

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JALUR SUTRA
DI PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Citra Nabila Agethie

Nim : 212022326

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JALUR SUTRA
DI PALEMBANG

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Citra Nabila Agethie

Nim : 212022326

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Citra Nabila Agethic
Nim : 212022326
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Sutra Di Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untk mendapatkan gelar akademik serjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendirian tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atai dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas 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, April 2026



5000
REPUBLIK INDONESIA
METERAI
TEMPEL
753ANX414429477

Citra Nabila Agethic

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT JALUR SUTRA DI PALEMBANG
Nama : Citra Nabila Agethic
NIM : 212022326
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima Dan Disahkan

Pada Tanggal April 2026

Pembimbing I

Pembimbing II



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



Bora Alviolesa, S.E., M.Si.
NIDN. 9203119202

Mengetahui

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Dan Allah sebaik-baik pemberi rezeki."

(Q.S alJumu'ah 11)

"Tidak ada pemberian orang tua yang paling berharga kepada anaknya dari pada pendidikan akhlak mulia."

(HR. Bukhari)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur Allhamdulillah kepadamu ya Allah SWT.
Tak henti hentinya penulis mengucapkan rasa syukur kepadamu atas selesainya skripsi ini penulis juga mempersembahkan kepada orang-orang yang telah bersamai selama proses pembuatan skripsi ini. Penulis persembahkan skripsi ini:

PRAKATA:

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Assalamu'ailaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Sutra Di Palembang dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Gupitura dan Ibunda Eti Suhaeti. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prov. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. 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 dan Bapak Dr. 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.,CHRO, dan Bapak Bora Alviolosa,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh Staf Fakultas Ekonimi dan Bisnis yang telah membantu pelancaran administrasi.
6. Kepada PT Jalur Sutra yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini, serta seluruh responden yang telah menyediakan waktunya untuk ikut membantu mengisi pernyataan kuesioner.
7. Terkhususnya penulis persembahkan kepada cinta pertama sekaligus panutanku, Bapak Gupitura beliau memang tidak bergelar sarjana namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan semangat, doa dan tenaga yang tiada henti hingga penulis dapat menyelsaikan studi sampai gelar sarjana. Terima kasih juga kepada ibunda Eti Suhaeti atas doa yang tidak pernah putus, kasih sayang tulus, serta pengorbanan yang tak ternilai

harganya. Keberhasilan ini adalah milik bapak dan ibu tanpa doa kalian skripsi tidak akan pernah selesai.

8. Kepada Saudara-saudara saya Muhammad Trisna Agethie selaku kakak penulis dan Rafa Anaqi Agethie selaku adik penulis. Terima kasih atas semangat, doa dan cinta yang diberikan kepada penulis.
9. Saya juga berterima kasih untuk orang yang saya cintai yang memiliki Nim tidak beda jauh dengan saya yaitu 212022325 Terima kasih atas dukungan, kebaikan, perhatian, dan kebijaksanaan. Terima kasih karena memberi tahu saya cara hidup dengan jujur dan bahagia. Kamu adalah malaikat penjaga saya, yang membuat saya aman dari kesedihan dan kegagalan. Kamu selalu menunjukkan kepada saya cara yang benar dan menghibur saya pada saat yang kritis.
10. Kepada diri saya sendiri Citra Nabila Agethie terima kasih telah kuat sampai detik ini, untuk setiap lelah yang tak terlihat, setiap air mata yang diam-diam jatuh, dan setiap langkah yang terus maju meski penuh rintangan. Perjalanan ini tidak mudah, tetapi kamu telah membuktikan bahwa ketekunan dan keyakinan bisa membawamu sampai di titik ini. Teruslah melangkah, karena perjalananmu masih panjang.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kepada semua pihak untuk memberikan sumbangan

berupa saran dan kritikan yang sifatnya membangun sebagai masukan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pendidikan pada umumnya dan para pembaca pada khususnya.

