

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SERASAN SEKUNDANG SAWIT MAS**



SKRIPSI

Nama : Nofita Rahmi

NIM : 212017078

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SERASAN SEKUNDANG SAWIT MAS**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Nofita Rahmi

Nim : 212017078

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nofita Rahmi
Nim : 212017078
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Serasan Sekundang Sawit Mas

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 23 Febuari 2022



Nofita Rahmi

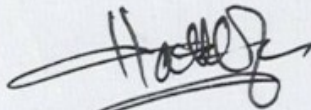
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Serasan Sekundang Sawit Mas
Nama : Nofita Rahmi
NIM : 212017078
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

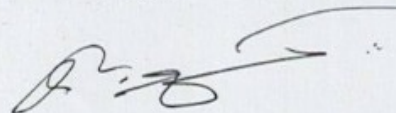
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal 2022

Pembimbing I



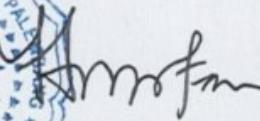
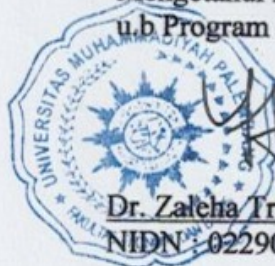
Kholilah.S.E.,M.Si
NIDN: 0201106001

Pembimbing II



Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si
NIDN :0226107001

Mengetahui Dekan
u.b Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana allah telah berbuat baik kepadamu” (Qs.Al-Qashash:77)

PERSEMBAHAN

Dengan Rasa Cinta dan Do'a Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- **Kedua orang tua ku tercinta, Ayahku Abdul Rozi dan Ibuku Idalaila, terima kasih atas kasih sayang, dukungan dan doa-doa yang kalian panjatkan untukku selama ini.**
- **Kepada saudara kandungku yang tercinta kakak Abi Hasan Firdaus Dan Desi Arini, Edo Irawan dan juga Kepada Adik Adikku yang tercinta Helen Siska Saputri dan Anton, Serta keluarga besarku yang tercintayang telah mendukung dan memberikan semangat untukku selama ini.**
- **Pembimbing Skripsiku Ibu Hj.Kholilah, S.E.,M.Si dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si**
- **Bapak Dan Ibu Dosen UMP Falkultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.**
- **Dan Almamater Hijau Kebangaanku.**

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SERASAN SEKUNDANG SAWIT MAS**” Dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Abdul Rozi dan Idalaila, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang selalu memanjatkan doa untuk Nofita Rahmi putrimu tercinta dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materi maupun moral yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu DR. Zaleha Trihandayani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj.Kholilah, S.E.,M.Si selaku pembimbing ke I dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si selaku pembimbing ke II yang dengan kesabaran membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga usulan penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Teman seperjuangan yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
7. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

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

Palembang, 23 Februari 2022

NOFITA RAHMI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTO	v
HALAMAN PRAKARTA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Rumusan Masalah	10
C.Tujuan Penelitian	10
D.Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
A.Landasan Teori	12
1.Kinerja Karyawan	12
2.Lingkungan Kerja	17
3.Displin kerja.....	23
4.Motivasi	27
B.Penelitian Sebelumnya.....	31
C. Kerangka Pemikiran.....	35
D. Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasionalisasi Variabel	40
D. Populasi dan Sampel	40
E. Data yang diperlukan	42
F. Metode Pengumpulan Data.....	43
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Hasil Penelitian.....	54
B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
A. Simpulan	92
B. Saran.....	92

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi PT Serasan Sekundang Sawit Mas	6
Tabel 1.2 Persentase Kehadiran Karyawan Serasan Sekundang Sawit Mas	9
Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	40
Tabel 3.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert.....	45
Tabel IV.I Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.	57
Tabel IV.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	58
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja	59
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Usia	60
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Disiplin dan Motivasi, dan Lingkungan Kerja.....	62
Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	63
Tabel IV.8 Jawaban Responden untuk variabel Kinerja karyawan	64
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Lingkungan.....	67
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Disiplin	70
Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	73
Tabel IV.12 Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients ^a	77
Tabel IV.13 Uji F (simultan) ANOVA ^b	79
Tabel IV.14 Uji t (parsial/individu) Coefficients.....	80
Tabel IV.15 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary	80

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Tabulasi Data Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Karakteristik Responden
- Lampiran 5. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7. Hasil Regresi, Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi
- Lampiran 8. Titik Persentase Distribusi F
- Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi t
- Lampiran 10. Foto Copy Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11. Hasil Cek Plagiat
- Lampiran 12. Sertifikat AIK
- Lampiran 13. Sertifikat SPSS
- Lampiran 14. Sertifikat Pengantar Aplikasi komputer
- Lampiran 15. Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis

ABSTRAK

Nofita Rahmi/212017078/2022/Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas/Sumber Daya Manusia (SDM).

