

**PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PP LONDON
SUMATRA INDONESIA TBK PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Adel Oktaviani

Nim 212021246

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

**PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PP LONDON
SUMATRA INDONESIA TBK PALEMBANG**

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



SKRIPSI

Nama : Adel Oktaviani

Nim 212021246

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

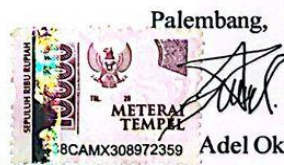
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adel Oktaviani
Nim : 212021246
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP
London Sumatra Indonesia Tbk 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 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 telah 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

Adel Oktaviani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra
Indonesia Tbk Palembang.
Nama : Adel Oktaviani
NIM : 212021246
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Februari 2025

Pembimbing I


Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN : 0827086001

Pembimbing II


Yunita Febriani, S.E., M.Si
NIDN : 0213029301

Mengetahui

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen


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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

Ku Persembahkan Kepada :

- *Kedua orang tua ku Ayah tercinta Andi Kasna dan Ibuku tercinta Yuneni.*
- *Untuk saudaraku tersayang Kaila Saurin Sabila, Avivah Syaira AD dan M. Ciko AD.*
- *Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat, dan do'a*
- *Bapak/Ibu Dosen beserta Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang*
- *Seluruh sahabat, teman, dan Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.*

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan danteladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (**Andi Kasna**) dan Ibunda (**Yuneni**) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

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 Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si., dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu, membimbing, mendidik dengan sangat baik dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Ibu Kholilah, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik.
6. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tulus memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat serta memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
8. Semua Keluarga Besar ku yang selalu memberikan semangat, doa dan dukungan serta tawa canda yang sangat memberikan warna bagi

kehidupanku.

9. Sahabat terdekatku yang kusayangi Eliza Pricillia, M. Dani Luthfi yang selalu ada kapan pun aku butuhkan, yang sudah saya anggap seperti kakak kandungku sendiri dan sahabat terdekatku Herlin Arlika, Dira Mareta, Mutiara Ulandari dan Chika Melani Putri (DHACM) dan sahabat terdekatku juga Zona Asia, Ajeng Margalita (3Dara) turut memberikan semangat dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi. Serta sahabat seperjuanganku Qolba, Okti, Dinda, Cindy, Ilham, Palen, Ardi, Hafiz dan Andi. (Genk prik). Serta Fandra Alhamdulillah dan Windi Margareta yang telah memberikan sumbangsih pemikiran selama perkuliahan, memberikan semangat satu sama lain selama perkuliahan.
10. Dan terakhir terima kasih kepada diriku sendiri Adel Oktaviani sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih sudah selalu kuat dan berjuang dalam keadaan sesulit apapun proses didalam penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan skripsi dengan semaksimal dan sebaik mungkin, semoga hasil yang didapatkan dapat berbuah dengan baik dan ini merupakan salah satu pencapaian terbesar diri sendiri yang patut dirayakan. Dan sekali lagi terima kasih kepada Adel ingat pulang sebagai sarjana adalah bentuk tanggung jawab ke orang tua atas pengorbanan mereka.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS.....	10
A. Kajian Kepustakaan	10
B. Kerangka Pemikiran	30
C. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	33

C. Operasional Variabel	34
D. Populasi Dan Sampel	35
E. Data yang diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	73
A. Simpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan	3
Tabel I. 2 Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja	4
Tabel I. 3 Hasil Pra-Riset Motivasi Kerja.....	5
Tabel I. 4 Hasil Pra-Riset Lingkungan Kerja.....	6
Tabel III. 1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator, Skala	34
Tabel III. 2 Kerangka Sampel	36
Tabel III. 3 Instumen Skala Likert.....	39
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	49
Tabel IV. 4 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel IV. 6 Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel IV. 7 Variabel Disiplin Kerja (X1)	54
Tabel IV. 8 Variabel Motivasi Kerja (X2)	57
Tabel IV. 9 Variabel Lingkungan Kerja (X3)	59
Tabel IV. 10 Hasil Regresi Liner Berganda	61
Tabel IV. 11 Hasil Uji F (Simultan)	63
Tabel IV. 12 Hasil Uji t (Parsial).....	64
Tabel IV. 13 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	31
-------------	--------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	: Jadwal Penelitian
Lampiran	: Kuisioner
Lampiran	: Identitas Responden
Lampiran	: Jawaban Responden
Lampiran	: Uji Validitas
Lampiran	: Uji Reliabilitas
Lampiran	: Hasil Uji F, Uji T, Dan Koefisien Determinasi
Lampiran	: F Tabel
Lampiran	: t Tabel
Lampiran	: r Tabel
Lampiran	: Surat Keterangan Selesai Riset Dan Tempat Penelitian
Lampiran	: Sertifikat SKPI
Lampiran	: Sertifikat AIK
Lampiran	: Cek Plagiat Turnitin
Lampiran	: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran	: Biodata

**PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PP LONDON
SUMATRA INDONESIA TBK PALEMBANG.**

Adel Oktaviani¹, Edy Liswani², Yunita Febriani³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Muhamadiyah Palembang

