

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUTOPO LESTARI JAYA
KABUPATEN BANYUASIN**



Skripsi

Nama : Dendi Kusman

NIM : 212016093

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUTOPO LESTARI JAYA
KABUPATEN BANYUASIN**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Prasyarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Dendi Kusman
NIM : 212016093**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dendi Kusman
Nim : 212016093
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau 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 karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Januari 2022


Dendi kusman

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja
karyawan PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin

Nama : Dendi kusman
NIM : 212016093
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing I,

DR. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M
NIDN: 0207046301

Pembimbing II,

Mister Candra, S.pd., M.Si
NIDN: 1005068902

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen
Pembimbing I,



Dr. Latha Prihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

iv

MOTTO & PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan orang lain). Dan hanya kepada tuhan mu lah engkau berharap.” (Qs.Al-Insyirah,6-8)

Terucap syukur kepada allah swt

Ku persembahkan kepada :

- Kedua orang tuaku dan saudari Tercinta yang selalu mendoakan Dan memberikan motivasi bagiku
- Dosen pembimbing
- Almamater



PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Segala puji hanya milik Allah azza wa jalla, Robb semesta alam. Penulis panjatkan kehadiran-Nya yang telah memberikan limpahan rahmat, karunia dan kekuatan sehingga skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Daj Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin ini dapat di selesaikan dengan baik. Salam dan shalawat senantiasa penulis haturkan kepada Rasulullah Muhammad Sallallahu 'Alaihi Wassallam sebagai satu-satunya uswah dan qudwah dalam menjalankan aktivitas keseharian di atas permukaan bumi ini, juga kepada keluarga beliau, para sahabatnya, dan orang-orang mukmin yang senantiasa istiqomah meniti jalan hidup ini, hingga akhir zaman dengan Islam sebagai satu-satunya agama yang diridhai Allah swt.

Penulis menyadari sedalam-dalamnya bahwa skripsi ini terwujud berkat uluran tangan dari insan-insan yang telah digerakkan hatinya oleh Sang Khaliq untuk memberikan dukungan, bantuan dan bimbingan bagi penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku Bapak Taufik dan Ibu Sulastrri Mereka adalah orang yang banyak berjasa dan menyayangiku dengan tulus.

Keberhasilan penulisan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yuda Mahrom, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr Zaleha Tri handayani, SE. M.Si dan Bapak Mister Candera, S.pd.,M.Si selaku Ketua Program dan Seketaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati. S.E, MM dan Mister Candera, S.pd., M.Si selaku pembimbing dan memberi arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
5. Responden yang telah membantu dalam mengisi koesioner.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala

kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2020

Penulis

(Dendi Kusman)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	11
A. Landasasan Teori.....	11
1. Teori Kinerja Karyawan.....	11
2. Teori Motivasi Kerja.....	17

3. Teori Disiplin.....	19
4. Teori Lingkungan Kerja.....	21
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasional Variable.....	33
D. Populasi Dan Sampel.....	34
E. Data Yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	39
1. Uji Instrumen.....	39
a. Uji Validitas.....	39
b. Uji Releabilitas.....	39
2. Analisis Data.....	40
3. Teknik Analisis.....	42
a. Teknik Regresi Linier Berganda.....	42
b. Uji Hipotesis.....	43
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil penelitian.....	47
1. Gambaran umum tempat peneltian.....	47

2. Hasil uji instrumen.....	49
3. Gambaran karakteristik responden.....	54
4. Gambaran umum jawaban responden.....	58
5. Teknik Analisis	68
6. Uji F (Simultan)	70
7. Uji T (Parsial)	71
8. Koefisien Determinasi (R)	73
B. Pembahasan Hasil Penelitian	74
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	86
A. Simpulan	86
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Perkembangan Produksi.....	4
Tabel I.2 Keluhan karyawan.....	6
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Peneliitan.....	33
Tabel III.2 Populasi dan sampel karyawan berdasarkan bidang pekerjaan.....	36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas kinerja kayawan.....	50
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	51
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Disiplin.....	52
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	53
Tabel IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel IV. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel IV. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan bagian kerja.....	56
Tabel IV. 9 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja.....	57
Tabel IV. 10 Jawaban Responden Variabel kinerja kayawan.....	58
Tabel IV. 11 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	60
Tabel IV. 12 Jawaban Responden Variabel Disiplin.....	63
Tabel IV. 13 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	65
Tabel IV. 14 Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel IV. 15 Hasil Uji F (Simultan)	70
Tabel IV. 16 Hasil Uji T (Parsial)	71
Tabel IV. 17 Hasil Uji Koefesien Derterminasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

