AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 6, No. 3, September 2026

Dampak Kepatuhan, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indo Kebun Lestari

Rafael Alfredo Sinaga[1], Susi Handayani[2], Meilin Veronica[3]
Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia
rafaelalfredo0110@gmail.com

Submitted: 24th August 2026 | **Edited**: 21st September 2026 | **Issued**: 30th September 2026
Cited on: Sinaga, R. A., Handayani, S., & Veronica, M. (2026). Dampak Kepatuhan, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indo Kebun Lestari. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 6*(3), 2221-2235.

ABSTRACT

Employee productivity is an important factor in supporting operational effectiveness in the palm oil plantation industry. However, productivity at PT. Indo Kebun Lestari remains influenced by employee work behavior, particularly compliance, commitment, and work discipline. This study aims to examine the effects of work compliance, work commitment, and work discipline on employee productivity, both partially and simultaneously. A quantitative approach with descriptive and verificative methods was employed. Data were collected from 78 employees selected through proportional random sampling from a population of 350 employees. Primary data were obtained through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression, supported by validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses. The results show that work compliance has no significant partial effect on employee productivity, while work commitment and work discipline have positive and significant partial effects. Simultaneously, work compliance, work commitment, and work discipline have a positive and significant effect on employee productivity. The model explains 71.5% of the variation in employee productivity. These findings indicate that strengthening employee commitment and work discipline is particularly important for improving productivity.

Keywords: Work Compliance, Work Commitment, Work Discipline, Employee Productivity, Palm Oil

PENDAHULUAN

Industri kelapa sawit merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia karena berperan dalam penciptaan lapangan kerja, kegiatan ekspor, dan penggerakan aktivitas ekonomi di wilayah perkebunan. Dalam kegiatan operasional perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor yang menentukan kemampuan perusahaan dalam mencapai target produksi secara efektif dan berkelanjutan. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dan ketersediaan sarana kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian pada sektor perkebunan menunjukkan bahwa faktor perilaku dan kondisi kerja memiliki keterkaitan dengan produktivitas tenaga kerja.

Sembiring et al. (2023), misalnya, menemukan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan produktivitas karyawan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit. Hasil serupa ditunjukkan oleh Masdaini (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada pabrik kelapa sawit. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia pada industri kelapa sawit perlu memperhatikan aspek perilaku kerja selain aspek teknis operasional.

Kepatuhan kerja menjadi salah satu aspek perilaku yang relevan karena kegiatan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit memiliki prosedur operasional, standar keselamatan, serta ketentuan kerja yang harus dilaksanakan secara konsisten. Kepatuhan terhadap prosedur dapat membantu menjaga keteraturan proses kerja, mengurangi kesalahan, dan mendukung pencapaian standar operasional. Pada PT. Indo Kebun Lestari masih ditemukan karyawan yang belum sepenuhnya menjalankan pekerjaan sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP), termasuk dalam kegiatan pemanenan dan penerapan keselamatan kerja. Permasalahan tersebut berpotensi mengurangi efektivitas proses kerja apabila tidak diikuti dengan pengawasan dan pembinaan yang memadai. Yusmaini et al. (2025) menunjukkan bahwa sikap pekerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan kesehatan kerja pada industri pabrik minyak kelapa sawit. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa perilaku kepatuhan perlu ditempatkan sebagai bagian dari pengelolaan perilaku kerja. Namun, kepatuhan terhadap aturan belum tentu secara langsung menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi karena pengaruhnya dapat bergantung pada faktor perilaku lain yang menyertai pelaksanaan pekerjaan. Oleh sebab itu, penelitian mengenai kepatuhan kerja perlu ditempatkan bersama variabel komitmen dan disiplin kerja agar hubungan ketiganya dengan produktivitas dapat dipahami secara lebih utuh.

Selain kepatuhan, komitmen kerja merupakan aspek penting dalam menjelaskan perilaku karyawan di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta bersedia memberikan usaha yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi. Pada perusahaan perkebunan, komitmen juga berkaitan dengan keberlanjutan hubungan antara pekerja dan organisasi karena kondisi kerja serta kesejahteraan pekerja dapat membentuk keterikatan terhadap perusahaan. E-Vahdati et al. (2023) menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja memiliki keterkaitan

dengan affective organizational commitment pada industri kelapa sawit. Pada konteks Indonesia, Sukmawati dan Mahfudiyanto (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan perkebunan, sedangkan Agitia dan Irmadiani (2022) juga menemukan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut diperkuat oleh Tasaria dan Wakhyuni (2024) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Meskipun demikian, penelitian terdahulu belum menghasilkan temuan yang sepenuhnya seragam, sehingga pengujian komitmen dalam konteks perusahaan dan karakteristik pekerjaan masih diperlukan.

