

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA BUNDA JAYA
PKS PERMATA BUNDA DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**



SKRIPSI

**Nama : Tegar Ardiansyah
NIM : 212021133**

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

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA BUNDA JAYA
PKS PERMATA BUNDA DI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : Tegar Ardiansyah
NIM : 212021133**

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tegar Ardiansyah
NIM : 212021133
Fakultas : Ekonomi dan bisnis
Program studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber daya manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI

Dengan ini 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 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 2025



Tegar Ardiansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Komitmen
Organsiasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara
Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI
Nama : Tegar Ardiansyah
NIM : 212021133
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosenterasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Mei 2025

Pembimbing I,

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

Pembimbing II,

Lesi Agusria, S.E., M.M.
NIDN : 0205088201

Mengetahui,
Dekan
U. Muhammadiyah Palembang
Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

(QS. Al-Insyirah 6-7)

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung” (QS. Ali-Imran 173)

“Saat seseorang berhenti belajar, saat itu juga hidupnya akan berhenti”

Ku Persembahkan Kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku, bapak Syafe'i dan Ibuku tercinta Sukasih
- ❖ Untuk kakak kandungku Vidia Sulangningsih dan adikku Wahyu Wardana
- ❖ Keluarga Besarku yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a
- ❖ Almamaterku



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya.

Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda”.dapat penulisan selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan ajaran islam di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku, bapak Syafe,i dan ibu Sukasih, yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang:

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 Tri Handayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Dr.Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program studi Manajemen FEB Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si., CHRO dan ibu Lesi Agusria ,S.E.,M.M. yang telah banyak membantu dan membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Edy Liswani, S.E.,M.SI., selaku Pembimbing Akademik
6. Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M., dan Bapak Bora Alviolosa, S.E., M.M., Selaku Penelaah 1 dan 2 dalam seminar proposal yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan Skripsi
7. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda
8. Keluarga Besar syafe,i yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Sahabat seperjuangan dan teman-temanku yang terkasih
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang positif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan

para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai amalan ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, Februari 2025

Tegar Ardiansyah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahaan.....	iv
Halaman Moto Dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak	xiii
Abstract	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Masalah.....	9
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis	32
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	35
D. Populasi Dan Sampling.....	36
E. Data Yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	80
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	85

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Budget Produksi Kinerja Karyawan	4
Tabel 1.2	Kusioner Pra-Riset mengenai Lingkungan Kerja.....	5
Tabel 1.3	Kusioner Pra-Riset mengenai Disiplin.....	6
Tabel 1.4	Kusioner Pra-Riset mengenai Komitmen Organisasi.....	7
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian sebelumnya.....	28
Tabel III.1	Operasional Variabel	35
Tabel III. 2	Jumlah Karyawan	37
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel IV.4	Uji Validitas	55
Tabel IV.5	Uji Reliabilitas.....	56
Tabel IV.6	Gambaran Umum Jawaban Kinerja Karyawan.....	57
Tabel IV.7	Gambaran Umum Jawaban Lingkungan Kerja	59
Tabel IV.8	Gambaran Umum Jawaban Disiplin	61
Tabel IV.9	Gambaran Umum Jawaban Komitmen Organisasi	63
Tabel IV.10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel IV.11	Hasil Uji F.....	67
Tabel IV.12	Hasil Uji t.....	68
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi	69

Daftar Gambar

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

Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian	87
Lampiran 2 : Kusioner Penelitian	88
Lampiran 3 : Tabulasi Data Identitas Responden	93
Lampiran 4 : Tabulasi Kinerja, Lingkungan Kerja, Disiplin, Komitmen	95
Lampiran 5 : Nilai Total Dan Nilai Rata – Rata	97
Lampiran 6 : Karakteristik Responden	99
Lampiran 7 : Uji Validitas Dan Realibilitas	106
Lampiran 8 : Hasil Uji Regreasi Linier, Uji F, Uji t, Dan Koefisien Determinasi .	110
Lampiran 9 : Tabel R.....	111
Lampiran 10 : Tabel F	112
Lampiran 11 : Tabel t	113
Lampiran 12 : Biodata ijasah.....	114
Lampiran 13 : Surat Balasan Dari Perusahaan.....	115
Lampiran 14 : Surat Telah selesai Penelitian Dari perusahaan	116
Lampiran 15 : Kartu Aktivitas Bimbingan.....	117
Lampiran 16 : Plagiarisme	118
Lampiran 17 : Sertifikat AIK	119
Lampiran 18 : Sertifikat SPSS	120
Lampiran 19 : Sertifikat Lainnya	121
Lampiran 20 : Surat Keterangan Lunas BPP	128
Lampiran 21 : Biodata Penulis	129

