

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SINAR MAS
SEJAHTERA PKS-SUNGAI KIKIM MILL KABUPATEN LAHAT**



SKRIPSI

NAMA : Sakinah

NIM 212021146

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SINAR MAS
SEJAHTERA PKS-SUNGAI KIKIM MILL KABUPATEN LAHAT**

SKRIPSI

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



NAMA : Sakinah

NIM 212021146

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sakinah
Nim : 212021146
Fakultas : Ekonomi dan bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Sejahterah PKS- Sungai Kikim Mill Kabupaten Lahat

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 diperguruan 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 tela ditulis dan 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 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



Sakinah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas
Sejahterah PKS-Sungai Kikim Mill Kabupaten
Lahat
Nama : Sakinah
Nim : 212021146
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si
NIDN : 0213106001



Randy Hidayat, S.E., M.Si
NIDN : 0230019401

Mengetahui,
Dekan
U.b Ketua Studi Manajemen



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

MOTO DAN PENGESAHAN

MOTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

Q.S AL-Baqarah: 286

“Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugasmu hanya berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh, selalu melibatkan Allah dalam segala urusanmu, percayalah hidupmu akan tenang.”

“semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Kepada Bapakku Suwardi dan Ibuku
Laila Nikmah
- ❖ Kepada Kakakku Dibyo Wahyu
Rhamadany dan Adikku Nurul Lathifah
- ❖ Dan Almameter Hijau Kebangganku

الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ بِسْمِ

PRAKATA

Assalamualaikum Warohmatullahi Wa Barakatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kabupaten Lahat” 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, Bapak Suwardi dan Ibu Laila Nikmah, saudaraku Dibyo wahyu Rhamadany dan Nurul Lathifah serta seluruh keluarga besar dan sahabat seperjuangan. Selesaiannya 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 Prof Dr.Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr.Yudha Mahrom DS,S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas EkonomiDan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT.Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kabupaten Lahat yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kepada orang tua ku tersayang, Ibu Laila Nikmah dan Bapak Suwardi yang senantiasa mendukung dan mendo'akan saya.
10. Saudaraku, Diby Wahyu Rhamadany dan Nurul Lathifah yang juga turut memberikan dukungan kepada saya.
11. Teman Seperjuanganku Cici, Putri, Yesi, Nayu, Etik, Selvi, Nanik dan Yuni yang selalu memberi motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi.

12. Serta rekan – rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2021.
13. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu – persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamu’alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Mei 2025

Sakinah

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| Halaman Sampul Luar..... | i |
| Halaman Judul..... | ii |
| Halaman Pernyataan Bebas Plagiat..... | iii |
| Halaman Pengesahan..... | iv |
| Moto Dan Persembahan..... | v |
| Prakata..... | vi |
| 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..... | 11 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 11 |
| D. Manfaat penelitian..... | 12 |
| BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS | |
| A. Landasan Teori..... | 13 |
| B. Penelitian Sebelumnya..... | 31 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 37 |
| D. Hipotesis..... | 41 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian..... | 42 |

| | |
|---|----|
| B. Lokasi Penelitian..... | 43 |
| C. Operasionalisasi Variabel..... | 44 |
| D. Populasi Dan Sampling..... | 45 |
| E. Data Yang Diperlukan..... | 47 |
| F. Metode Pengumpulan Data..... | 48 |
| G. Analisis Data Dan Teknik Analisis..... | 49 |

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Hasil Penelitian..... | 58 |
| B. Pembahasan Dan Hasil Penelitian..... | 89 |

BAB V. KESIMPULAN DAN KESIMPULAN

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 98 |
| B. Saran..... | 98 |

