

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. RICKY KENCANA SUKSES MANDIRI
PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Yofrizal Heralkan
NIM : 212021300

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

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. RICKY KENCANA SUKSES MANDIRI
PALEMBANG**

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



**Nama : Yofrizal Heralkan
NIM : 212021300**

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yofrizal Heralkan
NIM : 212021300
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
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 sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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, Agustus 2025



(Yofrizal Heralkan)

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri
Palembang
Nama : Yofrizal Heralkan
Nim : 212021300
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, September 2025

Pembimbing I

Pembimbing II



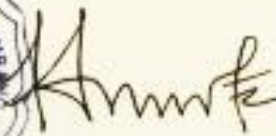
H. Kholillah, S.E., M.Si.
NIDN: 0201106001



Bora Alvioiesia, S.E., M.Si.
NIDN : 0203119202

**Mengetahui
Dekan**

U.bKetua Program Studi Manajemen



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman."

(Surat Ali Imran ayat 139)

"Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya."

(Q.S Al-Zalzalah: 7)

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta Bapak Alkan Riswan Dan Ibu Hermiati
- ❖ Keluarga besarku dan Seluruh orang yg saya cintai
- ❖ Diri sendiri
- ❖ Sahabat-sahabatku Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

○ PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Kepada ayahanda Alkan Riswan dan ibunda Hermiati Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya kecil ini kepada Bapak dan Ibuk yang telah memberikan kasih sayang dan segala dukungan, dan cinta kasih sayang yang tiada terhingga yang hanya dapat ku balas dengan selebar kertas ini yang bertuliskan kata cinta persembahan

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih 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 Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi,S.E.,M.SI selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

4. Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Hj. Kholilah.S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Bora alviolesa, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing II selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing selama proses pengerjaan skripsi
6. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhamadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi
7. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai dengan selesai.
8. kepada Saudara Apreza Heralkan. sangat berterimakasih kepada Adik atas dukungan dan doanya, terimakasih atas kebaikan dan bimbingan kalian terutama Adik saya yang telah bantu mendoakan dan membantu semua proses perjalananku. terima kasih.
9. Kepada Sahabat-sahabat Bujang Kos Sukir yang tak kalah penting juga kehadirannya Indra, Nico, Devani, Imas, Dika Ega, M.Irga, alvito, aldo, leo dan juga rekan-rekan Dnabyob yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih atas suka maupun duka yang telah kita lalui, semoga kita semua menjadi bagian orang yang sukses dunia dan akhirat.

10. Dan yang terakhir, Yofrizal Heralkan, ya! Diri saya sendiri. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini, tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penulisan skripsi dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan dan dibanggakan untuk diri sendiri. Terimakasih diriku semoga tetap rendah hati, ingat ini baru awal dari permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa.

Besar harapan penulis untuk terus mempelajari dan memperbaiki kesalahan karena Skripsi ini masih jauh dari harapan kita semua. Semoga ini dapat bermanfaat bagi penulis Khusus nya khalayak ramai pada umumnya. Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah ubahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, Agustus 2025
Penulis,

Yofrizal Heralkan
NIM : 212021300

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODELOGI PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasionalisasi Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data yang Diperlukan	38
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1Hasil Pelaksanaan Pekerjaan PT. Ricky kencana Sukses Mandiri Palembang 2020-2024	4
Tabel 1.2Data prariset Faktor factor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Ricky kencana sukses mandiri.....	4
Table 1.3Data Pra Riset Kinerja PT. Ricky Sukses Kencana Mandiri.....	6
Tabel 1.4 Data Pra Riset Lingkungan Kerja PT. Ricky Sukses Kencana Mandiri.....	7
Table 1.5 Hasil Pra Riset Disiplin Kerja	8
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel III.2Populasi dan sampel karyawan berdasarkan bidang pekerja. PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri.....	37
Tabel III.4Instrumen Skala Likert	41
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	51
Tabel VI.3Bagian Kerja Responden.....	54
Tabel IV.4 Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.5 Variabel Lingkungan Kerja.....	57
Tabel IV.6 Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel IV.8 Hasil UjiHipotesis Simultan F	64
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial).....	65
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar IV.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar IV.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioener
- Lampiran 3 : Tabulasi Data
- Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran 7 : Tabel R
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13 : Sertifikat Komputer
- Lampiran 14 : Turnitin
- Lampiran 15 : Sertifikat SPSS
- Lampiran 16 : Sertifikat AIK
- Lampiran 17 : Sertifikat SKPI
- Lampiran 18 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Yofrizal Heralkan /212021300/2025/Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif, variabel yang digunakan adalah Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 111 responden yang diambil dengan metode *Simpel Random Sampling*. Data utama yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi secara signifikan Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. Secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi secara signifikan Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja mempengaruhi secara signifikan Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan sebesar 49,3%.