ABSTRAK

Tegar Ardiansyah/212021133/2025/Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten Ogan Komering Ilir/Manajemen Sumber Daya Manusia. Pembimbing (1) Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si.CHRO (2) Lesi Agusria,S.E.,M.M

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten Ogan Komering Ilir. 2) Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten Ogan Komering Ilir. 3) Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten Ogan Komering Ilir. 4) Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten Ogan Komering Ilir. Jenis penelitian menggunakan penelitian Asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian ini bersifat probability sampling dengan jumlah sample sebanyak 65 responden karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda. Data yang digunakan adalah data Primer dengan teknik pengumpulan dalam penelitian ini adalah dengan Kuisisioner. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja, Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten Ogan Komering Ilir, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten Ogan Komering Ilir, 3) terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten Ogan Komering Ilir, 4) terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Tegar Ardiansyah/212021133/2025/The Influence of Work Environment, Discipline, and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda in Ogan Komering Ilir Regency/Human Resource Management. Supervisor (1) Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Sc.CHRO (2) Lesi Agusria, S.E., M.M

This study aims 1) to determine the Influence of Work Environment, Discipline, and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda in Ogan Komering Ilir Regency. 2) To find out the Influence of the Work Environment on the Performance of Employees of PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda in Ogan Komering Ilir Regency. 3) To find out the Effect of Discipline on Employee Performance of PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda in Ogan Komering Ilir Regency. 4) To find out the Influence of Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda in Ogan Komering Ilir Regency. The type of research uses Associative research. The variables used in this study are Work Environment, Discipline, and Organizational Commitment as independent variables and Employee Performance as dependent variables. The population of this study is probability sampling with a sample of 65 respondents of PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda. The data used is Primary data with the collection technique in this study being by Questionnaire. The data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study show that 1) There is a positive and significant influence of the Work Environment, Discipline and Organizational Commitment on the Employee Performance of PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda in Ogan Komering Ilir Regency, 2) there is a positive and significant influence of the Work Environment on the Employee Performance of PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda in Ogan Komering Ilir Regency, 3) there is an influence of Discipline on the Performance of Employees of PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda in Ogan Komering Ilir Regency, 4) there is an influence and significant impact on the Employee Performance of PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda in Ogan Komering Ilir Regency.

Keywords: Work Environment, Discipline, Organizational Commitment and Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat MSDM merupakan aktifitas yang mengelola manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam perusahaan. Dalam setiap aktivitas perusahaan akan selalu melibatkan sumber daya manusia sebagai penggerak. Manajemen sumber daya manusia sendiri adalah suatu seni yang melakukan proses pemeliharaan karyawan secara manusiawi agar potensi yang dimiliki dapat berfungsi maksimal bagi ketercapaian tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat berperan besar dalam perusahaan. Setiap perusahaan tentu menginginkan hasil kerja yang optimal dengan mengharapkan dari kinerja karyawan yang baik. Seperti yang kita tahu bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan setiap karyawan terpenuhi. Dalam hal ini perusahaan harus terus memacu kinerja karyawannya agar target yang diharapkan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan sejauh mana individu memenuhi dan melampaui harapan serta tugas yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Evaluasi kinerja karyawan adalah suatu proses sistematis yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur kontribusi, produktivitas, dan

perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya proses penilaian kinerja yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.(Surahman, 2024)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan perasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi terlaksananya pekerjaan. Dan kesempatan yang memungkinkan karyawan memberikan kontribusi untuk berkarya lebih produktif, aman, dan menyenangkan.(Nurdin, 2021)

Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.(Amalia et al., 2024)

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan, Dan komitmen organisasi sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.(Astuti, 2022)

PT Sampoerna Agro Tbk (SGRO) didirikan dengan nama PT Selapan Jaya tanggal 7 Juni 1993. Nama Perseroan diubah menjadi PT

Sampoerna Agro Tbk pada tahun 2007, PT Sampoerna Agro Tbk dan entitas anaknya (selanjutnya disebut Sampoerna Agro atau Perseroan antara lainya ialah PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda) adalah perusahaan perkebunan yang terdiversifikasi dan terintegrasi. Perseroan bergerak di bidang produksi produk sawit, kecambah sawit unggulan, karet, dan sagu. Pendapatan utama berasal dari penjualan minyak sawit dan inti sawit. Perseroan memenuhi standar pengembangan perkebunan kelapa sawit berkelanjutan dan kriteria kegiatan ramah lingkungan lainnya. Perseroan juga memiliki sertifikasi Roundtable Sustainable Palm Oil (RSPO), International Sustainability & Carbon Certification (ISCC), dan Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO).