Palembang.... Februari 2026

Citra Nabila Agethie

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	I
Halaman Judul Usulan Penelitian	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Usulan Penelitian.....	iv
Halaman Motto Dan Persembahan	v
Halaman Praktika	vi
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Abstrak.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	16
A. Landasan Teori.....	16
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian	35
C. Operasional Variabel.....	35
D. Populasi dan sampel	36
E. Data Yang Di Perlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	40
DAFTAR PUSTAKA	78
Lampiran	57

Daftar Tabel

Tabel I.1 Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan	7
Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset Kompensasi	9
Tabel I.3 Data Hasil Pra Riset Disiplin Kerja	9
Tabel I.4 Data Hasil Pra Riset Komitmen Organisasi.....	10
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel III.2 Kerangka Sampel Karyawan.....	33
Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas	51
Tabel IV. 2 Hasil Reliabilitas	52
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	54
Tabel IV. 5 Jawaban Responden Kinerja Karyawan	55
Tabel IV. 6 Jawaban Responden Kompensasi	57
Tabel IV. 7 Jawaban Responden Disiplin Kerja	59
Tabel IV. 8 Jawaban Responden Komitmen Organisasi.....	61
Tabel IV. 9 Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV. 10 Uji F (simultan).....	64
Tabel IV. 11 Uji t	66
Tabel IV. 12 Koefisien Determinasi (R ²)	67

Daftar Gambar

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29
--------------------------------------	----

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Sutra di Palembang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada penurunan nilai kontrak proyek perusahaan dari tahun 2020 hingga 2024, yang mengindikasikan adanya masalah pada kinerja karyawan. Selain itu, hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan belum optimal, disiplin kerja masih rendah, dan komitmen organisasi karyawan belum kuat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Jalur Sutra yang berjumlah 60 orang, dengan sampel sebanyak 54 responden yang diambil menggunakan teknik stratified random sampling (sampel acak berstrata). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial (masing-masing), kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan pada ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Jalur Sutra.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam organisasi karena berfungsi sebagai penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Di tengah era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan daya saing melalui optimalisasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan bukan hanya menjadi indikator keberhasilan individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Tanpa kinerja yang baik, perusahaan akan menghadapi penurunan produktivitas, ketidaktercapaian target, hingga potensi kerugian operasional.

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah kompensasi, disiplin, dan komitmen organisasi. Menurut Rivai (2020:10-20),

Adapun halnya dengan penemuan sebelumnya tentang kinerja karyawan yang menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari output, tetapi juga dari proses kerja, perilaku kerja, disiplin, kepatuhan terhadap

SOP, kemampuan bekerja sama, serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, budaya kerja, dan hubungan interpersonal. Menurut Armstrong, organisasi yang efektif adalah organisasi yang mengelola kinerja melalui pembinaan, feedback, dan penilaian terstruktur. Armstrong (2021:175-210)

Kinerja karyawan muncul ketika organisasi tidak mampu memastikan bahwa setiap individu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2022:67) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ketika kualitas atau kuantitas pekerjaan menurun seperti tidak tercapainya target, meningkatnya kesalahan kerja, atau rendahnya produktivitas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sedang mengalami masalah yang perlu segera diperbaiki.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, atau fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka Menurut Hasibuan (2017:118)

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik langsung (gaji dan insentif) maupun tidak langsung

(tunjangan), yang bertujuan untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Menurut (Dessler 2020:16)

Masalah kompensasi muncul ketika sistem penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum optimal atau tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Hal ini sejalan juga dengan pendapat Hasibuan (2023:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah seluruh balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik berupa uang maupun fasilitas. Ketidakadilan atau ketidaksesuaian kompensasi sering menimbulkan ketidakpuasan, rendahnya motivasi, dan berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah kondisi yang menunjukkan kesediaan seorang karyawan untuk menaati semua peraturan organisasi dan siap menerima sanksi apabila melanggar ketentuan yang berlaku. Disiplin dipandang sebagai bagian dari proses membangun budaya kerja yang positif. Karyawan yang berdisiplin tinggi tidak hanya patuh karena pengawasan, tetapi memiliki kesadaran internal untuk bekerja sesuai standar, mematuhi waktu, menjaga konsistensi dalam tugas, dan menunjukkan tanggung jawab kerja. Oleh karena itu, disiplin yang baik dianggap sebagai cerminan kualitas individu dalam organisasi. Mangkunegara (2021:129-131)