Kata Kunci : Lingkungan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Yofrizal Heralkan /212021300/2025/ The Influence of Work Environment and Work Discipline on PT Employee Performance. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang.

This research aims to determine the influence of the work environment and discipline on employee performance at PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri simultaneously and partially. This type of research uses associative research, the variables used are Work Environment, Discipline and Employee Performance. The sample used was 111 respondents taken using the Simple Random Sampling method. The main data used is primary data using a questionnaire. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of research from multiple linear regression show that the work environment and work discipline have a positive effect on employee performance at PT. Ricky Kencana Independent Success. The results of simultaneous hypothesis testing show that the Work Environment and Work Discipline significantly influence PT Employee Performance. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. Partially, it shows that the Work Environment significantly influences Employee Performance and Work Discipline significantly influences Employee Performance. The results of the coefficient of determination show that the Work Environment and Work Discipline variables are able to contribute to the rise and fall of employee performance by 49.3%.

Keywords: Environment, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen strategis dalam suatu organisasi. Peran MSDM seharusnya dipahami sebagai pengembangan dari pendekatan tradisional dalam mengelola tenaga kerja secara optimal, yang memerlukan pemahaman mendalam tentang perilaku manusia serta keterampilan dalam mengelolanya secara efektif. Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuankaryawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi Edison Emron, Dkk, (2020:10).

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut Adhari (2020:77)

Salah satu tujuan utama dari organisasi bisnis atau perusahaan adalah mengarahkan sumber daya secara efektif untuk mencapai target yang telah ditentukan. Keberhasilan dalam mencapai target tersebut sangat ditentukan oleh peran aktif setiap individu dalam organisasi, yang tercermin dari kinerja mereka yang maksimal. Untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, perusahaan

biasanya menerapkan strategi penting berupa pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan penegakan disiplin kerja.

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan, kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan belum maksimal hal tersebut disebabkan oleh kualitas hasil kerja yang dihasilkan masih belum sempurna seperti karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti dan masih sering terjadi kesalahan dalam bekerja. Selain itu terkadang proses penyelesaian produksi melebihi kuantitas waktu yang di rencanakan sehingga menyebabkan jumlah produksinya tidak terealisasi dengan baik. Masih ada beberapa karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Busro, 2020:88).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi (Busro, 2020:95).

Faktor pertama yang memengaruhi performa karyawan adalah disiplin kerja. disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan Perusahaan Tua (2020:25).

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33).

PT. Ricky kencana sukses mandiri adalah Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2013, Perusahaan ini telah banyak melaksanakan pekerjaan pekerjaan proyek. Meskipun telah banyak menyelesaikan proyek proyek yg di jalankan, keberhasilan Perusahaan masih terbilang rendah, Perusahaan masih menghadapi sejumlah hambatan, yang mengakibatkan kesulitan dalam meraih target dan tujuan yang telah direncanakan.