Disiplin kerja berkaitan dengan konsistensi karyawan dalam mematuhi ketentuan waktu, aturan, tanggung jawab, dan tata cara pelaksanaan pekerjaan. Dalam operasional PT. Indo Kebun Lestari masih ditemukan permasalahan berupa keterlambatan, waktu istirahat yang melebihi ketentuan, dan ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut dapat mengurangi waktu kerja efektif dan pada akhirnya memengaruhi pencapaian target produktivitas. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki hubungan dengan produktivitas. Indarwati et al. (2021) menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan kelapa sawit, sedangkan Shinutama et al. (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi. Hasil penelitian pada sektor kelapa sawit juga ditunjukkan oleh Yohanna dan Suryalena (2024) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian internasional turut menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan produktivitas karyawan (Prasetyo et al., 2021). Di sisi lain, hasil penelitian Tasaria dan Wakhyuni (2024) memperlihatkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas, meskipun variabel-variabel yang diteliti secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai konsistensi pengaruh disiplin dan faktor perilaku kerja terhadap produktivitas.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kebutuhan untuk menguji kepatuhan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dalam menjelaskan produktivitas karyawan, khususnya pada perusahaan perkebunan kelapa sawit. Penelitian terdahulu banyak menguji disiplin, komitmen, atau faktor lain secara terpisah, sedangkan

kombinasi kepatuhan, komitmen, dan disiplin sebagai prediktor produktivitas pada konteks PT. Indo Kebun Lestari belum banyak dikaji. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara perilaku kerja dan produktivitas tidak selalu bersifat seragam pada setiap organisasi. Li et al. (2021) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu atribut sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja organisasi, sementara Pimpong (2023) menunjukkan bahwa komitmen karyawan menjadi salah satu mekanisme yang dapat menjelaskan produktivitas. Kondisi empiris pada PT. Indo Kebun Lestari yang ditandai oleh produktivitas yang belum stabil, persoalan kepatuhan terhadap SOP, komitmen sebagian karyawan, serta disiplin waktu memperkuat alasan dilakukannya penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepatuhan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Kebun Lestari, baik secara parsial maupun simultan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi karena berhubungan dengan bagaimana organisasi memperoleh, mengembangkan, mengarahkan, dan mempertahankan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara efektif. Dalam konteks penelitian ini, MSDM menjadi landasan untuk memahami bahwa produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh perilaku yang ditunjukkan selama menjalankan pekerjaan. Disiplin kerja, misalnya, berkaitan dengan keteraturan karyawan dalam mengikuti ketentuan organisasi, sedangkan komitmen mencerminkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Sungu et al. (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kinerja pekerjaan karena karyawan yang memiliki keterikatan terhadap organisasi cenderung mengalokasikan sumber daya personalnya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, perspektif MSDM dan perilaku organisasi dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana kepatuhan, komitmen, dan disiplin kerja dapat berkaitan dengan produktivitas karyawan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan menggambarkan kemampuan tenaga kerja menghasilkan keluaran dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak semata-mata dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga berkaitan dengan ketepatan waktu, kualitas hasil, serta pemanfaatan waktu dan sumber daya kerja. Halomoan (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan Harcang et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa produktivitas memiliki keterkaitan dengan perilaku kerja yang mendukung keteraturan dan konsistensi pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, produktivitas karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai target dan standar yang ditetapkan perusahaan dengan penggunaan waktu serta sumber daya kerja secara efektif.

Kepatuhan Kerja

Kepatuhan kerja merupakan perilaku karyawan dalam menaati ketentuan, prosedur, instruksi, dan standar yang berlaku dalam organisasi. Kepatuhan tidak hanya berkaitan dengan keberadaan aturan, tetapi juga dengan kesediaan karyawan menerapkan aturan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Alpra dan Hasmawaty (2023) menunjukkan bahwa kepatuhan kerja dapat menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja ketika karyawan menjalankan aturan organisasi secara konsisten. Dalam konteks operasional perusahaan, kepatuhan terhadap Standard Operating Procedure (SOP), ketentuan keselamatan, instruksi kerja, dan tata tertib menjadi bagian penting dalam menjaga keteraturan proses kerja. Namun, kepatuhan yang tinggi belum tentu secara otomatis meningkatkan produktivitas apabila tidak disertai komitmen, kemampuan, dan pengelolaan pekerjaan yang memadai. Pemahaman tersebut penting karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas, sehingga hubungan antara kepatuhan dan produktivitas perlu dilihat secara lebih kontekstual.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja menunjukkan tingkat keterikatan psikologis dan kesediaan karyawan untuk mempertahankan hubungan serta memberikan kontribusi terhadap organisasi. Komitmen tercermin melalui rasa memiliki, tanggung jawab, loyalitas, dan