Adapun yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja, kebijakan organisasi, serta standar perilaku yang sudah ditetapkan perusahaan. Disiplin bukan hanya berbentuk kepatuhan formal seperti datang tepat waktu, menggunakan seragam, atau mengikuti SOP, tetapi juga mencerminkan komitmen moral karyawan untuk menjaga etika kerja. Menurut Rivai & Sagala, disiplin menjadi indikator loyalitas, tanggung jawab, dan profesionalitas, sehingga organisasi memerlukan disiplin kerja yang kuat demi terciptanya stabilitas dan efektivitas operasional. Rivai & Sagala (2020:271)

Permasalahan disiplin kerja muncul ketika karyawan tidak lagi mematuhi aturan, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Mangkunegara (2023: 193) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan dan kesediaan menjalankan tugas dengan baik. Ketika kedisiplinan menurun, seperti keterlambatan, absensi tinggi, atau mengabaikan standar kerja, maka produktivitas perusahaan akan terganggu dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menjelaskan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan loyalitas, keterlibatan, dan tanggung jawab terhadap

organisasi, serta kemauan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Lijan Poltak Sinambela (2023:284)

Adapun menurut penemuan lain yang menambahkan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berdampak pada perilaku individu, tetapi juga memengaruhi kinerja tim dan budaya kerja di perusahaan. Rendahnya komitmen dapat menimbulkan sikap apatis, menurunnya produktivitas, serta tingginya tingkat turnover. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun komitmen organisasi melalui kebijakan yang mendukung, komunikasi yang efektif, serta penguatan budaya kerja yang positif. Colquitt, LePine & Wesson (2021: 79)

PT. Jalur Sutra adalah perusahaan yang didirikan oleh tenaga-tenaga profesional dan berpengalaman di bidangnya yang berkeinginan membantu klien mewujudkan tersedianya barang dan jasa bidang konstruksi. Pengalaman kerja fokus pada bidang Pembangunan, Peningkatan dan Pemeliharaan Jalan, kinerja PT. Jalur Sutra mempunyai tim yang berpengalaman bekerja melayani masyarakat, pemerintah, swasta, dan organisasi skala nasional dan international selama belasan tahun. Perusahaan kami menekankan kerja sama tim, inovasi dan penciptaan nilai. Kami membangun perusahaan untuk membantu mewujudkan keinginan klien dan memecahkan masalah melalui kreativitas dan pengetahuan dari seluruh tim kami yang tangguh.

PT Jalur Sutra sebagai perusahaan yang bergerak di bidang infrastruktur dan konstruksi jalan memiliki tuntutan kerja yang tinggi, baik dari segi ketepatan waktu penyelesaian proyek, kualitas pekerjaan, maupun keselamatan kerja di lapangan. Dalam pelaksanaan proyek, kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target serta menjaga kepercayaan klien. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya kinerja. Selain kompensasi, disiplin kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu adalah komitmen organisasi Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan menunjukkan loyalitas, rasa memiliki, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal demi kemajuan perusahaan. Namun, apabila komitmen organisasi

rendah, maka karyawan cenderung kurang bertanggung jawab dan kurang maksimal dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, masih ditemukan indikasi permasalahan seperti kurang optimalnya hasil kerja, ketidaktepatan waktu penyelesaian tugas, serta tingkat loyalitas karyawan yang belum maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Sutra.

Tabel I.1
Data Proyek Kinerja Karyawan
PT Jalur Sutra (2020-2024)

No	Tahun	Nilai Kontrak (Rp)	Presentase Penurunan
1	2020	17.769.998.000,00	-
2	2021	12.744.492.000,00	28,29%
3	2022	11.332.283.198,74	11,08%
4	2023	8.767.840.000,00	22,63%
5	2024	6.263.731.000,00	28,56%