Apabila kinerja karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan, maka pencapaian tujuan perusahaan akan terpengaruh. Keberhasilan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri sangat ditentukan oleh kualitas kinerja para karyawannya. Ketika karyawan menunjukkan performa yang baik, standar operasional perusahaan pun dapat dipenuhi secara optimal. Namun, masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi karyawan terkait kinerjanya, seperti kurangnya kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang dapat menjadi hambatan bagi perkembangan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri saat ini masih belum mencapai tingkat yang optimal, sebagaimana ditunjukkan oleh data berikut.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Pekerjaan PT. Ricky kencana Sukses Mandiri
Palembang 2020-2024

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Belum Tercapai
2020	130.000.000.000	128.380.000.000	1%
2021	120.000.000.000	116.400.000.000	3%
2022	180.000.000.000	173.006.000.000	4%
2023	370.000.000.000	368.428.000.000	1%
2024	150.000.000.000	147.082.000.000	2%

Sumber : PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri, 2024

Berdasarkan data pada table diatas didapatkan bahwa Pada tahun 2020, target pelaksanaan pekerjaan mencapai 99% dan hampir menyentuh target dikarenakan banyak proyek yang sedang dijalankan. Pada tahun 2021 target menurun dari 99% pada tahun sebelumnya menjadi 97% dikarenakan banyak proyek yang sudah selesai. Pada tahun 2022 target dan yang terealisasi meningkat dari tahun sebelumnya karna banyaknya proyek yang dibangun pada tahun 2022 tetapi persentase pencapaian menurun menjadi 96%. Tahun berikutnya, yaitu 2023 target meningkat pesat karna faktor banyaknya pembangunan dan persentase meningkat menjadi 99% meningkat dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2024 target dan yang terealisasi menurun drastis dari tahun sebelumnya, dikarenakan banyak pembangunan yang sudah selesai. menjadi 120.000.000.000, tetapi realisasi hanya mencapai 116.400.000.000 dengan persentase pencapaian sebesar 97%. Pada tahun 2022, target kembali

naik menjadi 180.000.000.000, namun realisasi yang dicapai adalah 173.006.000.000, sehingga persentase pencapaiannya menurun menjadi 96%. Di tahun 2023, target pelaksanaan pekerjaan ditingkatkan lagi menjadi 370.000.000.000, dan realisasi mencapai 368.428.000.000, menghasilkan persentase pencapaian sebesar 99%.

Dan Tahun 2024 kembali menurun dalam tiga tahun terakhir, di mana dari target 150.000.000.000, realisasi hampir seluruhnya tercapai dengan 147.082.000.000 unit, menghasilkan persentase pencapaian sebesar 98%. Hal ini menunjukkan penurunan signifikan dibanding tiga tahun sebelumnya.

Ada tren peningkatan target pelaksanaan pekerjaan dari tahun ke tahun, dengan pencapaian yang cukup stabil meskipun sesekali mengalami penurunan. Penurunan ini disebabkan oleh target perusahaan yang belum sepenuhnya tercapai, yang pada dasarnya dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang masih kurang optimal. Faktor utamanya adalah ketidakmampuan karyawan untuk beradaptasi secara maksimal dengan lingkungan kerja perusahaan. Selain itu, perusahaan sendiri masih belum menyediakan fasilitas atau dukungan yang memadai, sehingga karyawan belum merasa nyaman dalam menjalankan tugas mereka. Di sisi lain, kedisiplinan yang dilakukan karyawan juga masih belum memenuhi harapan, yang berimbas pada hasil kerja yang belum mencapai tingkat optimal.

Berikut adalah data dari penelitian awal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Kasmir (2020:189).

Tabel 1.2

Data prariset Faktor factor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Ricky kencana sukses mandiri

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang berlaku	19	11
2	karyawan menilai bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan membantu dalam meningkatkan pengetahuan mereka	20	10
3	karyawan merasa desain pekerjaan mendukung terciptanya kolaborasi yang efektif antar anggota tim	24	6
4	karyawan merasa percaya diri dan nyaman saat berinteraksi dengan orang lain dalam konteks sosial	22	8
5	merasakan penghargaan dan pengakuan atas peran serta kontribusinya dalam meraih tujuan bersama	20	10
6	Pemimpin memiliki kemampuan dalam mengelola dan membimbing bawahannya guna mencapai tujuan kolektif	21	9
7	atasan Anda memberikan ruang untuk berdiskusi dan menyampaikan pendapat	19	11
8	karyawan merasa leluasa dan aman dalam menyampaikan ide atau permasalahan kepada atasan mereka	22	8
9	karyawan menilai bahwa peraturan yang diterapkan oleh perusahaan diberlakukan secara adil untuk semua karyawan	25	5
10	Suasana kerja yang mendukung didukung oleh ketersediaan fasilitas yang memadai	9	21
11	karyawan menjalin hubungan sosial yang positif dengan rekan-rekan kerja mereka	23	7
12	Tingkat komitmen yang kuat dari karyawan berperan penting dalam pencapaian target perusahaan secara berkelanjutan.	22	8
13	Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu dan memberikan kinerja terbaik	11	19