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

ABSTRAK

Dendi Kusman/212016093 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Adakah pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin, (2) Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin. (3) Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin, (4) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin. Adapun tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin, (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin, (4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif variable yang digunakan adalah motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini 123 karyawan yang diambil sebanyak 55 sampel. Data primer yang diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin, (2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin. (3) Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin, (4) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin dibuktikan dari nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dendi Kusman/212016093 Effect of Work Motivation, Discipline and Work Environment on Employee Performance of PT Sutopo Lestari Jaya Banyuasin Regency.

The formulations of the problem in this study are (1) Is there any influence of motivation, discipline, and work environment on employee performance at PT. Sutopo Lestari Jaya Banyuasin Regency, (2) Is there any influence of work motivation on employee performance at PT. Sutopo Lestari Jaya, Banyuasin Regency. (3) Is there any influence of discipline on employee performance at PT. Sutopo Lestari Jaya Banyuasin Regency, (4) Is there any influence of the work environment on the performance of employees at PT. Sutopo Lestari Jaya, Banyuasin Regency. The objectives of this study are (1) to determine the effect of motivation, discipline, and work environment on employee performance at PT. Sutopo Lestari Jaya Banyuasin Regency, (2) To determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Sutopo Lestari Jaya Banyuasin Regency, (3) To determine the effect of discipline on employee performance at PT. Sutopo Lestari Jaya Banyuasin Regency, (4) To determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Sutopo Lestari Jaya, Banyuasin Regency.

This research includes associative research. The variables used are work motivation, discipline and work environment on employee performance. The population in this study was 123 employees taken as many as 55 samples. Primary data is needed as the basis for analysis, while the data collection technique is a questionnaire. The analytical technique used is Multiple Linear Regression.

The results of this study are (1) There is an influence of motivation, discipline, and work environment on employee performance at PT. Sutopo Lestari Jaya Banyuasin Regency, (2) There is an effect of work motivation on employee performance at PT. Sutopo Lestari Jaya, Banyuasin Regency. (3) There is an effect of discipline on employee performance at PT. Sutopo Lestari Jaya Banyuasin Regency, (4) There is an influence of the work environment on employee performance at PT. Sutopo Lestari Jaya, Banyuasin Regency, is proven by the t-count value which is smaller than the t-table.

Keywords: Work Motivation, Discipline and Work Environment on Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus – menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Oleh karena itu, SDM yang harus diperlakukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap kinerja jalannya suatu organisasi.

Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat kinerja kerja yang optimal dengan Dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang bisa berakibat merugikan karyawan maupun perusahaan. Karyawan dengan ketrampilan yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu

menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dia hasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus di penuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:188) ada 13 faktor diantaranya; kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen serta disiplin kerja

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi. Menurut Robbins (dalam Donni 2018:201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang termotivasi dengan baik akan lebih menunjukkan intensitas yang karyawan tersebut miliki, semakin baik motivasi maka akan semakin meningkat pula kinerja yang diberikan oleh karyawan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain motivasi, disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Afandi (2018 : 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Kasmir (2018:192), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”. Kalimat diatas memiliki arti, lingkungan kerja adalah suasana disekitar tempat kerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan.