Perseroan berpegang teguh pada nilai-nilai Grup Sampoerna Strategic yang telah teruji, dengan tetap menjaga integritas filosofinya. perseroan menghargai hubungan dengan semua pemangku kepentingan dan akan bekerja keras memastikan bahwa kepercayaan tersebut tetap menjadi pilar pertumbuhan Perseroan. Grup Sampoerna Strategic sebagai induk usaha Perseroan telah memiliki pengalaman lebih dari 100 tahun dalam mengelola bisnis di Indonesia. Para pendiri Grup Sampoerna Strategic telah meletakkan dasar yang sangat kokoh bagi keberlanjutan bisnis dengan mengadopsi filosofi “Tiga Tangan”, yang menekankan pentingnya hubungan saling menguntungkan antara Perseroan, Mitra Kerja dan Pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda dengan karyawan menunjukkan penurunan kinerja karyawannya. Berikut ini tabel pelaksanaan kerja (Budget) target karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda.

Tabel I.1
Hasil Budget (target) Produksi Kinerja Karyawan Terhadap PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Buah di Kabupaten OKI

Tahun	Target (TON)	Realisasi (TON)	Target yang belum tercapai (TON)
2021	270.567	270.164	403
2022	307.521	274.445	33.076
2023	297.088	256.596	40.492

Sumber : PT.Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda, 2025

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan penurunan kinerja karyawan PT.Mutiara Bunda jaya PKS Permata Bunda , dilihat bahwa target (Budget) perusahaan tidak tercapai dan terjadinya penurunan pada 3 tahun terakhir. Dan pada tahun 2024 berhasil mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Tujuan dari perusahaan belum tercapai karena target perusahaan tidak tercapai. Hal ini tampak dari data hasil pelaksanaan kerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda sehingga membuat kinerja perusahaan tersebut menurun.

Permasalahan lain yang peneliti amati ialah dari segi kualitas buah yang dibeli dan penanganan pasca panen . Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan kurang teliti dalam pemilihan buah dari beberapa pemasukan dari penyotir buah sawit ke perusahaan, buah yang dibeli terkadang ditolak oleh pabrik karena kualitas buah yang diharapkan perusahaan belum memenuhi kriteria mutu perusahaan. Selain itu pekerja sering kali tertunda seperti penanganan pasca panen pengiriman buah sawit

dari lokasi pabrik ke pabrik produksi sering kali mengalami keterlambatan sehingga tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pengiriman.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI dengan hasil berikut :

Tabel I,2
Hasil pra – riset Lingkungan Kerja
PT.Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI

No	Pernyataan responden	Ya	Tidak
1	Pencahayaan di ruangan kerja sesuai kebutuhan pekerjaan	14	16
2	Tempat berlangsungnya pekerjaan memiliki sirkulasi udara yang memadai	13	17
3	Karyawan mampu membiasakan diri dengan suara kebisingan di tempat bekerja	14	16
4	Tempat berlangsungnya pekerjaan memiliki pewarnaan yang memadai	18	12
5	Karyawan merasa keamanan di tempat kerja sudah baik	16	14

Sumber : berdasarkan jawaban responden, 2025

Dari Tabel pra-riset diatas menunjukkan bahwa pada semua indikator lingkungan kerja belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebanyak 16 karyawan menyatakan kurang pencahayaan di ruangan kerja sesuai kebutuhan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan. Sebanyak 17 karyawan menyatakan bahwa sirkulasi udara belum memadai. Dan sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa mereka terganggu oleh suara kebisingan di tempat kerja. Berdasarkan data tersebut bahwa dari 3 pernyataan pra riset memperkuat variabel lingkungan kerja.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai

Disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI dengan hasil sebagai berikut :