Sumber: PT Jalur Sutra, Tahun 2025

Hasil Tabel I.1 Pada tahun 2020, nilai kontrak proyek tercatat sebesar Rp17.769.998.000 dan dijadikan sebagai tahun dasar sehingga belum terdapat persentase penurunan. Selanjutnya pada tahun 2021, nilai kontrak menurun menjadi Rp12.744.492.000 dengan tingkat penurunan sebesar 28,29% dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2022, nilai kontrak kembali mengalami penurunan menjadi Rp11.332.283.198,74

dengan persentase penurunan 11,08% dari tahun 2021. Penurunan ini menunjukkan bahwa jumlah proyek yang diperoleh perusahaan terus berkurang. Kemudian pada tahun 2023, nilai kontrak proyek kembali turun menjadi Rp8.767.840.000 dengan tingkat penurunan sebesar 22,63%. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan yang cukup signifikan dalam perolehan nilai proyek perusahaan. Selanjutnya pada tahun 2024, nilai kontrak proyek tercatat sebesar Rp6.263.731.000 dengan persentase penurunan 28,56% dibandingkan tahun 2023. Penurunan yang terjadi secara terus-menerus selama lima tahun terakhir menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dalam memperoleh proyek mengalami kecenderungan menurun.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai kontrak proyek PT Jalur Sutra mengalami tren penurunan dari tahun 2020 hingga 2024. Kondisi ini dapat menjadi indikasi adanya permasalahan dalam kinerja karyawan yang mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Jalur Sutra.

Tabel I.2
Data Pra Riset yang mengaruhi Kompensasi
PT Jalur Sutra Di Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapatkan balas jasa berupa apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang di capai	13	17
2	Karyawan mendapatkan penghargaan saat mencapai target yang di berikan perusahaan	12	18
3	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan	4	26

Sumber : Pra riset PT Jalur Sutra, Tahun 2025

Hasil tabel I.3 Menunjukkan bahwa kompensasi, menyatakan belum mendapatkan apresiasi dan penghargaan yang memadai atas hasil kerja dan pencapaian target, serta sebagian besar karyawan tidak memperoleh tunjangan kesehatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, sehingga berpotensi menurunkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Tabel I.3
Hasil Pra Riset Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja
PT Jalur Sutra Di Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu datang tepat waktu saat memulai pekerjaan	7	23
2	Karyawan mematuhi semua prosedur yang di tetapkan perusahaan, termasuk saat menggunakan fasilitas perusahaan	13	17
3	Karyawan meenerapkan kebijakan yang di tetapkan di perusahaan	13	17

Sumber: Pra riset PT Jalur Sutra, Tahun 2025

Hasil tabel I.3 Menunjukkan bahawa disiplin kerja juga menjadi permasalahan yang cukup signifikan. Banyak karyawan karyawan belum selalu datang tepat waktu, serta masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mematuhi prosedur dan kebijakan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan kerja yang dapat berdampak pada efektivitas kerja, keteraturan proses operasional, dan pencapaian kinerja organisasi.

Tabel I.4
Hasil Pra Riset Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi
PT Jalur Sutra Di Palembang

S No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mengutamakan kepentingan perusahaan di bandingkan dengan kepentingan pribadi	5	25
2	Karyawan merasa berkewajiban untuk tetap bekerja dan setia kepada perusahaan.	12	18
3	Karyawan merasa pilihan untuk meninggalkan perusahaan ini sangat terbatas	5	25

umber: Pra riset PT Jalur Sutra, Tahun 2025

Hasil tabel I.4 Menunjukkan bahawa komitmen organisasi karyawan PT Jalur Sutra terlihat masih rendah. Mayoritas menyatakan tidak mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi, belum merasa berkewajiban untuk tetap setia bekerja, serta merasa memiliki pilihan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan rendahnya keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang berpotensi menurunkan stabilitas serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, menyoroti perlunya dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi manajemen sumber daya manusia, baik dari sisi budaya organisasi (untuk menumbuhkan komitmen) maupun dari sisi desain kurikulum pelatihan (untuk menjamin relevansi dan efektivitas).