Tujuan penelitian ini mengetahui 1) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja ,disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT.Serasan Sekundang Sawit Mas. 2)untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. SerasanSekundang Sawit Mas 3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas. Sampel yang digunakan sebanyak 49 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proportionate stratified random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji hipotesis f dan uji t, serta Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Serasan Sekundang Sawit Mas. ada pengaruh signifikan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT.Serasan Sekundang Sawit Mas, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Serasan Sekundang Sawit Mas.dan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Serasan Sekundang Sawit Mas.

Kata Kunci: lingkungan kerja,Disiplin dan Motivasi kerja,dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Nofita Rahmi/212017078/2022/The Influence of Work Environment, Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Serasan Sekundang Sawit Mas/Sumber Daya Manusia(SDM).

The purpose of this study is to determine 1) to determine the effect of work environment, work discipline and work motivation on performance at PT. Serasan Sekundang Sawit Mas. 2) to determine work discipline on performance at PT. Serasan Sekundang Sawit Mas 3) to determine the effect of work motivation on the performance of employees of PT. Serasan Sekundang Sawit Mas. The sample used was 49 people with the sampling technique using the proportionate stratified random sampling technique. The data used in this research is primary data. The data collection method used is through a questionnaire, the data analysis technique used is Multiple Linear Regression, hypothesis testing f and t test, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that there is a positive influence between work environment, discipline and work motivation on the performance of employees of PT. Serasan Sekundang Sawit Mas. The results of the F hypothesis test show that there is a significant influence between work environment, discipline and work motivation on the performance of PT. Serasan Sekundang Sawit Mas employees. The results of the t -test indicate that there is a significant effect of the environment on the performance of PT. Serasan Sekundang Sawit Mas employees, there is a significant effect of work discipline on the performance of PT Serasan Sekundang Sawit Mas' employees. and there is a significant effect of work motivation on the performance of employees of PT. Serasan Sekundang Sawit Mas. The results of the coefficient of determination show that the environment, discipline and work motivation contribute 59.9% to changes in employee performance at PT. Serasan Sekundang Sawit Mas.

Keywords: work environment, work discipline and motivation, and employee performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru diperusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen diperusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. betapa majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan. Pengertian sumber daya manusia menurut Hasibuan(2006:10) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Muhammad Busro (2018:88) Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi.

Nitisemito dalam Mahmudah Enny (2019:56) lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologi kerja karyawan, bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik, namun jika lingkungan kerja kurang nyaman maka akan menciptakan kinerja yang buruk bagi suatu instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang ada di sekitar lokasi berkerja yang mempengaruhi kegiatan menjalankan suatu pekerjaan

seorang pegawai di dalam suatu organisasi atau di suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku para karyawannya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan untuk tercapai, Artinya, seseorang yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. selain itu disiplin mencoba untuk mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki, Tohardi dalam Edy Sutrisno (2017:88).

Fillmore H. Stanford Dalam Muhammad Busro (2018:49) Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Gitosudarmo dalam Edy Sutrisno (2017:111) Motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, Karena motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Saat ini terdapat banyak perusahaan yang bergerak dibidang produksi sawit salah satunya yaitu PT Serasan Sekundang Sawit Mas berdiri pada tahun 1984 di Dusun III Desa Lecah Kecamatan Lubai Ulu kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan.