Tabel I,3
Hasil pra – riset Disiplin
PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI

No	Pernyataan responden	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki sikap selalu mematuhi aturan yang ditetapkan	14	16
2	Karyawan mampu menjaga tingkah laku sesuai norma yang diperusahaan	14	16
3	Karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan	13	17

Sumber : berdasarkan jawaban responden, 2025

Dari tabel pra-riset di atas menunjukkan bahwa semua indikator tentang Disiplin belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa mereka belum sepenuhnya mematuhi aturan sikap yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa mereka belum mampu menjaga tingkah laku sesuai norma yang diperusahaan mereka. Sebanyak 17 karyawan menyatakan bahwa belum sepenuhnya mereka bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan data tersebut bahwa dari 3 pernyataan pra riset memperkuat variabel disiplin.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai Komitmen Organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI dengan hasil sebagai berikut :

Tabel I, 4
Hasil pra – riset Komitmen Organisasi
PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI

No	Pernyataan responden	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki sikap loyal terhadap perusahaan	14	16
2	Karyawan diberikan penghargaan dari perusahaan	12	18
3	Karyawan memiliki keterlibatan terhadap perusahaan	14	16

Sumber : berdasarkan jawaban responden, 2025

Dari Tabel pra – riset di atas menunjukkan bahwa semua indikator tentang Komitmen Organisasi belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa mereka belum memiliki sikap loyal terhadap perusahaan. Sebanyak 18 karyawan menyatakan bahwa mereka tidak merasa dihargai dengan diberikan penghargaan dari perusahaan. Sebanyak 16 karyawan menyatakan bahwa tidak memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan data tersebut bahwa dari 3 pernyataan pra riset memperkuat Komitmen Organisasi.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya Pks Permata Bunda Di Kabupaten OKI**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI?

2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI?
4. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI,
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Bunda Jaya PKS Permata Bunda di Kabupaten OKI.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Bagi penulis diharapkan mendapatkan manfaat berupa ilmu pengetahuan dan wawasan baru. Selain itu juga menambah informasi terbaru di bidang ilmu pengetahuan yang dialami.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informative bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Universitas Muhammadiyah Palembang dalam memperbanyak hasil penelitian yang ada di Universitas Muhammadiyah Palembang khususnya di prodi Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Uisu Press.
- Amalia, I., Maria, S., Herlina, H., Zaenudin, T., & Redjeki, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Inti Medika Sarana Bandung. *MANDIRI ECONOMICS JOURNAL*, 1(1), 1–12.
<http://ejournal.universitasmandiri.ac.id/index.php/maconomics/article/view/68> Diakses 16,11,2024
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
<https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1221> Diakses 22,11,2024
- Billah, A. S., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, burnout dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4).
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
<https://core.ac.uk/reader/337609660> Diakses 26,11,2024
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Gunawan, I. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Retrieved June, 7, 2017.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509.
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/7206> Diakses 22,11,2024

- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95–105. <https://ejurnal.unim.ac.id/index.php/bisman/article/view/2107> Diakses 26,11,2024
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93–110.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32–49.
- Novikasari, I. (2016). Uji Validitas Instrumen. *Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto*, 56.
- Nurdin. (n.d.). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering*. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328> Diakses 20,11,2024
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Kompensasi dan lingkungan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humanior Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://dinastirev.org/JIHHP/article/view/676> Diakses 19,11,2024
- Rudini, A. (2024). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(2), 1235–1254.

- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. PT Refika Aditama: Bandung.
- Surahman, A. (2024). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Kombinasi Metode Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis (MOORA) dan Pembobotan Entropy. *CHAIN: Journal of Computer Technology, Computer Engineering*, 2(1). <https://ejournal.techcartpress.com/index.php/chain/article/view/93>
- Tami, A. B., & Widowati, S. Y. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Sewing Pt. Samwon Busana Indonesia Semarang. *Solusi*, 18(4). <https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/view/2850>
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <http://jurnalku.org/index.php/jolas/article/view/103>
- Trihandayani, Z. (2023). Development Model of Local Wisdom Songket Entering The Centralized of Based on of Employee Development Market. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(1), 114-120.
- Trihandayani, Z., & Fawwaz, A. D. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 155-160.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The Matrix of Human Resources Development Factors in Small and Medium Enterprises of Local Wisdom Products In Palembang. *Matrix*, 5(3).