kesediaan memberikan usaha untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sungu et al. (2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat berkaitan dengan kinerja karena karyawan yang memiliki komitmen akan lebih terdorong untuk menggunakan sumber daya yang dimilikinya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Penelitian Azmy (2022) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kaitannya dengan produktivitas, komitmen dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, menjaga tanggung jawab terhadap tugas, dan berupaya mencapai target organisasi. Dengan demikian, semakin kuat komitmen kerja karyawan, semakin besar kemungkinan munculnya perilaku kerja yang mendukung produktivitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan organisasi dan menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Shinutama et al. (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada bagian produksi. Hasil penelitian Hutauruk et al. (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu, Nainggolan et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa disiplin membantu menciptakan keteraturan, mengurangi pemborosan waktu kerja, dan menjaga konsistensi pencapaian pekerjaan. Mulyani (2021) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yang selanjutnya berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja secara teoretis dan empiris dapat dipandang sebagai salah satu faktor perilaku yang berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif untuk menguji pengaruh kepatuhan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Kebun Lestari. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran variabel secara terstruktur dan

pengujian hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif sesuai digunakan untuk penelitian yang bertujuan menguji hipotesis melalui data yang dapat diukur secara objektif. Penelitian dilaksanakan di PT. Indo Kebun Lestari, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Jambi, selama lima bulan, yaitu Oktober sampai Februari. Populasi penelitian berjumlah 350 karyawan. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, diperoleh sampel sebanyak 78 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan proportional random sampling agar keterwakilan responden dari bagian atau kelompok kerja dalam populasi tetap diperhatikan. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden dengan skala Likert lima tingkat, sedangkan observasi digunakan untuk memperoleh gambaran kondisi kerja secara langsung. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi perusahaan dan sumber kepustakaan yang relevan. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh pengukuran yang seragam atas indikator setiap variabel penelitian.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa butir pertanyaan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat penggunaan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan karena penelitian melibatkan satu variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan, dan tiga variabel independen, yaitu kepatuhan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Hair et al. (2019) menjelaskan bahwa regresi berganda dapat digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dengan beberapa variabel bebas sekaligus serta menilai kontribusi masing-masing prediktor dalam model. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi produktivitas karyawan yang dapat dijelaskan oleh kepatuhan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS. Penggunaan regresi linear berganda dalam penelitian ini diarahkan untuk menghasilkan kesimpulan empiris mengenai pengaruh masing-

masing variabel maupun pengaruh ketiganya secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,561	2,063		1,241	,218
	Kepatuhan Kerja	,168	,103	,194	1,642	,105
	Komitmen Kerja	,468	,139	,354	3,373	,001
	Disiplin Kerja	,320	,093	,374	3,458	,001

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa model penelitian terdiri atas kepatuhan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen serta produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan Tabel 1, koefisien regresi kepatuhan kerja sebesar 0,168, komitmen kerja sebesar 0,468, dan disiplin kerja sebesar 0,320. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan masing-masing variabel cenderung diikuti peningkatan produktivitas apabila variabel lainnya dianggap tetap. Namun, arah hubungan positif tersebut perlu dibedakan dari signifikansi statistik. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepatuhan kerja memiliki nilai signifikansi 0,105, sehingga belum dapat dinyatakan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sebaliknya, komitmen kerja dan disiplin kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi 0,001, sehingga keduanya terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian dalam naskah, pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Dengan taraf signifikansi 5% dan t tabel sebesar 1,992, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Kepatuhan Kerja (X1)	1,642	0,105	Tidak signifikan
Komitmen Kerja (X2)	3,373	0,001	Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	3,458	0,001	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

1. Kepatuhan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

   Nilai t hitung 1,642 < 1,992 dan signifikansi 0,105 > 0,05. Dengan demikian, kepatuhan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Artinya, meskipun koefisien regresinya positif (0,168), peningkatan kepatuhan kerja belum cukup memberikan perubahan produktivitas yang signifikan secara statistik.

2. Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

   Nilai t hitung 3,373 > 1,992 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya, semakin tinggi kecenderungan produktivitas yang dihasilkan.

3. Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

   Nilai t hitung 3,458 > 1,992 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Konsistensi dalam menaati waktu, aturan, dan tanggung jawab kerja berperan dalam meningkatkan produktivitas.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kepatuhan kerja (X1), komitmen kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F pada naskah, diperoleh hasil berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
X1, X2, X3 → Y	65,436	3,119	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Nilai F hitung sebesar 65,436 > F tabel sebesar 3,119, sedangkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H4 diterima. Artinya, kepatuhan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indo Kebun Lestari.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kepatuhan kerja tidak berpengaruh signifikan ketika diuji secara parsial, variabel tersebut tetap menjadi bagian dari model yang secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan kata lain, produktivitas karyawan lebih tepat dipahami sebagai hasil dari kombinasi beberapa perilaku kerja, terutama komitmen dan disiplin, yang berjalan bersama dengan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,852[a]	,726	,715	1,880	2,218

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Hasil Adjusted R Square sebesar 0,715 atau 71,5% menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 71,5% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 28,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian

Pembahasan

Pengaruh Kepatuhan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Tidak signifikannya pengaruh kepatuhan kerja secara parsial menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan SOP belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan tingkat produktivitas karyawan pada PT. Indo Kebun Lestari. Secara praktis, karyawan dapat saja menjalankan prosedur yang telah ditetapkan, tetapi pelaksanaan prosedur tersebut belum tentu meningkatkan jumlah atau kecepatan output apabila tidak disertai komitmen, kedisiplinan waktu, keterampilan, dan kondisi kerja yang mendukung. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yusmaini et al. (2025) yang menempatkan kepatuhan sebagai bagian penting dari perilaku keselamatan kerja pada industri kelapa sawit, tetapi tidak secara langsung menjadikannya sebagai ukuran produktivitas. Temuan ini juga memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian karena kepatuhan lebih bersifat menjaga agar pekerjaan dilaksanakan sesuai standar, sedangkan peningkatan produktivitas membutuhkan dorongan perilaku yang lebih luas. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini terletak pada temuan bahwa kepatuhan perlu dibedakan dari produktivitas: kepatuhan berfungsi menjaga keteraturan proses, tetapi peningkatan output membutuhkan faktor lain yang bekerja secara bersamaan.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja menunjukkan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi memiliki peranan nyata dalam mendorong produktivitas.

Ketika karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi, mereka cenderung lebih bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dan mempertahankan kualitas hasil kerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan Anggoro et al. (2022) yang menunjukkan hubungan positif komitmen dengan produktivitas dan diperkuat oleh Tasaria dan Wakhyuni (2024), yang menemukan bahwa komitmen merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang lebih baru pada konteks PT Madubaru juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga memberikan dukungan empiris terhadap temuan penelitian ini.

Dalam konteks PT. Indo Kebun Lestari, hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas tidak cukup dilakukan melalui pengawasan terhadap aturan, tetapi juga melalui upaya membangun keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Komitmen dapat menjadi kekuatan internal yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih bertanggung jawab. Temuan ini sekaligus memperkuat kontribusi penelitian karena komitmen menunjukkan pengaruh yang lebih konsisten terhadap produktivitas dibandingkan kepatuhan kerja. Hal tersebut memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek keterikatan, penghargaan terhadap kontribusi, komunikasi internal, dan rasa memiliki sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketepatan waktu, ketaatan terhadap ketentuan kerja, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas memiliki peranan langsung dalam menjaga efektivitas penggunaan waktu kerja. Hasil tersebut sejalan dengan Indarwati et al. (2021) dan Yohanna dan Suryalena (2024) yang sama-sama menunjukkan pentingnya disiplin dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian Setyanti et al. (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga hasil penelitian ini memiliki dukungan empiris dari konteks organisasi yang berbeda.