Keberadaan perusahaan dalam memproduksi buah kelapa sawit menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih

keberhasilan dari persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawan. Melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Untuk itu, perusahaan akan terus meningkatkan kualitas dari para pegawainya. Salah satunya dengan meningkatkan kemampuan yang dimiliki seorang dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja pada PT. Serasan Sekundang Sawit Mas, Kinerja ini masih ada yang belum sesuai harapan atau bisa disebut kurang baik karena masih terdapat sebagian karyawan yang lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil kerja yang dihasilkan tidak memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari tujuan perusahaan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas yang belum tercapai, tujuan dapat dilihat dari hasil pelaksanaan kerja karyawan Kemampuan yang dimiliki karyawan masih kurang memadai sehingga produksi belum memenuhi target yang ditetapkan dan tidak menguasai pekerjaannya secara menyeluruh. Tentunya perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerja, karena keberhasilan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas tergantung pada kinerja karyawan yang baik.

Tabel I.1

Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Target Produksi diterima dan realisasi Data Produksi PT. Serasan Sekundang Sawit Mas
Muara Enim Tahun 2016 – 2020

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Presentase
2016	17.000 Ton	7.982Ton	46,96%
2017	16.000 Ton	9.999Ton	62,50%
2018	18.000 Ton	8.955 Ton	49,75%
2019	19.000 Ton	11,712Ton	61,64%
2020	16.000 Ton	7,982 Ton	49,89%

Sumber : PT. Serasan Sekundang Sawit Mas 2021.

Berdasarkan data produksi yang diperoleh dari PT. Serasan Sekundang Sawit Mas dapat di lihat bahwa pada lima tahun terakhir tidak mencapai target. pada tahun 2016 hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap target produksi diterima dan realisasi data produksi PT. Serasan Sekundang Sawit Mas adalah 46,96% tidak mencapai target produksi karena mengalami kurangnya perawatan tanaman buah kelapa sawit, karena dari perawatan yang tepat dan baik akan menghasilkan buah kelapa sawit yang sehat dan dapat bereproduksi dengan maksimal. Pada tahun 2017 hasil produksi buah kelapa sawit mengalami kenaikan 62,50% penggunaan pupuk yang berimbang dan sesuai dosis yang dianjurkan atau dibutuhkan dapat meningkatkan produktivitas dari buah kelapa sawit tersebut, dan sebaliknya jika tidak berimbang dapat menyebabkan menurunnya produksi yang dihasilkan buah kelapa sawit. Pada tahun 2018 hasil produksi buah kelapa sawit mengalami penurunan 49,75% kurangnya pengendalian hama dan penyakit tanaman karena sangat berpengaruh terhadap kesehatan buah kelapa sawit itu sendiri.

Buah Kelapa sawit yang bebas dari hama penyakit akan berproduksi dengan maksimal. Pada tahun 2019 produksi mengalami kenaikan menjadi 61,64% bahwa buah kelapa sawit yang bersih dari gulma pengganggu tanaman akan beproduksi secara maksimal, karena tidak ada yang mengganggu dalam menyerap kandungan unsur hara yang diberikan. tetapi memasuki tahun 2020 hasil produksi menurun menjadi 49,89% kondisi ini disebabkan buah kelapa sawit yang tidak sehat dan juga faktor kinerja karyawan menurun. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Serasan Sekundang Sawit Mas belum memenuhi harapan perusahaan. Tujuan perusahaan PT Serasan Sekundang Sawit Mas saat ini mengalami naik turunnya hasil realisasi pertahun, buah kelapa sawit yang diproduksi setiap menerima buah sehat kelapa sawit, sehingga tidak mencapai target. Minimnya kesempatan dalam memanfaatkan peluang untuk mencapai target sehingga standar yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai, dan kurangnya faktor penunjang alat dan sarana bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya kurang optimal dan terhambat. Dikarenakan perusahaan belum memperbaharui mesin mesin yang sudah tua.

Berdasarkan survei awal peneliti dilihat dari sisi Lingkungan kerja ada beberapa permasalahan yaitu keamanannya kurang terjaga Dalam Lingkungan Kerja PT. Serasan Sekundang Sawit Mas dibagian pabrik keamanan masih dalam tingkat sangatrendah, karena sering terjadinya kecelakaan kerja dikarenakan lantai licin akibat kena bocoran minyak yang keluar dari mesin, khusus bagi karyawan yang bekerja langsung di

pengoperasian mesin. karyawan kurang menjaga kebersihan dalam area pabrik sehingga membuat lingkungan yang menjadi tidak terjaga. perhatian dan dukungan dari pimpinan yang dianggap kurang maksimal kepada beberapa karyawan yang tidak memiliki kedekatan secara individual kepada pimpinan. penerangan yang kurang memadai seperti banyaknya lampu dilapangan kurang pencahayaan, sehingga karyawan yang lembur malam sulit untuk bekerja dengan baik.

