# PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG

**SKRIPSI**

**Nama : Muhammad Ilham**
**Nim : 212018385**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**2022**

# PENGARUH KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG

**SKRIPSI**

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


**Nama : Muhammad Ilham**
**Nim : 212018385**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : Muhammad Ilham |
| NIM | : 212018385 |
| Konsentrasi | : Manajemen Sumber Daya Manusia |
| Judul Skripsi | : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. |

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 norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022

METERAI TEMPEL

Muhammad Ilham



iv

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
**Universitas Muhammadiyah**
**Palembang**

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

| | | |
|---|---|---|
| Judul | : | Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang |
| Nama | : | Muhammad Ilham |
| Nim | : | 212018385 |
| Fakultas | : | Ekonomi dan Bisnis |
| Program Studi | : | Manajemen |
| Konsentrasi | : | Manajemen Sumber Daya Manusia |

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, 2022

**Pembimbing I**

**Belliwati Kosim, S.E., M.M**
**NIDN:0217036101**

**Pembimbing II**

**Anggreany Hustia, S.E., M.M**
**NIDN:0110128301**

**Mengetahui,**
**Dekan**
**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**

**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.S.i**
**NIDN:0229057501**

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

"HIDUP HANYA SEKALI HIDUPLAH YANG BERARTI DAN MENJADI YANG TERBAIK UNTUK DIRI SENDIRI"

Dengan rasa cinta dan do'a Skripsi ini

kupersembahkan kepada:

1. Ayahandaku (H. Abu Bakar Siddiq) dan Ibundaku (Hj. Eka Kartini) Tercinta
2. Saudara-Saudaraku serta Keluarga Besarku
3. Sahabat Seperjuangan
4. Almamater Kebanggaanku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

# PRAKATA

Puji syukur atas kehadirat Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang". Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah

H. Abu Bakar Siddiq dan Ibu Hj. Eka Kartini, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candera, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Belliwati Kosim, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan

sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Buisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat dan memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku kakak laki-laki dan kakak perempuan yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Pimpinan dan pegawai PT. Sri Aneka Karyatama Palembang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kepada sahabat seperjuangan (Aldo, Amin, Alfi, Alissa, Budi,Medy, Sakinah, Adhan,Amar,Abdel,Adit,Rizky).
10. Terima kasih untuk Siti Amelia telah memberikan semangat.
11. Terakhir, tidak kalah penting yaitu terima kasih kepada diriku, terima kasih diriku karena telah mempercayaiku, terima kasih diriku karena telah bekerja keras, terima kasih diriku karena tidak meminta hari libur, terima kasih diriku karena tidak pernah menyerah, terima kasih diriku karena selalu bersedekah dan berusaha lebih banyak memberi dari pada menerima.

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

Palembang,  Agustus 2022

Muhammad ilham

## Daftar Isi

Halaman Sampul Luar ..... i
Halaman Judul ..... i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat ..... iv
Halaman Pengesahan Skripsi ..... v
Motto dan Persembahan ..... vi
Prakata ..... vii
Daftar Isi ..... ix
Daftar Tabel ..... xi
Daftar Gambar ..... xii
Daftar Lampiran ..... xiii
Abstrak ..... xiv

**BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah ..... 1
B. Rumusan Masalah ..... 9
C. Tujuan Penelitian ..... 10
D. Manfaat Penelitian ..... 10

**BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESI**

A. Landasan Teori ..... 12
B. Penelitian Sebelumnya ..... 25
C. Kerangka Pemikiran ..... 30
D. Hipotesis ..... 33

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian ..... 34
B. Lokasi Penelitian ..... 35
C. Operasionalisasi Variabel ..... 36
D. Populasi dan Sampel ..... 37

E. Data yang Diperlukan ..... 39
F. Metode Pengumpulan Data ..... 40
G. Analisis Data ..... 41
**BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**
A. Hasil Penelitian ..... 49
B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... 76
**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**
A. Simpulan ..... 83
B. Saran ..... 84
DAFTAR PUSTAKA ..... 87
LAMPIRAN ..... 89

# DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Rage Nilai SKI ..... 6

Tabel I.2 Rekapitulasi SKI ..... 6

Tabel II.1 Perbedaan Persamaan Penelitian Sebelumnya ..... 29

Tabel III.1 Operasional Variabel ..... 36

Tabel III.2 Populasi dan Sampel ..... 39

Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) ..... 51

Tabel IV.2 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1) ..... 52

Tabel IV.3 Uji Validitas Kepemimpinan (X2) ..... 53

Tabel IV.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) ..... 54

Tabel IV.5 Uji Reliabilitas ..... 55

Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y) ..... 59

Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X1) ..... 62

Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X2) ..... 65

Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X3) ..... 68

Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda ..... 71

Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan) ..... 73

Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial) ..... 74

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi ..... 75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran ..... 32

Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 56

Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan..... 57

Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja ..... 58

# DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuisioner Penelitian

Lampiran 3. Hasil Output SPSS

Lampiran 4. Jawaban Responden

Lampiran 5. Regresi linier

Lampiran 6. Tabel F

Lampiran 7. Tabel T

Lampiran 8. Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran 9. Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 10. Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek Al-Quran

Lampiran 11. Sertifikat Aplikasi Komputer

Lampiran 12. Sertifikat SPSS

Lampiran 13. Biodata Penulis

# ABSTRAK

**Muhammad Ilham/212018385/2022/Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 122 karyawan dan sampel sebanyak 55 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, pada tahap analisis yang digunakan adalah data kualitatif di kuantitatifkan. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data berupa analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis F dan t serta koefisien Determinasi ($R^2$) dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antar variabel kepuasan kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap (Y) kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. Adanya pengaruh kepuasan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, adanya pengaruh kepemimpinan (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y), dan adanya pengaruh lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.


**Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja**

## *ABSTRACT*

***Muhammad Ilham/212018385/2022/The Effect of Job Satisfaction, Leadership, and Work Environment on Employee Performance at PT. Sri Aneka Karyatama Palembang/Human Resource Management.***

*The formulation of the problem in this study is whether there is an effect of Job Satisfaction, Leadership, and Work Environment simultaneously and partially on the performance of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. In this study a population of 122 employees and a sample of 55 employees. The data used in this study are primary data and the data collection technique is a questionnaire, at the analysis stage used is qualitative data quantified. The analytical technique used is the instrument test consisting of validity and reliability tests, while the data analysis technique is in the form of multiple linear regression analysis and hypothesis testing F and t and the coefficient of determination (R2) with an error rate of 10%. The results showed that there was a positive influence between the variables of job satisfaction (X1), leadership (X2) and work environment (X3) together on (Y) the performance of employees of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. The influence of job satisfaction (X1) partially on the performance of employees (Y) PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, the influence of leadership (X2) partially on performance (Y), and the influence of the work environment (X3) partially on employee performance (Y) PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.*



***Keywords: Job Satisfaction, Leadership, Work Environment and Performance***

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting yang harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan menyalahgunakan untuk mendukung organisasi atau perusahaan demi mecapai tujuannya.

Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu juga sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalammenjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi menurut Sudaryo

(2018:205). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya kepuasan kerja, kemimpinan dan lingkungan kerja.

Kinerja juga bagian dari tanggung jawab, apabila itu telah tercapai sesuai tujuan perusahaan maka perusahaan akan mengalami peningkatan. Kinerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dimana kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu organisasi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja menurut Edy Sutrisno (2017:147). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain Fasilitas, keamanan kerja, komunikasi pihak manajemen dengan bawahanya, kesempatan untuk maju, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, kondisi kerja, dan aspek sosial dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan, hal ini juga menyangkut perasaan emosional dan perasaan menyenangkan bagi karyawan sehingga menimbulkan sikap dan perasaan positif dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakan orang lain dengan membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. (Edy Sutrisno 2017: 213). Bagi perusahaan skala kecil maupun besar membutuhkan seorang pemimpin sebagai nahkoda untuk menentukan arah dalam mencapai tujuan yaitu kesuksesan.

Kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena bila pempimpin tidak mampu mangatasi masalah-masalah yang terjadi di perusahaan seperti pergantian shift kerja yang tidak sesuai keinginan karyawan maka akan terjadi suasana kerja yang tidak kondusif dan di sini diharapkan seorang pemimpin mampu membuat suatu model pemecahan masalah yang terjadi dilingkungan kerja agar tidak ada gesekan antara karyawan yang membuat kinerja menurun dan akan merugikan perusahaan dan pemimpin harus memberikan inspirasi atau gambaran perusahaan kedepannya kepada karyawan hal ini akan membuat karyawan termotivasi dalam menjalankan suatu pekerjaan, dan pemimpin harus dapat mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya dan mampu memberikan semangat kerja kepada karyawan karena bila pemimipin mampu memberikan semangat dan perhatian lebih kepada karyawan sehingga membuat karyawan tersebut lebih termotivasi dalam bekerja sehingga

membuat perusahaan mampu mencapai tujuannya selain itu juga mempengaruhi interpensi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Pemimpin diharapkan dapat memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan mengolah orang lain agar dapat bekerja sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu penunjang keputusan kerja karyawan, apabila lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif dalam arti kurangnya penerangan, kebisingan, sirkulasi udara, dan banyaknya sampah berserakan.lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja adalah penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur ditempat kerja, kelembaban ditempat kerja, ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau-bauan ditempat kerja, getaran mekanik ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi tempat kerja, musik ditempat kerja, dan keamanan kerja.(Sedarmayanti 2013: 184).