DAFTAR PUSTAKA..... 100

LAMPIRAN..... 103

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel I.1 Hasil Produksi Pertahun 2019-2023..... | 6 |
| Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset..... | 8 |
| Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya..... | 36 |
| Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel..... | 44 |
| Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang..... | 46 |
| Tabel IV.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin..... | 59 |
| Tabel IV.2 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan..... | 60 |
| Tabel IV.3 karakteristik responden berdasarkan bidang pekerjaan..... | 61 |
| Tabel IV.4 karakteristik responden berdasarkan pengalaman berkerja..... | 61 |
| Tabel IV.5 Uji Validitas kinerja karyawan..... | 62 |
| Tabel IV.6 Uji Validitas motivasi kerja..... | 63 |
| Tabel IV.7 Uji Validitas disiplin kerja..... | 64 |
| Tabel IV.8 Uji Validitas lingkungan kerja..... | 65 |
| Tabel IV.9 Uji Reliabilitas..... | 66 |
| Tabel IV.10 HasilTanggapan Responden Kinerja Karyawan..... | 67 |
| Tabel IV.11 HasilTanggapan Responden Motivasi Kerja..... | 71 |
| Tabel IV.12 HasilTanggapan Responden Disiplin Kerja..... | 75 |
| Tabel IV.13 HasilTanggapan Responden Lingkungan Kerja..... | 79 |
| Tabel IV.14 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 83 |
| Tabel IV.15 Uji F..... | 85 |
| Tabel IV.16 Uji t..... | 86 |
| Tabel IV.17 Koefisien Determinasi..... | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-------------------------------------|----|
| Gambar II.1 kerangka pemikiran..... | 40 |
|-------------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Variabel (Y)
- Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel (X1)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel (X2)
- Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel (X3)
- Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabelitas
- Lampiran 8 Uji Regresi, Uji F, Dan Uji t
- Lampiran 9 Frekuensi Jawaban Responden (Y)
- Lampiran 10 Frekuensi Jawaban Responden (X1)
- Lampiran 11 Frekuensi Jawaban Responden (X2)
- Lampiran 12 Frekuensi Jawaban Responden (X3)
- Lampiran 13 Tabel Distribusi Uji t
- Lampiran 14 Tabel Distribusi Uji F
- Lampiran 15 Tabel Distribusi Uji r
- Lampiran 16 Sertifikat Komputer
- Lampiran 17 Sertifikat AIK
- Lampiran 18 Sertifikat SKPI
- Lampiran 19 Sertifikat SKPI
- Lampiran 20 Sertifikat SKPI
- Lampiran 21 Sertifikat SKPI
- Lampiran 22 Sertifikat SPSS
- Lampiran 23 Pernyataan Bebas Plagiat
- Lampiran 24 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 25 Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 26 Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran 27 Surat Pelunasan BPP

ABSTRAK

Sakinah /21202146 /Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat /Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat . Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 58 responden dari total populasi sebanyak 140 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian menggunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa ada Pengaruh signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa ada Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat, ada Pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat, ada Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 61,5%. Sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Keywords:

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Sakinah /21202146 /The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance of PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill, Lahat Regency /Human Resource Management.

This study aims to determine whether there is an Influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance of PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat. This type of research uses Associative research. The sample in this study was 58 respondents from a total population of 140 employees. The sampling technique used the Simple Random Sampling technique. The data used in this study are primary and secondary data, Data collection methods using questionnaires. Data analysis in the study used qualitative which was then quantified. Data processing techniques used multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the study based on simultaneous hypothesis testing (F test) showed that there was a significant influence of work motivation, work discipline and work environment on employee performance of PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat. The results of partial hypothesis testing (t-test) show that there is a significant influence of work motivation on employee performance at PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat, there is a significant influence of work discipline on employee performance at PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat, there is a significant influence of work environment on employee performance at PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat. The results of the determination coefficient show that the variables of work motivation, work discipline, and work environment are able to contribute to the increase and decrease in Employee Performance by 61.5%. While the remaining 38.5% is influenced by other variables not included in this study.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Afandi Pandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu dan keahlian dalam mengatur hubungan serta tugas para karyawan secara produktif dan tepat sasaran untuk mencapai tujuan bersama bagi perusahaan, pekerja, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia meliputi tahapan penerimaan, penilaian, pengembangan kemampuan, perawatan, serta penggunaan tenaga kerja agar tujuan individu dan lembaga dapat terwujud. Tanpa adanya human resources sebagai pelaku, teknologi dan peralatan yang sangat modern tidak akan berarti apa-apa, sehingga dalam melaksanakan suatu tugas, hal ini perlu mendapat perhatian serius dari pemimpin. Karyawan merupakan komponen penting dalam setiap organisasi, baik dalam mencapai target perusahaan secara efisien maupun efektif. Suatu organisasi tidak hanya memerlukan tenaga yang berkualitas, profesional, dan berpengalaman, tetapi juga yang memiliki semangat untuk berusaha keras serta berkomitmen mencapai hasil kerja terbaik.

