

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUBUR SEDAYA MAJU PRABUMULIH**



Skripsi

**Nama : Ferli Natalia
NIM : 212021044**

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

Skripsi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SUBUR SEDAYA MAJU PRABUMULIH**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Ferli Natalia
NIM : 212021044**

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ferli Natalia
NIM : 212021044
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan
Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Subur Sedaya Maju Prabumulih

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 dan 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 hariterdapat 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



Fakultas Ekonomi dan bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Subur Sedaya Maju Prabumulih

Nama : Ferli Natalia

NIM : 212021044

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



Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN : 0228016501

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Ftrihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu”

(QS. Al-Baqarah : 45)

“ Di balik setiap halaman skripsi ini, ada cerita tentang mimpi yang tak akan pernah padam “

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan untuk

- ❖ Kedua orang tua saya, Bapak ku tersayang Bapak Kewi dan Ibuku tercinta Ibu Rusleni
- ❖ Kakak-kaka ku tersayang Ayu Antika, Siska Saputri dan Beta Aprianti
- ❖ Keluarga ku
- ❖ Almamater Kebanggaanku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga dengan ini penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang paling tulus kepada Orang Tua tercinta dan tersayang Bapak Kewi dan Ibu Rusleni, penulis persembahkan karya luar biasa ini untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, yang selalu membimbing dan mendampingi, terimakasih atas dukungannya berupa do'a yang luar biasa, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini dengan ikhlas, sehingga alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

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

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

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, 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 Dr. H. M.Idris, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh sabar dalam membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat amat berguna dalam skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dalam membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat amat berguna dalam skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik, Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing SPSS dan Ibu Kholillah, S.E., M.Si selaku Dosen Seminar Konsentrasi serta Bapak Randy Hidayat, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Penulisan Karya Ilmiah.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk penulisan dalam skripsi ini.

9. Sahabat seperjuangan Khaliq Al-Fathur, Serli dwi permata, Dani ardiwijaya dan vina rahmayani, yang selalu saling mengingatkan, dan sama-sama berjuang dalam menyusun skripsi serta selalu menjadi support dimasa perkuliahan.
10. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, tidak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses dalam penyusunan skripsi ini, hingga menyelesaikan sebaik dan semaksimal ini, ini adalah pencapaian yang luar biasa yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian ini dimasa yang akan datang pada umumnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Palembang, Mei 2025

Ferli natalia
212021044

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.	xii
DAFTAR LAMPIRAN.	xiii
ABSTRAK.	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA	
PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Kepustakaan	10
B. Kerangka Pemikiran	28
C. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data Yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	37

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	42
BAB IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	48
A. Hasil Penelitian.	48
B. Pembahasan hasil Penelitian.....	73
BAB V. KESIMPULAN	
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Pra Rise.....	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	33
Tabel IV.1 Uji Validitas	50
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	55
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	57
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X ₃).....	58
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	60
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Simultan)F	62
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial).....	63
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3)
- Lampiran : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Tabel Frekuensi
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (Y)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X1)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X2)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X3)
- Lampiran : Tabel Distribusi r
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi t
- Lampiran : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran : Sertifikat SKPI
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran : Kartu Bimbingan Aktivitas
- Lampiran : Biodata

ABSTRAK

Ferli Natalia/212021044/2025/Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih/Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 192 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 66 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian $Y=1,822+0,339X_1+0,321X_2+0,191X_3$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $60.385 > 2,17$. Sedangkan secara parsial Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja sebesar $t_{hitung} 2,602 > t_{tabel} 1,669$. Disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,961 > t_{tabel} 1,669$. Kepuasan Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,914 > t_{tabel} 1,669$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih sebesar 73,3%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Ferli Natalia/212021044/2025/The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih/Human Resource Management