Konteks pekerjaan perkebunan membuat disiplin menjadi semakin penting karena aktivitas pemanenan, pengangkutan, dan pengolahan membutuhkan kesinambungan waktu dan koordinasi antarbagian. Keterlambatan atau ketidakteraturan pada satu tahap

dapat mengurangi efektivitas proses pada tahap berikutnya. Oleh karena itu, pengaruh disiplin yang ditemukan dalam penelitian ini tidak hanya dapat dipahami sebagai kepatuhan terhadap aturan waktu, tetapi juga sebagai mekanisme yang menjaga kesinambungan proses kerja. Implikasi praktisnya adalah perusahaan perlu memperkuat pengawasan waktu kerja, konsistensi pelaksanaan tugas, dan pembinaan disiplin secara preventif, bukan hanya memberikan tindakan setelah terjadi pelanggaran.

Pengaruh Kepatuhan, Komitmen, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh simultan ketiga variabel menunjukkan bahwa produktivitas karyawan lebih tepat dipahami sebagai hasil interaksi berbagai perilaku kerja daripada akibat satu faktor tunggal. Kepatuhan membantu menjaga pekerjaan tetap berada dalam koridor prosedur, komitmen mendorong kesungguhan dan tanggung jawab terhadap organisasi, sedangkan disiplin memastikan pekerjaan dilaksanakan secara teratur dan konsisten. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kombinasi disiplin dan komitmen dapat berkontribusi terhadap produktivitas kerja. Penelitian pada PT Madubaru, misalnya, menemukan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berperan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kombinasi disiplin dan komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang memperkuat argumentasi bahwa kedua aspek perilaku tersebut memiliki peran penting dalam pencapaian hasil kerja.

Nilai kemampuan model sebesar 71,5% memperlihatkan bahwa ketiga variabel memberikan kontribusi penjelasan yang cukup besar terhadap variasi produktivitas karyawan, meskipun angka tersebut tidak berarti bahwa seluruh perubahan produktivitas hanya ditentukan oleh ketiga variabel tersebut. Masih terdapat 28,5% variasi yang dapat berkaitan dengan faktor lain di luar model, seperti kemampuan kerja, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, fasilitas, atau faktor organisasi lainnya. Oleh karena itu, kontribusi utama penelitian ini bukan hanya menunjukkan adanya pengaruh simultan, tetapi juga memperlihatkan bahwa pengelolaan produktivitas pada perusahaan perkebunan perlu dilakukan melalui pendekatan perilaku kerja yang terintegrasi. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa perusahaan sebaiknya tidak hanya menekankan kepatuhan terhadap SOP, tetapi menggabungkannya dengan

penguatan komitmen dan disiplin agar perilaku kerja tersebut dapat diterjemahkan menjadi produktivitas yang lebih konsisten.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada PT. Indo Kebun Lestari tidak semata-mata ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, tetapi lebih kuat berkaitan dengan komitmen dan disiplin dalam menjalankan pekerjaan. Temuan tersebut memberikan makna bahwa kepatuhan berfungsi sebagai fondasi keteraturan kerja, sedangkan komitmen dan disiplin menjadi penggerak yang lebih nyata dalam menerjemahkan keteraturan tersebut menjadi produktivitas. Kontribusi penelitian terletak pada penguatan pemahaman bahwa pengelolaan produktivitas di lingkungan perkebunan kelapa sawit perlu dilakukan melalui pendekatan perilaku kerja yang terintegrasi, bukan hanya melalui penegakan SOP. Secara praktis, perusahaan perlu memperkuat keterikatan dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi sekaligus membangun disiplin waktu, konsistensi pelaksanaan tugas, dan pengawasan yang bersifat preventif. Dengan pendekatan tersebut, kepatuhan terhadap prosedur tidak berhenti sebagai kewajiban administratif, tetapi dapat menjadi bagian dari budaya kerja yang mendukung produktivitas secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Agitia, M. W., & Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan sistem reward terhadap produktivitas kerja driver Grab Bike (Studi pada komunitas Grab Bike Rumpun Online Semarang). *CiDEA Journal, 1*(1), 46-58. https://doi.org/10.56444/cideajournal.v1i1.85

Alpra, M. D., & Hasmawaty, A. R. (2023). The effect of work compliance, competence and performance allowances on employee performance at the Provincial Public Works Office of Bina Marga and Spatial Planning. *Jurnal Ekonomi*. https://doi.org/10.58344/journalofeconomics.v12i2.2867

Amelia, L., Khazamah, H., Hurairah, A., & Haryadi, D. (2024). Organizational commitment and work discipline to employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies, 11*(4), 801-807. https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.230

Azmy, A. (2022). Effect of compensation and organizational commitment on employee performance during WFH at digital company. *Jurnal Economia, 18*(1), 70-88. https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.44949