Menurut Supriadi Adih dkk (2022:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang studi yang mengkaji berbagai metode untuk mengintegrasikan manusia secara efisien. Ilmu manajemen menjadi fondasi penting bagi semua lapisan masyarakat. Setiap lembaga

memerlukan pengetahuan ini agar dapat mengatur kegiatan organisasinya demi mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Supriadi Adih dkk (2022:6) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen krusial dalam suatu organisasi. Perhatian dari berbagai pihak sangat diperlukan agar kinerja mereka dapat dioptimalkan demi mencapai target organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Menurut Didit Darmawan (2023:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang ilmu yang mempelajari kegiatan individu yang bekerja dalam sebuah organisasi. Fungsi ini termasuk dalam tugas manajerial yang berupaya menyelaraskan keperluan organisasi dengan kompetensi serta keahlian para pekerja.

Menurut Khaeruman (2021:8) Kinerja karyawan merupakan capaian yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan memanfaatkan keahlian, pengalaman, serta ketekunan dalam waktu tertentu. Hal ini mencerminkan sejauh mana target atau tujuan kerja seorang karyawan dapat terpenuhi sesuai dengan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu, dengan membandingkan antara hasil kerja aktual dengan standar kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan untuk setiap individu.

Menurut Afandi Pandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Kasmir (2019:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik dari hasil maupun perilaku kerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan tiga diantaranya sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Afandi Pandi (2018:23) Motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memastikan karyawan memiliki motivasi yang tinggi, perusahaan dapat menciptakan kondisi seperti kepuasan pribadi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong

untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2015:93) Motivasi adalah keadaan yang dapat mendorong agar pegawai dapat terus bergerak lebih maksimal sehingga mampu dalam pencapaian tujuan dari motifnya.

Menurut Liawati (2024:60) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, karena mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yaitu memiliki arti penting yang sangat besar dalam konteks organisasi. Disiplin kerja bukan hanya sekedar mengikuti aturan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tetapi mencakup sejumlah aspek yang dapat memengaruhi kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Menurut Kasmir (2019:192) Lingkungan dapat dikatakan baik atau sesuai apabila kinerja karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan kerja adalah sarana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat ruangan, layout, sarana dan prsarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Hulu Darmawan dkk (2022:310) Lingkungan kerja yang buruk sering disebut *toxic work environment* yaitu lingkungan kerja, iklim kerja, sistem kerja dan orang-orangnya membuat seseorang yang lain merasa tidak nyaman, cemas dan terganggu. Hal-hal yang sering terjadi serta membuat lingkungan kerja

menjadi *toxic* adalah sistem kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai sehingga pekerjaan tersebut sangat membebani pegawai dan mengurangi waktu istirahat dan waktu liburan.

PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat yaitu perusahaan yang bergerak dibidang industry Perkebunan, PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat bergerak di seluruh rantai produksi kelapa sawit, mulai dari budidaya dan pemanenan buah kelapa sawit hingga proses pengolahan menjadi minyak sawit mentah (*crude palm oil* atau CPO) dan produk turunannya. Perusahaan ini memiliki beberapa perkebunan besar yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, serta pabrik pengolahan yang modern. Menghadapi tantangan dalam menciptakan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja Permasalahan ini menjadi relevan untuk diteliti, mengingat dampaknya terhadap kinerja karyawan yang pada gilirannya berpengaruh pada profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan hasil tinjauan penelitian melalui data produksi CPO pada PT. Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat. Diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir PT. Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat masih belum mencapai realisasi target produksi, sebagaimana dalam data berikut:

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan Tahun 2019-2023
PT. Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kabupaten Lahat

| Tahun | Produksi CPO Target (Ton) | Realisasi (Ton) | Persentase (capaian) |
|--------------|----------------------------------|------------------------|-----------------------------|
| 2019 | 52.235,96 | 55.155,58 | 105% |
| 2020 | 45.857,79 | 42.726,22 | 93% |
| 2021 | 76.894,06 | 62.831,71 | 81% |
| 2022 | 87.125,82 | 85.695,07 | 98% |
| 2023 | 88.678,82 | 78.850,47 | 88% |

Sumber: Data PT.Sinar Mas Sejahtera PKS-sungai kikim mill Kab, Lahat (2024)

