunjukkan bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban “Ya” sebanyak 41 dan “Tidak” sebanyak 49 Artinya, sebagian karyawan sudah memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, namun masih ada yang belum menunjukkan kesetiaan dan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan. Selain melakukan survey awal melalui kuesioner, penulis pun melakukan wawancara survey awal pada tanggal 3 November 2025 dengan HRD dan manajer kebun enau PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau Palembang yaitu bapak Ahmad Syukri dan Eka Senda. Yang dimana mengidentifikasi bahwa masih adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan yang di berikan kepadanya yang disebabkan kurangnya uang lembur di perusahaan.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan di perusahaan, ditemukan bahwa tingkat komitmen organisasi pada sebagian karyawan masih tergolong sedang. Hal ini menandakan bahwa sebagian karyawan sudah memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, tetapi belum sepenuhnya memiliki rasa kesetiaan dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Karyawan yang kurang berkomitmen cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, bukan karena dorongan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan merasa bahwa beban kerja yang mereka terima tidak sebanding dengan insentif yang diberikan perusahaan. Kondisi ini menimbulkan rasa kurang dihargai dan mengurangi motivasi untuk menjalankan tugas dengan optimal. Rendahnya komitmen organisasi berdampak pada menurunnya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban formal, tanpa adanya keinginan untuk berkontribusi lebih bagi kemajuan perusahaan. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka dapat menghambat pencapaian target organisasi serta menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, seperti pemberian kompensasi yang adil, penghargaan atas kinerja, serta pembinaan yang dapat menumbuhkan rasa memiliki dalam diri karyawan. Dengan demikian, diharapkan karyawan dapat lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh disiplin Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau Palembang?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau Palembang?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Enau Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggng Enau Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori manajemen SDM khususnya kemampuan kerja motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kinerja karyawan yang berdampak pada kualitas disiplin kerja karyawan

3. Bagi Almamater

Hasil peneliti ini dapat menjadi salah satu sumber refresnsi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelian yang memiliki topic relative sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. W. E., dkk. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT HD Motor 99. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45–57.
- Ardila, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Roda Oto Cemerlang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia*, 11(1), 23–34.
- Bagis, F., dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Institusi Pendidikan di Purwokerto. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 115–130.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsoit, P., dkk. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(4), 88–99
- Prasetyo, E. T., dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(1), 13–25.
- Putri, S. W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 77–86.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supratman, M. A., dkk. (2023). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Cahya Yudha Niagatama). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 5(3), 201–212.