

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PENGAMANAN ANAK
BANGSA KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama: Melda Anggraini

Nim 212020056

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PENGAMANAN ANAK
BANGSA KOTA PALEMBANG

Diajukan Untuk Memenuhi
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama: Melda Anggraini

Nim 212020056

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Melda Anggraini
NIM : 212020056
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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, Mei 2024



Melda Anggraini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang.
Nama : Melda Anggraini
Nim : 212020056
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Palembang, Mei 2024

Pembimbing I,



Dr. Fadhil Yamsir, S.E., A.K., M.M.
NIDN : 0217107002

Pembimbing II,



Sudarto, S.E., M.M.
NIDN : 020326701

Mengetahui
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ JANGAN PERNAH MERASA RENDAH DARI ORANG LAIN ”

“ KERJAKAN, TAWAKAL, IKHLAS ”

Halaman Persembahan :

- 1. Orang tua ku yang tercinta dan tersayang, untuk ibu ku darmayanti dan ayah ku ahmad sabirin terimakasih atas segala pengorbanan nya semoga ibuk dan ayah sehat dan bahagia selalu.**
- 2. Saudara kandung kakak ku tersayang Yogi Darma Saputra S.Ak yang selalu ada di barisan terdepan untuk ku terimakasih banyak atas dorangan dan motivasi sampai ke tahap saat ini.**
- 3. untuk kedua adik ku aldo romadon dan dinda saputri**
- 4. Almamater tercinta**

PRAKATA




Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbilalamin segala puji hanyalah milik Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang dengan tepat waktu. Sholawat serta salam kita haturkan semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Ayahanda Ahmad Sabirin dan Ibunda Darmayanti selalu berusaha dengan semaksimal dalam hal mendukung, memotivasi, dan selalu mendoakan sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini. Selesaiannya penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, bantuan, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. 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 Fadhil Yamaly, S.E, AK., M.M., DR. selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Sudarta Salman, S.E., M.M Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku, kakakku dan kedua adikku 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.
6. Para karyawan PT.Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang
7. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu saya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Palembang, Februari 2024



Melda Anggraini

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	15
B. Penelitian Sebelumnya.....	29
C. Kerangka Pemikiran.....	37
D. Hipotesis	40

BAB III METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Operasionalisasi Variabel	41
D. Populasi dan Sampel	42
E. Data yang Diperlukan	45
F. Metode Pengumpulan Data.....	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	79
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Halaman

1. Tabel I.1 Capaian Target Pendapatan	6
2. Tabel I.2 Prariset Kinerja Karyawan PT.PAB	7
3. Tabel I.3 Prariset Motivasi PT.PAB	8
4. Tabel I.4 Prariset Lingkungan Kerja PT.PAB	9
5. Tabel I.5 Prariset Disiplin Kerja PT.PAB.....	10
6. Tabel I.6 Absensi Karyawan Tahun 2022 PT.PAB	11
7. Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya	34
8. Tabel III.1 Definisi Operasional	43
9. Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT.PAB	45
10. Tabel IV.1 Uji Validitas.....	56
11. Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	57
12. Tabel IV.3 Jenis Kelamin	58
13. Tabel IV.4 Bagian Kerja	58
14. Tabel IV.3 Masa Kerja.....	59
15. Tabel IV.6 Jawaban Responden Kinerja Karyawan	60
16. Tabel IV.7 Jawaban Responden Motivasi	62
17. Tabel IV.8 Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	64
18. Tabel IV.9 Jawaban Responden Disiplin Kerja	66
19. Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	68
20. Tabel IV.11 Hasil Uji F	70
21. Tabel IV.12 Hasil Uji t.....	71
22. Tabel IV.13 Hasil Kofisien Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

Halaman

1. Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 40

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioener
- Lampiran 3 : Tabulasi
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 : Tabel R
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 14 : Plagiat Cheker
- Lampiran 15 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 16 : Sertifikat AIK
- Lampiran 17 : Sertifikat SKPI Pelatihan Pengolahan Bisnis
- Lampiran 18 : Sertifikat SKPI Pelatihan Job Analysis
- Lampiran 19 : Sertifikat SKPI Safety Risk Mapping in Office Building
- Lampiran 20 : Sertifikat SKPI Pelatihan Ssistem Manajemen Mutu
- Lampiran 21 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Melda Anggraini/212020056/Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah : Apakah ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang baik secara simultan maupun parsial. Populasi berjumlah 102 karyawan dengan sampel sebanyak 81 karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis uji F, uji T dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian bahwa regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 77,4% terhadap perubahan kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Melda Anggraini/212020056/The Influence of Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Pengamanan Anak Bangsa, Palembang City.