E-mail: adeloktaviani2003@gmail.com

ABSTRAK

Adel Oktaviani/212021246/2025/Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden yang diambil menggunakan teknik *non probability*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang dan ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu memberikan sumbangan sebesar 85,6%.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PP
LONDON SUMATRA INDONESIA TBK PALEMBANG.***

Adel Oktaviani¹, Edy Liswani², Yunita Febriani³

¹ Management Study Program, Muhamadiyah University Palembang

Email: adeloktaviani2003@gmail.com

ABSTRACT

**Adel Oktaviani/212021246/2025/The Influence of Work Discipline, Work
Motivation and Work Environment on Employee Performance PT. PP
London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.**

This research aims to determine the influence of work discipline, work motivation and work environment on the performance of employees PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. The sample used in this research was 50 respondents taken using non-probability. The analysis technique used was multiple linear regression. The results of the analysis prove that there is a significant influence of work discipline, work motivation and work environment variables on the performance of employees PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, there is a significant influence of work discipline variables on the performance of employees PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, there is a significant influence of work motivation variables on the performance of employees PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang and there is a significant influence of work environment variables on the performance of employees PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. The coefficient of determination value shows that work discipline, work motivation and the work environment are able to provide a contribution of 85.6%.

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi yang membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Afandi 2018:3). Sumber Daya Manusia dapat menentukan keberhasilan ataupun kegagalan yang mempunyai dampak luas bagi perusahaan sehingga tenaga kerja dalam sumber daya manusia harus diperhatikan agar dapat berdaya guna dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Dalam keberhasilan suatu organisasi pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan. Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan meningkat dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja tidak akan merasa kesulitan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Permasalahan ini dapat mencakup bagaimana mengoptimalkan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Ajabar, 2022:5).

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:192).

Disiplin kerja merupakan kesediaan para karyawan untuk mematuhi 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 tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2018:11).

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang karena merasa terdorong untuk melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh sehingga hasil kinerja yang dilakukan mendapatkan hasil yang berkualitas (Afandi, 2018:23).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (Afandi, 2018).

PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang atau biasa disingkat menjadi lonsum adalah sebuah perusahaan perkebunan yang bergerak pada bidang kelapa sawit. Pada saat ini PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang mengalami beberapa permasalahan. Fenomena yang sering kali

terjadi yaitu para karyawan yang masih seringkali melakukan kesalahan dalam bekerja, karyawan belum dapat memenuhi standart yang ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan belum mampu mengoptimalkan waktu kerja dengan baik. Selanjutnya permasalahan yang sering terjadi yaitu kurangnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang belum maksimal seperti mematuhi aturan waktu jam kerja, tugas yang diberikan belum mampu untuk dipahami dan aturan-aturan yang masih seringkali dilanggar oleh karyawan. Faktor motivasi kerja juga menjadi permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kurangnya balas jasa, kondisi yang belum kondusif dan fasilitas yang belum memadai. Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu cahaya ditempat kerja, hubungan antar pimpinan dan bawahan dan juga hubungan antar karyawan.

Berdasarkan pra riset yang telah dilakukan oleh penulis, penulis menemukan permasalahan yang terjadi pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Hasil pra riset sebagai berikut :

Tabel I. 1
Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatra
Indonesia Tbk Palembang

	Kinerja Karyawan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	14	16
2	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	11	19
3	Waktu kerja yang digunakan karyawan sudah optimal guna memaksimalkan capaian target perusahaan	12	18
4	Karyawan memiliki kemauan untuk melaksanakan dan mewujudkan kebijakan dalam bekerja secara sungguh-sungguh	25	5

Sumber : Pra Riset Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, 2024

Berdasarkan hasil pra riset diatas terdapat permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yang pertama yaitu kualitas. Kualitas

kerja karyawan yang terbilang masih belum optimal dimana karyawan masih sering melakukan kesalahan dan keterlambatan dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga belum mampu menjaga stabilitas dalam bekerja. Selain itu penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja. Dapat dilihat dari kuantitas kerja karyawan yang belum dapat memenuhi standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu terdapat pula permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu karyawan belum mampu mengoptimalkan waktu kerja, ketepatan waktu yang belum optimal dapat mengganggu produktivitas pekerjaan yang lain dan dapat menyebabkan belum tercapainya target perusahaan, sebab waktu kerja merupakan kunci terselesaikannya suatu pekerjaan.