Sumber: Data Pra Riset faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri, Mei 2025

Berdasarkan table diatas, terdapat beberapa temuan penting terkait kondisi karyawan di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri. permasalahan yang dihadapi

PT. Ricky Kencana Sukses mandiri Palembang, seperti kurangnya kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kedisiplinan karyawan yang kurang. Faktor-faktor ini menjadi penyebab utama menurunnya kinerja karyawan, yang terlihat dari ketidakmampuan dalam mencapai target kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Elemen fisik seperti suhu dan kelembapan yang sesuai dapat membantu meningkatkan fokus dan produktivitas mereka. Selain itu kedisiplinan juga menjadi faktor tidak tercapainya kinerja karyawan. Karyawan masih sering terlambat menyelesaikan tugas dan kurang memberikan kinerja terbaik.

Table 1.3

Data Pra Riset Kinerja PT. Ricky Sukses Kencana Mandiri

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan telah menunjukkan kualitas kerja dengan mampu menghasilkan kerja yang baik	16	14
2	Karyawan berhasil memenuhi target yang ditetapkan oleh atasan.	13	18
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.	12	18
4	Karyawan telah membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan-rekan serta pimpinan mereka.	18	12
5	Karyawan menggunakan anggaran dengan terperinci dalam menyelesaikan proyek	13	17
6	Karyawan menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya ketika berada di bawah pengawasan langsung dari pemimpin.	20	10

Sumber: PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri, Mei 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, pada poin pertama terlihat bahwa sebagian besar karyawan menjawab tidak terhadap pernyataan bahwa kinerja mereka, mayoritas

karyawan juga menjawab tidak terhadap pernyataan bahwa hasil kerja mereka sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Ini mengindikasikan bahwa kuantitas kerja karyawan masih rendah. Sedangkan pada poin ketiga, terkait dengan ketepatan waktu penyelesaian tugas, banyak karyawan yang juga menjawab tidak. Hal ini menjadi salah satu indikator adanya permasalahan dalam kinerja, di mana terlihat bahwa sejumlah karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Bahkan, masih ditemukan karyawan yang bersikap santai meskipun tugas belum rampung, sehingga penggunaan waktu kerja menjadi kurang efisien.

Pada poin ketiga yang berkaitan dengan jangka waktu, mayoritas karyawan menjawab tidak, yang menunjukkan adanya indikasi masalah dalam kinerja. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Masih banyak karyawan yang terlihat santai meskipun pekerjaan belum selesai, sehingga pemanfaatan waktu kerja menjadi kurang optimal. Sementara itu, pada poin keempat, kelima, dan keenam yang mencakup aspek kerja sama antar karyawan, efisiensi biaya, dan pengawasan, tidak ditemukan adanya masalah yang signifikan.

Kemudian permasalahan dari penggunaan anggaran dalam biaya proyek, dimana karyawan tidak menggunakan anggaran secara terperinci menyebabkan biaya yang melonjak tinggi dan menyebabkan kerugian tentunya bagi perusahaan. Tentunya perusahaan ingin mendapatkan keuntungan dari hasil

pengerjaan proyek tetapi banyak biaya-biaya tak terduga yang disebabkan tidak terhitungnya biaya serta penggunaan yang kurang efisien oleh karyawan.

Guna memahami fenomena tersebut secara lebih mendalam, peneliti melaksanakan pra-riset dengan membagikan kuesioner tertutup kepada 30 responden. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang. Berdasarkan hasil pra-riset, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja merupakan faktor-faktor yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Adapun penjelasannya disajikan sebagai berikut.