The formulation of the problem in this research is: Is there an influence of motivation, work environment and work discipline on the performance of employees of PT Pengamanan Anak Bangsa Palembang Branch, both simultaneously and partially. The population was 102 employees with a sample of 81 employees. Data collection methods in this research are questionnaires and interviews. The data analysis technique used is multiple linear regression with hypothesis testing, F test, T test and coefficient of determination test. The research results show that the regression shows that there is a positive influence between motivation, work environment and work discipline on employee performance. The results of the F test show that there is a significant influence of motivation, work environment and work discipline on employee performance. The results of the t test show that there is an influence of motivation, work environment and work discipline on employee performance. The results of the coefficient of determination show that motivation, work environment and work discipline contribute 77.4% to changes in employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek sentral dan kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, karena kemampuan dan kualitas kerja para karyawan berperan penting dalam menjalankan perusahaan dengan efektif dan efisien. Keberhasilan dan perkembangan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana sumber daya manusia dikelola baik oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada kemajuan peralatan, fasilitas, dan infrastruktur yang tersedia, tetapi lebih pada individu yang menjalankan tugas tersebut. Karyawan berkompetensi adalah mereka yang secara efektif menjalankan pekerjaan mereka dan mampu menghasilkan kinerja unggul yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam perusahaan maka kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:07) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam sebuah pekerjaan.

Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya dan dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan dan keberhasilan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Kasmir (2019:189) Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja.

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi penting dalam keberhasilan kinerja karyawan karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta

tujuan dan kepuasannya. Menurut Sunyoto (2018:12) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Andika (2019:190) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Menurut Sunyoto (2018:38) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Lebih lanjut menurut Yantika (2018:184) Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan kinerja para karyawan, didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah lingkungan, aspek sosial, dan kondisi fisik di mana

seseorang melakukan pekerjaannya . Hal ini berpotensi berdampak signifikan terhadap semangat kerja karyawan, hubungan di tempat kerja, kinerja, kepuasan kerja, dan kesehatan karyawan.

Menurut Afandi (2018:11) Disiplin kerja merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertip yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

PT.Pengamanan Anak Bangsa menjadi salah satu perusahaan yang sangat berkembang. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya penghargaan serta penilaian baik dari berbagai lembaga terkait kredibilitas PT.Pengamanan Anak Bangsa. Pencapaian hasil kerja menunjukkan hasil yang kurang maksimal dikarenakan bertele tele dalam melakukan pekerjaan. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan, hasil kerja yang dicapai kurang maksimal dan menumpuk nya pekerjaan serta kurang nya berkontribusi dengan pekerjaan lain. kurang nya mengutamakan tujuan perusahaan dan banyak tugas yang tidak terselesaikan. Kurang nya kebersihan, masih banyak disekitar tempat

terdapat sampah sampah yang menumpuk. Berdasarkan hasil audit PT.Pengamanan Anak Bangsa terakumulasi sangat baik.

PT.Pengamanan Anak Bangsa dinyatakan sebagai perusahaan dengan tingkat kebersihan yang sangat bagus, yang berarti PT.Pengamanan anak Bangsa termasuk perusahaan yang bersih dan sehat. PT.Pengamanan Anak Bangsa merupakan perusahaan penyedia pekerjaan untuk satpam yang sudah memiliki pendidikan “Gada prataman” untuk di tempatkan di beberapa porject yang dimiliki oleh perusahaan. Kegiatan utama PT.Pengamanan Anak Bangsa berupa jasa pencari tenaga kerja profesional yang berkualitas dan berdedikasi tinggi melalui proses seleksi dan evaluasi yang sangat ketat. PT.PAB memiliki beberap kantor kantor cabang yang tersebar di beberapa kota antara lain: Lampung, Lubuk Linggau, Bandar Lampung,Balik Papan, Jakarta. Kantor cabang yang terletak di Jl. Mayjen yusuf singedekane Cabang Kota Palembang Sumatera Selatan, merupakan salah satu cabang PT.PAB. Tercermin dari capain pendapatan setiap tahunnya. Berikut ini disajikan capain target pendapatan PT.PAB untuk tahun 2018 s/d 2022:

Tabel I.1
Capaian Target Pendapatan
Jasa Pengamanan PT. Pengamanan Anak Bangsa

Tahun	Pencapaian Target	Target	Persentase (%) Tercapai
2018	Rp.9,8 M	Rp.10 M	98%
2019	Rp.9.4M	Rp.10 M	94%
2020	Rp.9.3 M	Rp.10 M	93%
2021	Rp.9.1 M	Rp.10 M	91%
2022	Rp.9 M	Rp.10 M	90%