Tabel I. 2
Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra
Indonesia Tbk Palembang

Disiplin Kerja		Ya	Tidak
1	Karyawan datang ketempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	13	17
2	Karyawan sudah mengikuti SOP yang ditetapkan perusahaan	19	11
3	Karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya	12	18
4	Karyawan mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan	14	16

Sumber : Pra Riset Disiplin Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas terdapat permasalahan yang sering terjadi pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang yaitu permasalahan disiplin kerja. Masih banyaknya karyawan yang belum mematuhi jam kerja kantor seperti datang tidak tepat waktu. Tidak stabilnya tingkat kedisiplinan karyawan tersebut dapat dapat mengganggu produktivitas, moral di tempat kerja dan kurangnya komitmen kepada rekan kerja, sehingga hal ini berpengaruh

pada kinerja karyawan dan dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan pada saat waktu datang dan pulang bekerja. Absensi sidik jari (fingerprint) menjadi salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui ketaatan waktu karyawan. Selain itu karyawan merasa kesulitan dengan tugas tanggung jawab pada bidang yang diberikan karena kurangnya arahan dan bimbingan ketika adanya karyawan yang baru mendapatkan tanggung jawab tersebut sehingga seringkali karyawan kebingungan dan tugas tersebut tidak terealisasi dengan baik pada bidangnya dan kurang mengerti bagaimana cara untuk melaksanakan tugas tanggung jawab tersebut. Para karyawan masih banyak yang belum mematuhi apa saja peraturan yang diperbolehkan dan yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Aturan yang sering kali dilanggar dapat menimbulkan suatu kerugian pada perusahaan tersebut. Dapat diartikan disiplin kerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang masih kurang baik.

Tabel I. 3
Hasil Pra-Riset Motivasi Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra
Indonesia Tbk Palembang

Motivasi Kerja		Ya	Tidak
1	Karyawan termotivasi dalam bekerja karena balas jasa yang diberikan perusahaan sudah sesuai	11	19
2	Keadaan tempat kerja karyawan yang kondusif mendukung untuk menjalankan aktifitas kerja sehari hari	12	18
3	Karyawan mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana ditempat kerja dengan baik	14	16
4	Karyawan sudah menguasai bidang pekerjaan saat ini	22	8

Sumber : Pra Riset Motivasi Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, 2024

Hal ini dapat dilihat dari hasil prariset yang dilakukan pada karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang bahwa karyawan masih kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya pemberian balas jasa baik secara finansial maupun non finansial bagi karyawan yang berprestasi atau berhasil dalam mencapai target. Kurangnya balas jasa dari atasan dapat membuat kinerja karyawan terus menurun. Selanjutnya kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan yang masih kurang memadai seperti penerangan cahaya di tempat bekerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman ini membuat menurun terhadap motivasi pada kinerja karyawan. Dilaksanakan dengan kurangnya fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, kurangnya fasilitas yang baik dapat memperlambat proses kerja karyawan.

Tabel I. 4
Hasil Pra-Riset Lingkungan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang

Lingkungan Kerja		Ya	Tidak
1	Tingkat penerangan di tempat kerja sudah sesuai	13	17
2	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik	22	8
3	Karyawan merasa komunikasi antar bawahan dan atasan sudah berjalan dengan baik	11	19
4	Karyawan menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	14	16

Sumber : Pra Riset Lingkungan Kerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, 2024

Berdasarkan tabel diatas kurangnya Tingkat penerangan cahaya didalam ruangan bekerja karyawan masih kurang baik (seperti pencahayaan lampu ditempat bekerja yang masih redup) sehingga hal tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja dan dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Selanjutnya kepada kinerja pada karyawan kurangnya terjalin

hubungan komunikasi antar bawahan dengan pimpinan perusahaan. Kurangnya terjalin hubungan komunikasi tersebut dapat menjadikan sumber menurunnya kinerja karyawan dan semangat karyawan untuk melakukan pekerjaannya, karena di dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan komunikasi yang baik agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Selanjutnya hubungan antar karyawan yang sering kali masih menjadi salah satu permasalahan dikarenakan adanya perbedaan pendapat dan pemikiran dari setiap karyawan ketika adanya diskusi ataupun tugas sehingga seringkali mengalami kesulitan untuk mengambil keputusan bersama. Hal seperti ini seringkali membuat hubungan karyawan dengan karyawan lain menjadi tidak baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang?

4. Adakah pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.
4. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu dan wawasan serta pemahaman yang lebih luas mengenai hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan pedoman bagi perusahaan untuk mengetahui saja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

3. Bagi Almameter

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing
- Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2018). 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), 141–156. <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1672>
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Amelia Putri, H., & Syarif, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Perum Bulog. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 147–152. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3343>
- Ansyah, A. W. F., Fatimah, & Randy, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Utama Berkah Kecamatan Buay Madang Timur. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1(2), 1698–1708.
- Arijanto, A. (2019). How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer. *European Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02>
- Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., & Nainggolan, E. P. (2024). *The Influence Of Work Environment , Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance Pt . Perintis Perkasa Medan* 7, 7163–7173
- Hasibuan, Malayu. SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik): Edisi Pertama*. Cetakan Keenam. Depok: Rajawali Pers
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosida Karya
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, , 1-12
- Raffles Hebron Manalu, Sondang N.B. Marbun, E. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh Pt.

Perkebunan Nusantara Iv. *Jurnal Ilmi*, 7, 185–205.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika. Aditama

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
Sutrisno, Edy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan. Surabaya : PT Kencana

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffry, Ed.). Prenadamedia Group.