Dapat dilihat dari Tabel diatas, Tujuan PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat ini belum tercapai target yang ditentukan masih belum mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan, tidak tercapainya tujuan ini disebabkan oleh faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Secara keseluruhan, penurunan kinerja pada tahun 2021 bisa dikaitkan dengan motivasi kerja yang tidak efektif, kurangnya disiplin pada karyawan atau lingkungan kerja yang tidak nyaman. Namun, perbaikan kinerja di tahun 2022 dan 2023 menunjukkan adanya upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui insentif yang lebih baik, penyediaan fasilitas yang mendukung, atau program-program peningkatan kesejahteraan. Dengan demikian bisa dikatakan kinerja karyawan belum optimal dan perlu ditingkatkan untuk mencapai standar atau target perusahaan, Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja tersebut sangat berperan dalam pencapaian target produksi.

Peneliti telah melakukan pra riset untuk mengetahui fenomena yang ada pada PT Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kab, Lahat dengan menggunakan kuisioner berjumlah 30 responden. Adapun hasil pra riset adalah sebagai berikut:

Table I.2
Hasil Data Pra-Riset
PT. Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill
Kabupaten Lahat

| No | Pernyataan Kinerja Karyawan | Ya | Tidak |
|------------------------------------|--|----|-------|
| 1 | Karyawan dapat menyelesaikan perkerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan | 13 | 17 |
| 2 | Karyawan dapat melakukan perkerjaan dengan baik sesuai dengan kuantitas perusahaan | 12 | 18 |
| 3 | Karyawan dapat menyelesaikan perkerjaan yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan | 11 | 19 |
| 4 | Karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan | 20 | 10 |
| 5 | Karyawan dapat berkerja dengan baik dan fokus tanpa pengawasan yang ekstra dari atasan | 21 | 9 |
| Pernyataan motivasi kerja | | | |
| 6 | Perusahaan sudah memberikan balas jasa berupa kompensasi yang memadai | 22 | 8 |
| 7 | Kondisi kerja saat ini terasa kondusif dan mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya | 12 | 18 |
| 8 | Apakah fasilitas kerja termasuk alat seperti mesin fingerprint berfungsi dengan baik | 9 | 21 |
| 9 | Perusahaan secara objektif menilai setiap prestasi kerja yang dicapai karyawan | 12 | 18 |
| 10 | Pimpinan mengapresiasi hasil kerja karyawan baik dengan penghargaan maupun pujian | 24 | 6 |
| 11 | Perkerjaan saat ini sesuai dengan minat kerja karyawan | 17 | 13 |
| Pernyataan disiplin kerja | | | |
| 12 | Karyawan senantiasa hadir tepat waktu dalam menjalankan perkerjaannya | 12 | 18 |
| 13 | Karyawan mematuhi semua aturan yang ada diperusahaan | 13 | 17 |
| 14 | Karyawan menggunakan waktu secara efektif dan efisien | 14 | 16 |
| 15 | Karyawan senantiasa berkerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan | 20 | 10 |
| Pernyataan lingkungan kerja | | | |
| 16 | Kerjasama antar tim dalam menangani masalah yang kompleks apakah sudah efektif | 11 | 19 |
| 17 | Apakah lingkungan kerja saat ini dirasa mendukung dan kondusif bagi karyawan | 9 | 21 |
| 18 | Apakah peralatan dan fasilitas kerja yang ada saat ini dirasa cukup memadai untuk memenuhi target produksi | 7 | 23 |

Sumber: kuisioner prariset 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa terlihat 5 pertanyaan yang mewakili variabel dependen yaitu kinerja karyawan, 6 pertanyaan variabel motivasi kerja, 4 pertanyaan variabel disiplin kerja dan 3 pertanyaan variabel lingkungan kerja menunjukkan permasalahan terjadi pada beberapa indikator yaitu antara lain.

Pada variabel kinerja karyawan, menunjukkan adanya tiga indikator yang menyebabkan kinerja menjadi rendah, pertama meliputi kualitas kerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar, karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas perusahaan. Selain itu kuantitas kerja karyawan tidak memenuhi target produksi sebagaimana berdasarkan realisasi produksi pada tahun 2021, yang hanya mampu mencapai 81%. Kemudian karyawan belum mampu mengoptimalkan waktu kerjanya guna kegiatan produksi, seperti menunda kegiatan hingga siang hari dengan alasan kesulitan akses ke lokasi, sehingga hal ini ikut ambil bagian dalam masalah ketidakcapaian target pelaksanaan kerja tersebut, sebab waktu kerja merupakan kunci terselesaikannya pekerjaan.