Sumber : PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel I.1 tampak bahwa target pendapatan PT.PAB selama tahun 2018-2022 mengalami penurunan, meskipun penurunannya tidak begitu signifikan. Situasi ini dapat mencerminkan kurang optimalnya kinerja parakaryawan di PT.PAB. Dari Tabel 1.1 tersebut memperlihatkan bahwa tujuan atas target belum tercapai, data ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum mencapai potensi maksimal, dan hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk lingkungan kerja dan disiplin kerja yang belum optimal. Oleh karena itu, penelitian dilakukan dengan melibatkan 30 responden (n=30) untuk memperkuat pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT.PAB. Hasil ringkasan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel I.2
Pra Riset Kinerja Karyawan PT.Pengamanan Anak Bangsa
Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan sudah bekerja sesuai harapan Perusahaan	12	18
2	Karyawan sudah bekerja dengan maksimal agar mencapai tujuan perusahaan	13	17
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	14	16

Sumber : Survey Peneliti, Tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel I.2, hasil pra riset terkait kinerja karyawan menyatakan bahwa terdapat indikator kecepatan dalam bekerja yang bermasalah seperti karyawan belum dapat bekerja mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan sebagai satpam atau security belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Hal ini ditandai lambatnya dalam pengendalian lalu lintas di area penjagaan, selain itu para security yang berada pada naungan PT. Pengamanan Anak Bangsa sering kali mengesampingkan urusan perusahaan. Hal ini ditandai para security seharusnya melayani konsumen yang mengalami keluhan terkait keamanan dengan cepat, tetapi pada umumnya konsumen sering kali mengeluhkan kinerja mereka yang lambat karena mereka mendahulukan urusan pribadi dibandingkan urusan perusahaan.

Tabel I.3
Pra Riset Motivasi PT.Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan menerima upah sesuai dengan posisi pekerjaan	12	18
2	Karyawan selalu mendapatkan apresiasi dari atasan untuk hasil kerja yang dihasilkan	13	17
3	Karyawan berprestasi menjadi acuan rekan kerja	11	19

Sumber : Survey Peneliti, Tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel I.3 hasil pra riset terkait motivasi menyatakan bahwa terdapat indikator kebutuhan fisik yang bermasalah seperti karyawan menyatakan bahwa perusahaan memberikan upah tidak sama seperti yang di harapkan oleh para karyawan. Hal ini terlihat dari mereka yang berada pada posisi security seharusnya mendapatkan upah minimum 3.600.000 namun kenyataannya mereka hanya diberi upah 3.300.000. Karyawan juga menyatakan bahwa atasan tidak memberikan apresiasi untuk hasil kerja karyawan contohnya karyawan yang telah berhasil memenangkan suatu perlombaan yang membawa nama perusahaan tetapi tidak di apresiasi oleh perusahaan sehingga karyawan menjadi malas untuk menunjukkan kemampuannya yang lebih baik. Selain itu, terkait dengan hubungan sosial antar karyawan, karyawan PT. PAB sebagai security tidak memperlihatkan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini ditandai pada saat terjadi kehilangan barang karyawan cenderung saling menyalahkan.

Tabel I.4
Pra Riset Lingkungan Kerja PT.Pengamanan
Anak Bangsa Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kebersihan tempat kerja terjaga sehingga membuat nyaman	10	20
2	Keamanan kerja karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan	13	17
3	Ventilasi siklus udara sudah memadai	12	18

Sumber : Survey Peneliti, Tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel I.4 hasil pra riset terkait lingkungan kerja menyatakan bahwa terdapat indikator yang bermasalah seperti kebersihan yang kurang terjaga pada area perusahaan, karena setelah melakukan pelayanan banyak sampah yang tertinggal. Petugas kebersihan tidak disediakan oleh perusahaan dan hanya mengandalkan kemauan karyawan sendiri untuk membersihkannya. Karyawan juga mengungkapkan bahwa pada area kerja kantordirasakan kurang nyaman dan adanya fasilitas AC yang kurang memadai. Minimnya ventilasi udara membuat keadaan di dalam ruang kerja semakin tidak nyaman. Selain itu, karyawan juga menyatakan bahwa keamanan kerja belum diperhatikan oleh perusahaan, seorang karyawan yang bekerja seharusnya mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan, Hal ini terlihat dari kurangnya penyediaan beberapa kamera pengawas di area kerja sehingga para karyawan merasa khawatir saat bekerja di lingkungan perusahaan.