Tabel 1.4
Data Pra Riset Lingkungan Kerja PT. Ricky Sukses Kencana Mandiri

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan membangun hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja.	12	18
2	Pencahayaan di ruang kerja karyawan sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan mereka.	9	21
3	Keamanan dan Keselamatan kerja sudah yang terbaik diberikan perusahaan	12	18
4	suara bising yang tinggi tidak mengganggu konsentrasi karyawan selama bekerja.	19	11
5	Peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan telah dijalankan sesuai ketentuan.	21	9
6	Ventilasi udara di tempat kerja karyawan sudah berjalan dengan baik dan sesuai kebutuhan.	23	7

Sumber: PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri, Mei 2025

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 1.4, kondisi lingkungan kerja di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri Palembang masih belum optimal. Beberapa masalah teridentifikasi melalui indikator pernyataan yang diajukan pada pra-riset, yang mengungkapkan fenomena tertentu. Pada poin pertama,

banyak responden yang memberikan jawaban negatif, yaitu kondisi kerja yang seringkali dipengaruhi oleh perselisihan antar karyawan, yang disebabkan oleh perbedaan pemahaman dalam melaksanakan tugas.

Dalam pernyataan kedua, hanya 9 karyawan yang merasa bahwa pencahayaan di tempat kerja sudah sesuai dengan kebutuhan, sedangkan 21 karyawan merasa sebaliknya. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya rasa lelah, kesulitan berkonsentrasi, hingga ketegangan pada mata. Akibatnya, produktivitas dapat menurun karena karyawan harus berupaya lebih keras untuk melihat dan memahami dokumen maupun layar komputer. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas penerangan perlu mendapatkan perhatian lebih guna menunjang kenyamanan dan efektivitas kerja.

Pada pernyataan ketiga, terdapat 12 karyawan yang menilai bahwa perusahaan telah menyediakan keamanan dan Keselamatan kerja dengan baik, sementara 18 karyawan merasa tidak demikian. Situasi ini menunjukkan masih rendahnya kesadaran sebagian karyawan terhadap pentingnya aspek K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), meskipun perusahaan telah menetapkan prosedur yang memadai. Akibatnya, hal ini berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, aspek hubungan antar karyawan serta fasilitas penerangan memerlukan perhatian lebih karena tingkat ketidakpuasan terhadap kedua hal tersebut terbilang tinggi. Di samping itu, pengelolaan keamanan dan keselamatan kerja juga perlu ditingkatkan guna menciptakan suasana kerja yang

lebih kondusif. Evaluasi dan upaya perbaikan secara berkelanjutan tetap diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan kerja bagi seluruh karyawan.

Table 1.5

Hasil Pra Riset Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Sikap karyawan saat bekerja selalu berada di posisi tanpa meninggalkannya	13	17
2	Karyawan mematuhi aturan dan norma yang di terapkan Perusahaan.	11	19
3	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan bekerja secara sungguh sungguh	14	16

Sumber: PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 30 responden karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri, ditemukan beberapa permasalahan terkait disiplin kerja. Beberapa karyawan masih meninggalkan posisi kerja saat waktu kerja, kemudian masih belum sepenuhnya mematuhi norma-norma yang berlaku di perusahaan. Selain itu, mereka juga belum menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diemban, ditandai dengan masih sering terlambat dalam menyelesaikan tugas.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Kencana?
2. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri?
3. Adakah Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT. Ricky Kencana Sukses mandiri

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penelitian

Dengan penelitian ini bisa dijadikan masukan dan bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan PT. Ricky Kencana Sukses Mandiri dan juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, R. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Agustini, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Pengelolaan SDM di Era Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, S., & Irbayuni, N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk*. Skripsi. Universitas (tidak disebutkan).
- Herny, N., & Amirudin. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Akusara Megasindo di Kabupaten Tangerang*. Skripsi. Universitas (tidak disebutkan).
- Hidayah, N. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Total Cipta Solusindo*. Skripsi. Universitas (tidak disebutkan).
- Iqbal Hasan. (2020). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2020). *Etika Customer Service*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Pratama, R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya*. Skripsi. Universitas (tidak disebutkan).
- Sari, D., Megawati, H., & Heriyanto. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja*. Palembang: UMP Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2021). *Teori, Kuesioner dan Teknik Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Trimulyo, B. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Bams Jaya Bersama)*. Skripsi. Universitas (tidak disebutkan).