Evaluasi dan perbaikan kinerja karyawan juga terus menerus dilakukan oleh PT. Sutopo Lestari Jaya. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Karya Mulya, Desa Gasing Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Palembang 30961, Sumatera Selatan dengan luas 2.250 hektar. Luas area perusahaan (pabrik) adalah \pm 20 hektar dan luas lahan perkebunan kelapa sawit \pm 2.230 Hektar. PT Sutopo Lestari Jaya juga memiliki kantor yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman, 20 Ilir, D. III, Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30121 dengan luas area perusahaan (kantor) adalah \pm 120 m². Perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan buah kelapa sawit menjadi Crude Palm Oil (CPO) yang berada di daerah Desa Gasing. PT. Sutopo Lestari Jaya awalnya bergerak di bidang penyuplai buah kelapa sawit dan mulai mendirikan pabrik kelapa sawit di tahun 2013. Lokasi pabrik terletak di Desa Gasing, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Palembang 30961 Provinsi Sumatra Selatan. Pendiri perusahaan PT. Sutopo Lestari Jaya adalah David Gozali yang sekaligus pemilik PT. Tedmond Fibre Glass. Kinerja karyawan perusahaan ini dapat digambarkan sebagaimana tabel berikut :

Tabel I.I

Perkembangan Produksi Crude Palm Oli (CPO) PT. Sutopo Lestari Jaya dari tahun 2016-2020

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)
2016	111,198	102,673
2017	109,778	100,398
2018	108,453	105,007
2019	110,558	103,892
2020	107,225	94,689

Sumber : PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuwasin, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja PT. Sutopo Lestari Jaya masih belum sesuai dengan standar perusahaan, hal ini dilihat dari hasil yang dicapai oleh karyawan PT. Sutopo lestari jaya kabupaten banyuwasin masih belum sesuai dengan target yang di harapkan perusahaan. Ini berarti standar kerja yang dimiliki karyawan PT Sutopo lestari jaya dapat dikatakan masih kurang dari keinginan perusahaan. Selanjutnya dilihat berdasarkan kompetensi, tampak kompetensi karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan, dikarenakan terdapat juga beberapa karyawan yang masih belum sepenuhnya menguasai bidang pekerjaan yang ditempati karyawan, seperti pengoperasian mesin produksi barang dan pemeliharaan alat-alat produksi barang, hal ini tentu membuat kinerja karyawan belum tercapai dengan maksimal. Selanjutnya alat atau sarana yang ada di PT Sutopo lestari jaya kabupaten banyuwasin sering juga mengalami kendala, seperti sering bermasalahnya kendaraan angkutan barang, hal ini jelas menyebabkan keterlambatan dalam proses produksi.

Karyawan PT Sutopo lestari jaya juga belum memiliki alasan apakah pekerjaan mereka lakukan memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi. Seperti Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan masalah-masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan, maka PT Sutopo lestari jaya kabupaten banyuwasin harus meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pra riset sebanyak 30 karyawan yang ada diperusahaan. Dari hasil pra riset terdapat sebanyak 17 responden yang menyatakan keluhannya terhadap perusahaan.

Tabel I. 2

Keluhan karyawan terhadap perusahaan

No	Keluhan karyawan	Jumlah
1	Fasilitas kurang	2
2	Karyawan sering terlambat	1
3	Kurangnya arahan dari atasan	6
4	Tekanan kerja	1
5	Gaji kurang sesuai	2
6	Hubungan dengan atasan dan sesama keryawan	3
7	Kurangnya pelatihan	1
8	Kesadaran dalam menggunakan alat keselamatan	1
Jumlah		17

Sumber : Hasil pra riset, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Fasilitas kurang, gaji kurang sesuai, dan kurangnya pelatihan membentuk variabel motivasi, dapat di jelaskan fasilitas kurang yang di rasakan karyawan dikarenakan kurangnya alat komunikasi antar ruangan masih terbatasnya sarana transportasi karyawan bagi karyawan, seperti Ht, telepon, dan kendaraan motor, hal ini kadang membuat motivasi karyawan dalam bekerja menurun.