Tabel I.5
Pra Riset Disiplin Kerja Karyawan PT.Pengamanan
Anak Bangsa Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan yang melanggar aturan diberikan sanksi	9	21
2	Pimpinan bersikap tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin	10	20
3	Diberikan penjelasan tentang tujuan dari perusahaan	13	17

Sumber : Survey Peneliti, Tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel I.5 hasil pra riset terkait disiplin kerja menyatakan bahwa terdapat indikator taat peraturan waktu yang bermasalah seperti karyawan yang tidak menaati aturan kerja seperti terlambat datang bekerja, sering meninggalkan pekerjaan, bolos kerja dan menyerahkan pekerjaan kepada yang lain, selain itu Karyawan juga menyatakan belum maksimalnya sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan contohnya karyawan yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan, kurang tegasnya pemimpin akan membuat karyawan yang melanggar aturan sudah menjadi hal yang biasa, sehingga akan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Tabel I.6
Absensi Karyawan Tahun 2022 PT.Pengamanan
Anak Bangsa Kota Palembang

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Sakit	Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan
1	Januari	102	90	3	6	1	2
2	Februari	102	96	1	3	1	1
3	Maret	102	85	3	8	4	2
4	April	102	80	4	8	5	5
5	Mei	102	89	1	7	3	2
6	Juni	102	96	2	3	1	0
7	Juli	102	93	2	1	4	2
8	Agustus	102	98	0	0	1	3
9	September	102	94	2	3	3	0
10	Oktober	102	87	1	9	3	2
11	November	102	89	1	5	3	4
12	Desember	102	93	0	6	2	1

Sumber : PT. Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT. Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang masih kurang baik, hal ini disebabkan oleh disiplin kerja karyawan yang masih rendah. Hal tersebut dapat terjadi karena atasan yang kurang tegas pada karyawan yang melanggar, sehingga terdapat beberapa karyawan tidak mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Selain itu, pengawasan di perusahaan juga belum mampu menjangkau sebagian karyawan, sehingga tidak setiap waktu dapat memonitoring penyelenggaraan kegiatan operasional kerja. Hal ini ditandai dengan masih terdapat karyawan yang tidak memakai seragam sesuai pedoman kerja yang ditentukan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Athar, (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan. Variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Penelitian oleh Sriyani et al., (2023). dengan judul Pengaruh Motivasi Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPDASHL Citarum-Ciliwung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi dipengaruhi karena keinginan untuk bekerja dengan baik sesuai target kinerja.

Berdasarkan uraian yang didukung dari beberapa fenomena yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan yang telah dirumuskan , maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Bagi Penulis

Dengan melakukan penulisan ini, penulisan ini memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap bidang pelayanan dan didunia perbankan.

2. Manfaat Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT.Pengamanan Anak Bangsa Palembang

3. Manfaat Bagi Almamater

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan dalam berbagai penelitian terutama berkaitan dengan masalah komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat dipergunakan sebagai tambahan kepustakaan yang memberi manfaat bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis pada khususnya manajemen dan universitas muhammadiyah pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX SEMARANG (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). *Solusi*, 16(4).
- Arisanti, Kartika Dwi., Santoso, Ariadi., & Wahyuni, Siti. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*. 2(1) 101-118.
- Asiati, Diah Isnaini., Fitriah, Wani, & Ervita, Safitri. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang : Noer Fikri Offset.
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57-64.
- Busro, M. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60.
- Cahaya, A. D., Febriana, H. D., Purnomo, W., & Erasdio, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada UMKM Coffeshop Kopi Sembilan Di Kecamatan Mlati Kabupaten Sleman Provinsi Yogyakarta). *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(1), 59-71.
- Danang, Sunyoto. (2018). *“Dasar-dasar Manajemen Pemasaran”*. Yogyakarta: CAPS
- Duanta, S. N. P., Wahyuni, S., & Zulianto, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi,

Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat RSUD Bhakti Husada Krikilan Glenmore. *Jurnal pendidikan ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 16(1), 53-59.

Febrianti, N., & H. M, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*.

Gafur, A., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRDKabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas Dan Protokoler. *Buletin Bisnis & Manajemen (BBM)*, 8(2), 90-99.

Hasibuan, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan Kelima*. Raja Pers.

Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287-294.

Linda, A., & Windayanti, W. (2018). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* Vol, 3, 2581-2165

Pahruroji. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Se Kecamatan Parungpanjang. *EDUMULYA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 39-61

Prasetyo, Muslih Dwi., Susanto. & Maharani Bernadetta Diansepti. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. 9(1) 23-32.

Ratna, R., Utari, W., & Hartati, C. S. (2023). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Se Kecamatan Tasik Putri Puyu. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 75-85.

Rini Ekawati, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Java Connection Yogyakarta (*Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta*).

- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Sriyani., Hubeis, Aida Vitayala Sjafr., Ramly, Amir Tengku. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPDASHL Citarum-Ciliwung. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(1), 318-329.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan. Surabaya : PT Kencana
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(1), 1-13.