Selanjutnya hasil survei awal penulisan dari sisi disiplin kerja yang ada di PT. Serasan Sekundang Sawit Mas, masih menjadi kendala seperti Sanksi hukuman tidak ada untuk mereka yang tidak menaati peraturan seperti tidak menggunakan alat pelindung diri didalam area pabrik, dan juga keluar masuknya saat jam kerja, kepentingan atau keperluan pada saat jam kerja perlu ditekankan lagi guna menghindari hal hal yang tidak diinginkan oleh seluruh karyawan, kecuali kepentingan mendesak. Ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan juga belum maksimal sehingga belum dapat memberikan efek jera kepada karyawan, seperti kehadiran dan absensi karyawan tersebut tidak mematuhi perintah dari pemimpin dan juga sering terjadinya kelalaian karyawan dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan pemimpinnya dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan kurang baik menyebabkan ketidak profesional dalam bekerja. Sehingga menyebabkan hubungan antara karyawan dengan pimpinan kurang harmonis.

Tabel I.2

Absensi Karyawan PT Serasan Sekundang Sawit Mas Tahun 2016-2020

No	Tahun	Kehadiran	Terlambat
1	2016	85%	9%
2	2017	76%	12%
3	2018	81%	13%
4	2019	79%	9%
5	2020	79%	10%

Sumber : PT Serasan Sekundang Sawit Mas, 2021

Berdasarkan informasi pada tabel I.2 di atas menunjukkan bahwa, absensi kehadiran tertinggi terjadi pada tahun 2016 yaitu 85% dan absensi terendah terjadi pada tahun 2017 yaitu 76%. masih adanya karyawan yang datang terlambat, absen bekerja tanpa keterangan ini diprediksi akibat tidak adanya sanksi hukum yang kuat seperti surat peringatan bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Selanjutnya hasil survei awal penulis dari sisi Motivasi diketahui ada permasalahan dari sisi tanggung jawab, prestasi kerja, dan pengakuan. Pemberian tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kemampuan, kurangnya perhatian dan pengawasan dari pimpinan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas yang mengakibatkan karyawan lebih suka melimpahkan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka kepada karyawan lain. Sehingga dorongan atau keinginan untuk memotivasi diri

sendiri juga belum maksimal. Selain itu rendahnya apresiasi atau penghargaan serta minimnya pemberian bonus dan juga pengakuan dari pimpinan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan kajian penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin dan motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas”.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas?
3. Adakah pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas?
4. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Serasan Sekundang Sawit Mas.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber dayam manusia.

b. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan dan hambatan pada penurunan kinerja di dalam perusahaan sehingga dapat diperbaiki untuk kedepannya

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSAKA

- Anggreany Hustia(2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Jurnal ilmu manajemen vol 10.*
- Bunga Astra Gracia(2019). Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerjakaryawan PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan, jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol 2.*
- Edy Sutrisno(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.*
- Hasibuan M S.P(2011) “Manajemen Sumber Daya Manusia” Edisi Revisi*
- Hafis Laksmna Nuraldy(2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta, jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 15.*
- Kadarisman(2017). Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia.Jakarta : PT Rajagarafindo Persada.*
- M. Agus Rajenang(2020).Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir.Jurakunman, Vol 1.*
- Muhammad Busro(2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Prenamedia Group.*
- Mahmudah Enny W(2019).Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: Ubhara Manajemen press.*
- Ni Made Diah Yudiningsih(2016). Pengaruh lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distanak Kabupaten Buleleng, Jurnal Bisma Vol 4.*
- Syofian Siregar(2013)“Metode Penelitian Kuantitatif” jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.*
- Sugiyono(2017).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi keduapuluh enam. Bandung: Alfabeta.*
- Wibowo.(2017).Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta : PT Raja findoPersada.*
- Yoyo Sudaryo (2019). Manajemen sumber daya manusia, Yogyakarta : Andi.*