Lingkungan kerja juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Pembangunan nasional merupakan bagian dari salah satu perwujudan cita-cita negara Indonesia dengan memanfaatkan ilmu pengertahuan dan teknologi. Sebagai upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum perlu adanya pelaksanaan dalam bentuk fisik, pembangunan proyek-proyek, sarana dan prasana yang diwujudkan dalam bentuk pembangunan dan rehabilitasi kepentingan umum. Industri jasa konstruksi merupakan salah satu sektor yang memiliki tempat yang strategis di dalam sistem ekonomi nasional dimana nilai strategisnya itu adalah keterkaitan antara satu sektor dengan sektor lainnya.

PT. Sri Aneka Karyatama atau yang biasa dikenal sebagai PT.SAK adalah sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 1987 dan merupakan salah satu anak perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja dibawah naungan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Pusri (YKKP) yang sampai dengan saat ini bergerak dalam usaha penyedia jasa di bidang Konstruksi, Supplier, dan Cleaning Services. PT. Sri Aneka karyatama Palembang ini beralamat di JL. Mayor Zen Komp. Perkantoran PT. Pusri Palembang 30118.Berikut ini jawaban dari responden berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh penulis mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

Penilaian kinerja yang diakukan oleh PT. SAK adalah penilaian yang bersifat individual dilihat dari sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang karyawan dalam satu periode dan disepakati oleh atasannya yang disebut dengan SKI (Sasaran Kerja Individu). Nilai Kinerja (NK) dihasilkan melalui konversi sebagai berikut:

**Tabel 1.1**
**Range Nilai SKI**

| Range Nilai (%) | Kode Nilai Kinerja | Keterangan |
|---|---|---|
| **≥ 110** | **P1** | **Istimewa** |
| **≥ 103 s.d < 100** | **P2** | **Baik Sekali** |
| **≥ 96 s.d < 103** | **P3** | **Baik** |
| **≥ 90 s.d < 96** | **P4** | **Kurang** |
| **< 90** | **P5** | **Kurang Sekali** |

Sumber: PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, 2022

**Tabel 1.2**
**Rekapitulasi SKI Tahun 2019, 2020 dan 2021**

| NO | PRESTASI | TAHUN 2019 | | TAHUN 2020 | | TAHUN 2021 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | JUMLAH | % | JUMLAH | % | JUMLAH | % |
| 1 | P1 | 12 | 12,12% | 3 | 2,56% | 1 | 0,82% |
| 2 | P2 | 46 | 46,46% | 91 | 77,78% | 13 | 10,65% |
| 3 | P3 | 41 | 41,42% | 23 | 19,66% | 108 | 88,53% |
| 4 | P4 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| 5 | P5 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| | **JUMLAH** | **99** | **100%** | **117** | **100%** | **122** | **100%** |

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2022

P1 dari tahun ke tahun mengalami penurunan terlihat dari tabel 1.2 di tahun 2019 sebanyak 12 orang ( 12,12% ). Menurun di tahun 2020 menjadi sebanyak 3 orang ( 2,56% ). pada tahun berikutnya di tahun 2021 menjadi sebanyak 1 orang ( 0,82% ). Sedangkan p2 di tahun 2019 menjadi sebanyak 46 orang ( 46,46% ) di tahun brikutnya mengalami kenaikan tahun 2020 menjadi sebanyak 91 orang ( 77,78% ) pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi sebanyak 13 orang ( 10,65% ). Sedangkan p3 di tahun 2019 menjadi sebanyak 41 orang ( 41,42% ) di tahun 2020 mengalami penurunan menjadi sebanyak 23 orang ( 19,66% ) pada tahun berikutnya di tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi sebanyak 108 orang ( 88,5% ).