Jadi dapat dilihat, bahwa terdapat beberapa fenomena yang bermasalah pada PT Jalur Sutra di Palembang, adanya kendala serius dalam pemenuhan target kualitas yang diinginkan perusahaan. Kurangnya ketelitian dalam bekerja sebagian orang merasa tidak bekerja dengan teliti dan ada juga sebagian menyatakan tidak memperhatikan detail secara mendalam. Ketidakadilan ini beresiko menimbulkan kesalahan kerja yang dapat menghambat operasional perusahaan. Yang selanjutnya adalah efisiensi dan manajemen waktu yang dimana orang merasa cara kerja mereka belum efektif. Dan sebanyak orang mengaku masih sering menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Perilaku menunda pekerjaan dan metode yang tidak efektifitas ini secara langsung berdampak pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi di PT Jalur Sutra di Palembang yaitu disiplin kerja karyawan, ketepatan waktu. Mayoritas menyatakan bahwa karyawan belum selalu datang tepat waktu saat memulai pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan masih rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya ketepatan waktu sebagai salah satu indikator utama disiplin kerja, yang dapat mengganggu kelancaran operasional serta efektivitas

kerja secara keseluruhan. kepatuhan karyawan terhadap prosedur dan kebijakan perusahaan belum optimal. mengenai kepatuhan terhadap prosedur, termasuk dalam penggunaan fasilitas perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan belum sepenuhnya dipahami atau dijalankan secara konsisten oleh karyawan. Permasalahan disiplin kerja tersebut mencerminkan peningkatan pengawasan, sosialisasi kebijakan, serta keteladanan dari pimpinan. Apabila kondisi ini berlanjut, maka dapat berdampak negatif terhadap kualitas kerja, kinerja karyawan, serta pencapaian tujuan organisasi. perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk menegakkan disiplin kerja agar tercipta lingkungan kerja yang tertib, efektif, dan produktif.

Fenomena selanjutnya yang terjadi di PT Jalur Sutra Palembang adalah komitmen organisasi. menyatakan bahwa karyawan belum mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi. Hal ini menunjukkan rendahnya rasa memiliki dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang dapat memengaruhi kesungguhan dalam bekerja serta tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan. mengenai kewajiban untuk tetap bekerja dan setia kepada perusahaan, yang dimana kondisi ini mengindikasikan bahwa loyalitas dan rasa kewajiban moral karyawan terhadap perusahaan masih belum kuat. Lemahnya komitmen normatif ini dapat menyebabkan karyawan kurang berinisiatif, mudah merasa tidak puas, dan kurang

terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. yang merasa bahwa pilihan untuk meninggalkan perusahaan tidak terbatas. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak melihat adanya konsekuensi atau kerugian yang signifikan jika keluar dari perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tingkat turnover dan menurunkan stabilitas tenaga kerja, sehingga menjadi permasalahan penting yang perlu mendapat perhatian manajemen.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, disiplin, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Jalur Sutra Di Palembang

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Sutra di Palembang?
2. Adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Sutra Di Palembang?
3. Adakah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Sutra Di Palembang?
4. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Sutra Di Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk memberikan jawaban atas pertanyaan berdasarkan rumusan masalah diatas dapat artikan sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Sutra Di Palembang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Sutra Di Palembang
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Sutra Di Palembang
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jalur Sutra Di Palembang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk banyak pihak, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah refresnsi terkait hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi mencapai kinerja yang lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan menjadi referensi bagi peneliti/pihak-pihak lain yang melakukan penelitian dengan topik sejenis. salah satu bahan referensi apabila ada peneliti lain yang ingin melakukan kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3198–3207.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of performance management* (7th ed.). London: Kogan Page.
- Asiati, D. I., dkk. (2019). *Metodologi penelitian bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Dharma, A. (2015). *Manajemen kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasan, I. (2015). *Analisis data penelitian dengan statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Terbaru). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hakan, K., & Meryem, A. (2017). The relationship between individual performance and organizational effectiveness. *International Journal of Business and Management Studies*, 9(2), 123–130.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human resource management* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Nurhidayati, R., Kirana, K. C., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh komitmen organisasional, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Bina Insan Mulia Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45–55.
- Putri, L. F., dkk. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 57–64.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rosyidah, N., Kirana, K. C., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 88–97.
- Sari, R. N., & Widhiandono, H. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Satria Banyumas. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–34.
- Sinambela, L. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Zaqiyah, dkk. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 19–20.
- Zaleha T. & Agusria, L. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Palembang: Noer Fikri.