Dalam hubungan yang lain seperti dalam pemberian gaji yang diterima karyawan, kadang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, dimana karyawan sering melakukan pekerjaan di luar tugas dan tanggung jawab, seperti dalam hal pekerjaan pengawasan di lapangan, dimana karyawan yang bertugas di bagian alat angkutan

barang kadang juga di suruh melakukan pengawasan di lapangan. Selain itu kurangnya pelatihan kerja yang diterima karyawan juga berdampak kepada karyawan kurang berkembang. Karyawan yang mengikuti pelatihan kerja seperti program pelatihan pengoperasian alat dan pelatihan K3, hanya beberapa karyawan terpilih yang bisa mengikuti pelatihan. Hal membuat karyawan tidak dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian di perusahaan tersebut.

Karyawan sering terlambat, kurangnya arahan atasan, tekanan kerja, dan kurangnya kesadaran menggunakan alat keselamatan membentuk variabel disiplin dapat dijelaskan bahwa sering terjadi keterlambatan karyawan dalam berkerja hal ini dikarenakan kurangnya Kesadaran karyawan akan ketepatan waktu masuk kerja, dimana terdapat beberapa karyawan yang sering terlambat masuk berkerja, dan juga kurangnya pengawasan dan tindakan yang dilakukan para atasan kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

Dalam hubungan yang lain seperti kurangnya arahan yang diberikan para atasan kepada karyawan pada saat waktu bekerja membuat karyawan dalam bekerja tidak bisa memaksimalkan waktu secara efektif dan efisien, seperti dalam pemberian tugas pengopresian alat produksi dimana karyawan yang tidak mengerti tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. Terdapat juga indikator disiplin dalam hal tekanan kerja yang di rasakan karyawan pada saat bekerja seperti tuntutan akan waktu penyelesaian tugas pekerjaan kadang membuat karyawan melalaikan pekerjaan yang diberikan.

Dan juga masih kurangnya disiplin karyawan dapat terlihat dari dimana kurangnya kesadaran karyawan akan memakai alat keselamatan diri, dengan tidak mematuhi peraturan perusahaan, seperti penggunaan alat K3 dimana karyawan kadang dengan

sengaja tidak memakai alat keselamatan diri dan perlindungan diri, hal ini berdampak akan terjadinya kecelakaan kerja yang dilakukan karyawan.

Hubungan dengan atasan dan sesama karyawan merupakan indikator variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan hubungan dengan atasan dan sesama karyawan masih kurang terjalin, dimana dapat terlihat dari hubungan antara pemimpin dan karyawan yang masih kurangnya komunikasi dan kedekatan, dan ada juga masih ada beberapa karyawan yang kurang bisa bekerja sama dengan baik, dimana terlihat beberapa karyawan yang kurang peduli akan satu tim kerja seperti dalam pekerjaan pengawasan produksi barang ketika satu pekerjaan telah selesai karyawan tersebut enggan membantu karyawan lain dalam bekerja, hal menjadi masalah yang perlu diperhatikan perusahaan agar tingkat kinerja karyawan lebih maksimal.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin.**

B. Rumusan masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Adakah pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin ?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin ?

4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin ?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin ?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin ?
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sutopo Lestari Jaya Kabupaten Banyuasin?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi ilmu pengetahuan dan pemahaman yang bermanfaat secara lebih riil yang tidak dapat diperoleh di dalam kelas mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan Motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan, khususnya berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.

S

Pratama, D. W., & Santoso, S. B. (2018). Pengaruh Citra Merek , Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian melalui Kepercayaan Konsumen pada Produk Stuck Original. *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 1–11.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : RajaGrafindo Persada

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (1st ed.)*. Yogyakarta: Gava Media.

Murtiyoko, H. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(4), 117–128.

Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 4(4), 321–332

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 8. Jakarta : prenada media group.

Azahraty. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2 (1) : 24-34.

Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 99. <https://doi.org/10.33603/jibm.v1i2.665>

Sedarmayanti. 2017. *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam. *Open Journal System*, 2(3), 272–282.

Sutrisno, Edy 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, Jakarta: PRENAMEDIA GROUP. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.