E-Vahdati, S., Noor, N. A. M., Mah, P. Y., Chuah, F., & Md Isa, F. (2023). Social and environmental sustainability, workers' well-being, and affective organizational

commitment in palm oil industries. *Sustainability, 15*(12), 9514. https://doi.org/10.3390/su15129514

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Halomoan, Y. K. (2020). The effect of training and work discipline on employee productivity at PT Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare, 7*(1). https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.13583

Harcang, H., Guntur, M., Herman, H., & Niswaty, R. (2021). The effect of work discipline and career development on the work productivity of employees at the Education Office and the Culture of Wajo District. *Jurnal Ad'ministrare, 8*(1). https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.21280

Hutauruk, F. J., Matondang, R., & Pujangkoro, S. (2022). The effect of work discipline on employee productivity. *Jurnal Sistem Teknik Industri, 24*(2). https://doi.org/10.32734/jsti.v24i2.8500

Indarwati, F., Zaki, H., & Akhmad, I. (2021). Pengaruh penerapan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar. *Economics, Accounting and Business Journal*.

Li, Z., Akouatcha, H. G., Akram, U., & Anaba, O. A. (2021). Information and communication technology and organizational performance during Covid-19 pandemic: The role of organizational commitment, growth mindset, and entrepreneurial orientation. *Frontiers in Psychology, 12*, 752193. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.752193

Masdaini, E. (2024). The influence of job satisfaction and work discipline on the work productivity of PT employees PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. *Jurnal Manajemen, 12*(3), 260-267. https://doi.org/10.36546/jm.v12i3.1222

Mulyani, S. (2021). The effect of giving incentives and work discipline on work achievements that impact on employee performance. *PINISI Discretion Review, 5*(1). https://doi.org/10.26858/pdr.v5i1.27505

Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2021). Analysis of the effects of work discipline and individual characteristics on employee performance. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 11*(1), 33-50. https://doi.org/10.34010/jurisma.v11i1.4448

Pimpong, M. (2023). Work environmental factors and its impact on employee productivity: The mediating role of employee commitment. *East African Journal of Humanities and Social Sciences, 4*(8), 916-935. https://doi.org/10.38159/ehass.2023482

Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Chamariah, Syahrial, R., Nartasari, D. R., Yuventius, Wibowo, H., Sanjayanto, & Sulistiyowati. (2021). Discipline and work environment affect employee productivity: Evidence from Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship, 25*(5).

Santi, P. V., & Kurniyati, N. N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Madubaru PG. PS. Madukismo. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5*(4). https://doi.org/10.55606/optimal.v5i4.7590

Sembiring, D. H., Widhianthini, & Yudh ari, I. D. A. S. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sejahtera

Mandiri Sawita Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. *Jurnal Agribisnis dan Agrowisata, 12*(1). https://doi.org/10.24843/JAA.2023.v12.i01.p55

Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 10*(S1), 17-24. https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1.1938

Shinutama, B. P., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2021). The effect of work discipline and motivation to work productivity on production division employee of PT X. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis, 4*(2). https://doi.org/10.21009/JDMB.04.2.5

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 2). Alfabeta.

Sukmawati, L., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management, 4*(2), 331-342. https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.396

Sungu, L. J., Weng, Q., Hu, E., Kitule, J. A., & Fang, Q. (2020). How does organizational commitment relate to job performance? A conservation of resource perspective. *Human Performance, 33*(1), 52-69. https://doi.org/10.1080/08959285.2019.1699562

Tasaria, L., & Wakhyuni, E. (2024). The effect of motivation, commitment, and work discipline on work productivity in Grapari Medan Putri Hijau service employees. *International Journal of Management, Economic and Accounting, 2*(2), 49-63. https://doi.org/10.61306/ijmea.v2i2.210

Yohanna, & Suryalena. (2024). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi pada PT East Infinita Indonesia Cabang Duri). *Daya Saing: Jurnal Ilmu Manajemen, 10*(3), 472-481. https://doi.org/10.35446/dayasaing.v10i3.1885

Yusmaini, Y., Ginting, C. N., & Chiuman, L. (2025). Pengaruh sikap pekerja dalam Theory of Planned Behavior terhadap kepatuhan keselamatan dan kesehatan kerja di pabrik minyak kelapa sawit. *Jurnal Kesehatan Komunitas, 11*(2). https://doi.org/10.25311/Keskom.Vol11.Iss2.2215