Secara kualitas karyawan pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang masih kurang dalam meningkatkan kualitas kerja sehingga menjadi tidak memuaskan dari segi prestasi, sedangkan secara kuantitas juga karyawan masih banyak yang belum mencapai target kerja yang harus dicapai karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. Selain itu juga waktu dapat mempengaruhi kinerja hal ini dapat terlihat dari masih banyak karyawan yang tidak mampu menyelesaikan target pencapaian kinerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat kinerja individu karyawan pada tahun 2021 masih banyak mengalami penurunan karena dapat dilihat dari perbandingan antara tahun tahun sebelumnya.

Berdasarkan data yang dilakukan oleh penulis kepuasan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti banyaknya karyawan yang merasa tingkat gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan tugas yang di berikan, juga karyawan kurang memiliki kreatifitas dalem bekerja seperti kurang karyawan dalam berinovasi dalam bekerja, serta kurang adanya kesetiaan pada karyawan hal ini dapat dilihat dengan masih banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan.

Faktor lainnya yaitu kepemimpinan. Pemimpin yang ada dirasa kurang memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, hal ini terlihat dari cara pimpinan yang dirasa kurang dalam mengambil keputusan bagi karyawan yng melanggar aturan. Sikap pemimpin terhadap bawahan juga kurang tegas, Hal ini terlihat dari banyak karyawan yang pulang sebelum jam kerja selesai namun pimpinan tidak menegur karyawan tersebut. Kemampuan memotivasi pimpinan juga dirasa kurang, hal ini terlihat dari cara memberikan semangat kepada bawahan yang masih rendah. Hal ini terlihat setiap kali karyawan memberikan merasa kurang semangat terhadap pekerjaanya, serta pimpinan di rasa kurang bertanggung jawab hal ini dapat terlihat dari pimpinan yang dirasa kurang dalam memberikan contoh yang baik bagi karyawan sehingga karyawan merasa pimpinan kurang bertanggung jawab kepada karyawan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh pada  kinerja, dalam hal ini seperti Fasilitas yang memadai dan komunikasi yang baik antar sesama karyawan di perusahaan yang mana berdasarkan prasurvey yang dilakukan penulis didapati

bahwa karyawan masih merasa fasilitas yang memadai dan sarana dan prasarana yang ada diperusahaan dirasa kurang lengkap, seperti peralatan kerja yang ada dirasa kurang lengkap dan kurang terawat dengan baik sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Karyawan juga merasa kurang terdapat komunikasi yang baik antar sesama karyawan, serta kurang adanya hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan, seperti sering terjadinya *miss* komunikasi yang terjadi dalam lingkup kerja antara karyawan dan pimpinan.

Berdasarkan uraian masalah diatas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka karyatama.

## B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

## D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di perkuliahan dalam dunia kerja yang sesungguhnya khususnya terhadap kepribadian dan kepuasan, serta interaksi sosial yang ada dalam dunia kerja

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan berharga bagi PT. Sri Aneka Karyatama Palembang dalam pengelolaan sumberdaya manusia dan untuk meningkatkan tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan acuan bagi pembaca sebagai pertimbangan untuk menghadapi permasalahan yang serupa.

# DAFTAR PUSTAKA


Arif Yusuf Hamali. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ketiga). Jakarta: PT Buku Seru.

Bintaro dan Daryanto, (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.

Diah Isnaini Asiati, dkk (2019) *Metedologi Penelitian Bisnis. Palembang* : NoerFikri Offset.

Dely Herisandi (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Selatan Agro Makmur Lestari Oki Sumatra Selatan. E.Jurnal Manajemen Update Vol 4, No 4

Edy, Sutrisno, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Fahmi, Irham. 2017. "Manajemen Kepemimpinan teori & aplikasi", Alfabeta: Palembang.

Hasibuan, Melayu S.P.. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasan, Iqbal. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif).* Jakarta : PT Bumi Aksara.

Herry, Krinandi. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. *ISSN: 2797-8966*

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.

Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung

Putu Gandi Ginantra (2017) Pengaruh

Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT Jasamarga Bali Tol Di Denpasar. E.Jurnal Aset Vol. 14 No. 1

Ratnasari & Sutjahjo (2017) Manajemen Kinerja Organisasi: CV. Penerbit Qiara Media.

Riki Pratama (2016) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim Tesis tidak dipublikasikan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.

Sugiyono (2017) *Metedologi Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D.* Bandung : CV. Alfabeta.

Siagian & Pranoto (2019) Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.

Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (2020): Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Vol no 4.522-542

Selvia Devi Yolanda (2021: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Konstruksi Persada Surabaya. e-Proceeding of Management. Vol 6, No 3

V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Yudiningsih (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Di Jakarta: Prenamedia Group.