Pada variabel motivasi kerja, menunjukkan adanya tiga indikator yang menyebabkan motivasi kerja saat ini terasa tidak kondusif dan sulit untuk mendukung karyawan karna adanya ketidakpuasan terkait kondisi kerja, yang dapat berdampak pada motivasi kerja secara keseluruhan. Evaluasi lebih lanjut terhadap aspek-aspek kondisi kerja, seperti kenyamanan, suasana kerja, atau keseimbangan kerja-hidup, mungkin

diperlukan, selain itu fasilitas dan peralatan kerja belum memadai, menunjukkan bahwa perusahaan perlu meninjau kembali perlengkapan atau alat kerja yang tersedia agar lebih optimal.

Pada variabel disiplin kerja, menunjukkan adanya tiga indikator yang menyebabkan kurangnya disiplin kerja hal ini menunjukkan adanya masalah dengan ketepatan waktu di antara sebagian besar karyawan, ini menunjukkan bahwa meskipun ada kesadaran tentang pentingnya kepatuhan, masih ada sejumlah karyawan yang tidak mematuhi aturan, penggunaan waktu yang kurang efektif dan efisien sehingga menyebabkan kurangnya tanggung jawab pada diri karyawan.

Pada variabel lingkungan kerja, menunjukkan ketiga indikator lingkungan kerja masih belum maksimal dalam hubungan interpersonal di dalam tim menunjukkan bahwa ada masalah signifikan dalam hubungan antar karyawan yang perlu diatasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, selain itu suasana lingkungan kerja menunjukkan bahwa suasana kerja saat ini tidak mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan, kemudian kondisi fasilitas kerja saat ini sangat memerlukan perbaikan. Fasilitas yang tidak memadai dapat menghambat efisiensi kerja dan kenyamanan dan dapat menyebabkan hambatan produksi CPO dan mengurangi hasil yang di targetkan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kabupaten Lahat?
2. Adakah pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kabupaten Lahat?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kabupaten Lahat?
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kabupaten Lahat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka di dapat tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kabupaten Lahat.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kabupaten Lahat.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kabupaten Lahat.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Sejahtera PKS-Sungai Kikim Mill Kabupaten Lahat.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi penulisan

Dapat memperluas pengetahuan serta pemahaman yang lebih mendalam tentang berbagai hal terkait benefit kesehatan dan dedikasi terhadap kepuasan kerja pegawai, serta dampaknya dalam praktik di lapangan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan panduan bagi perusahaan untuk memahami aspek-aspek yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan kajian akademis serta menambah khazanah pustaka dalam disiplin ilmu yang berkaitan dengan pengelolaan human resource, terutama yang mengkaji tentang fasilitas kesehatan di lingkungan kerja dan hubungannya dengan tingkat kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Amalia, Rahayu., & Saragih, Nahar. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*, 1(2), 224–249.
- Didit Darmawan, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital* (Pp. 1–244).
- Firdaus. (2023). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Widina Media Utama* (Vol. 2, P. 4).
- Harras Hadyati, Dkk. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. In *UMPAM PRESS* (Vol. 11, Issue 1, Pp. 1–14).
- Heny, Budiman. N. & Kurnianingsih. (2022). Kompetensi, Kompensasi, Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kerja Sawit Boyolali. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2(3), 105–123.
- Hulu Darmawan, Dkk. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, Dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya

- Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter* (Pp. 1–18). Cv. Aa. Rizky.
- Liawati. (2024). Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. In *Eureka Media Aksara* (Pp. 1–120). Eureka Media Aksara.
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. 144). Ubhara Manajemen Press.
- Mangkunegara, Arya P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238.
- Satu, P. S. (2022). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Silaen Novia, Dkk. (2021). Kinerja Karyawan. In *Widina Bhakti Persada Bandung* (P. 29). Widana.
- Suci, A., Rahmadani, M., Wonua, A. R., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153–165.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta Cv.

Supriadi Adih, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1, Pp. 1–177).

Tae Florensia, Yuliar Kartika, P. Y. & K. D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Juga Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Administrasi Dan Pergudangan Dipt.Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 2, 24–42.