This research aims to determine the influence of the work environment, work discipline, and job satisfaction on the performance of employees at PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. The population in this study consists of 192 employees, and the sample taken is 66 employees. The sampling was conducted using the proportionate stratified random sampling technique. The type of research used is associative research. The data required for this research are primary data and secondary data. The data collection method used is a questionnaire. Data analysis uses qualitative data analysis that is quantified. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The research results are $Y=1.822+0.339X_1+0.321X_2+0.191X_3$. The hypothesis test results indicate that simultaneously/together, work environment, work discipline, and job satisfaction have a positive effect on employee performance with an F -value of $60.385 > F$ -table value of 2.17 . Meanwhile, partially, work environment, work discipline, and job satisfaction have a positive effect on employee performance with a t -value for work environment of t -value $2.602 > t$ -table 1.669 . Work discipline has a positive effect on employee performance with a t -value of $1.961 > t$ -table 1.669 . Job satisfaction positively affects employee performance with a t -value of $1.914 > t$ -table 1.669 . The results of the coefficient of determination indicate that the contribution of work environment, work discipline, and job satisfaction to the employee performance of PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih is 73.3% .

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction, and Employee Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang menguasai bidang tugasnya dan kompetitif. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur dengan seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal yang lebih penting yaitu sumber daya manusia yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, karena semakin baik kualitas karyawan maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan terhadap perusahaan yang lainnya.

Karyawan sebagai sumber daya utama bagi perusahaan, selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan, karena tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan pada akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Menurut Hasibuan (2021:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. kinerja adalah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang telah dibebankan kepada karyawan dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan harus memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut kasmir (2019:184) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti mempunyai kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Ada hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan dalam melihat dan menangani kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam berorganisasi sangat lah penting terutama dalam sebuah perusahaan karena lingkungan kerja juga berpengaruh dan dapat mendorong tingkat kepuasan kerja bagi karyawan vbntersebut, maka dari itu perusahaan sangat perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik didalam perusahaanya karena jika perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif maka akan semakin baik pula hasil yang akan didapat.

Menurut Afandi (2021:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Serdamayanti (2019:194) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya terisi suatu fasilitas yang mendukung yang bertujuan untuk suatu tujuan atau pencapaian dengan visi dan misi perusahaan.

Selain lingkungan kerja, ada hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sudah dikatakan baik apabila karyawan sudah mampu dalam menaati peraturan perusahaan seperti, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap perilaku dalam bekerja dan taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi atau instansi, jika peraturan dan ketetapan yang ada di dalam perusahaan tersebut diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk dan begitu pula sebaliknya jika karyawan tunduk atau menaati peraturan perusahaan maka menggambarkan disiplin yang baik. Menurut Afandi (2021:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku saat ini.

Hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan pendapatan karyawan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami dilingkungan kerja.

Adapun menurut Edy Sutrisno (2019:75) Kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandangkan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menceminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi sikap positif maupun sikap negatif karyawan terhadap pekerjaannya, jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka akan berpotensi lebih besar untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karena hal tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di jalan. Pipa Pertamina, Patih Galung, Prabumulih Barat, Kota Prabumulih Sumatera Selatan 31127. Berdiri pada tahun 1998 dan merupakan perusahaan yang bergerak di jasa service, penyewaan dan perawatan alat berat yang bersifat melayani segala aktifitas perusahaan yang bekerja sama dengan penyewaan alat berat beserta operatornya. PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih melakukan berbagai macam pekerjaan seperti pengerukan tanah, pengaspalan jalan, pengangkutan benda berat, dan juga jasa penyewaan alat berat.

Tabel I.1
Hasil Pra-Riset PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan dapat memenuhi kualitas hasil kerja yang diharapkan perusahaan	12	18
2	Setiap karyawan memiliki kuantitas kerja yang baik	9	21
3	Setiap karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	7	23
4	Terjalin hubungan baik dan saling memotivasi sesama karyawan	14	16
5	Penerangan/ cahaya ditempat kerja sudah memadai	13	17
6	Kebersihan dilingkungan kerja sudah membuat Karyawan merasa nyaman	9	21
7	Karyawan masuk kerja tepat waktu	11	19
8	Karyawan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan	14	16
9	Karyawan menggunakan waktu secara efektif dan efisien	12	18
10	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan	13	17
11	Karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang saling mendukung	12	18
12	Karyawan puas terhadap upah yang diterima	9	21

Sumber: Pra-Riset, 2024

Fenomena lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu pada poin ke 4, karyawan memberikan jawaban tidak atas pertanyaan terjalin hubungan baik dan saling memotivasi sesama karyawan, permasalahan tersebut menyatakan bahwa kurangnya kekompakan dan saling memotivasi sesama karyawan dalam bekerja. Pada poin ke 5, karyawan memberikan jawaban tidak atas pertanyaan penerangan/pencahayaan ditempat kerja sudah memadai, sehingga dapat disimpulkan bahwa penerangan juga dapat mempengaruhi karyawan yang mana kurangnya konsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Pada poin ke 6, karyawan menjawab tidak atas pertanyaan kebersihan dilingkungan kerja sudah membuat karyawan merasa nyaman, hal tersebut dikarenakan area lingkungan kerja yang kotor.

Adapun fenomena disiplin kerja yang mana pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih untuk tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah, dapat dilihat pada poin ke 7, karyawan memberikan jawaban tidak atas pertanyaan karyawan masuk kerja tepat waktu, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan sering sekali terlambat dalam masuk kerja. pada poin ke 8, karyawan menjawab tidak atas pertanyaan karyawan mematuhi semua peraturan yang ada, hal tersebut dapat dikatakan bahwa masih ada sebagian karyawan yang tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan. selanjutnya pada poin ke 9, karyawan menjawab tidak atas pertanyaan karyawan menggunakan waktu secara efektif dan efisien, yang mana masih ada sebagian karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai selesai, hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan belum bisa menggunakan waktu secara efektif dan efisien.

Selanjutnya fenomena kepuasan kerja yang mana pada poin ke 10 masih ada sebagian karyawan yang tidak dapat bekerja sesuai kemampuan mereka. hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang malas saat melakukan pekerjaan yang sudah ditetapkan perusahaan, selanjutnya pada poin ke 11 yaitu kurangnya kerjasama dan kurangnya dukungan antar rekan kerja, pada poin ke 12 yaitu karyawan merasa tidak puas atas upah yang diterima.

Selanjutnya hasil pra riset ditemukan adanya fenomena kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih. pada poin 1, karyawan memberikan jawaban tidak atas pertanyaan karyawan dapat memenuhi kualitas hasil kerja yang diharapkan perusahaan. pada poin ke 2, karyawan memberikan

jawaban tidak atas pertanyaan setiap karyawan memiliki kuantitas kerja yang baik. dan selanjutnya pada poin ke 3, karyawan memberikan jawaban tidak atas pertanyaan setiap karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Berdasarkan dari fenomena-fenomena yang telah dijelaskan diatas, terdapat beberapa kesenjangan antara harapan perusahaan dan kenyataan yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Perusahaan mengharapkan karyawan untuk memenuhi kualitas dan kuantitas kerja yang baik serta disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, namun kenyataannya karyawan merasa kesulitan memenuhi harapan tersebut. Begitu pula dengan lingkungan kerja, perusahaan menginginkan suasana yang kondusif dan nyaman, namun ada sebagian karyawan yang merasa kurangnya hubungan yang baik antar rekan kerja dan lingkungan kerja kurang mendukung kenyamanan. Selain itu, Meskipun perusahaan mengharapkan disiplin yang baik, tetapi kenyataannya karyawan sering terlambat, tidak selalu memenuhi peraturan, dan kurang efisien dalam menggunakan waktu. Dalam hal kepuasan kerja, meskipun perusahaan berharap karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan upah yang diterima, tetapi ada sebagian karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan, kerjasama tim, dan upah yang diberikan. Hal ini mencerminkan kesenjangan antara harapan perusahaan dan kenyataan yang dihadapi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan kerja,**

Disiplin kerja, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Subur Sedaya Maju Prabumulih.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan serta saran bagi perusahaan, terutama mengetahui mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Subur Sedaya Maju Prabumulih.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 242.
- Diah Isnaini Asiati, d. (2019). *Metodologi Penelitian*. Palembang: NoerFikri.
- Edy, Sutrisno. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT. Buma Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2022. *Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis)*. Cetakan Pertama. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Maryati (2021:15) *Mengukur Kinerja Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.