

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PATRI AGUNG PERDANA
BANYUASIN**



SKRIPSI

**Nama : Andellia Salita
NIM : 212022211**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PATRI AGUNG PERDANA
BANYUASIN

Untuk Memperoleh Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Andellia Salita
NIM : 212022211

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andellia Salita
NIM : 212022211
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026


Andellia Salita
Andellia salita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

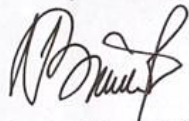
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin
Nama : Andellia Salita
NIM : 212022211
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

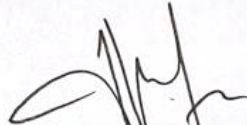
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,

Pembimbing II,

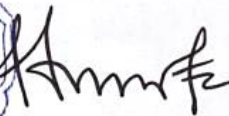


Arniza Nilawati, S.E., M.M.
NIDN : 0215057001



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

Mengetahui
Dekan
U.b Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah:5-6)

“Maka ingatlah kepada-Ku, Aku pun akan mengingatmu.”

(QS. Al-Baqarah: 152)

Kupersembahkan kepada:

- Kedua orang tuaku, ayahnda Andi Suparman dan Ibunda Sunaini
- Adek kutercinta, Andreal Abdi Firdaus
- Dosen-dosen yang telah mengajari saya selama di perkuliahan
- Serta teman-temanku yang sudah memberikan dukungan dan bantuan dalam pengerjaan skripsi ini.

PRAKARTA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin**”. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahuma Aamiin.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Andi Suparman dan Ibunda Sunaini. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.
5. Dr.Fadhil Yamaly, S.E.AK., M.M, selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama dibangku perkuliahan.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Staf beserta Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.
8. Teristimewa dan yang paling istimewa untuk pintu surga sekaligus panutanku ayahanda Andi Suparman dan Ibunda Sunaini yang selalu setia mendampingi langkah penulis dalam setiap lelah dan do'a. Yang selalu menjadi sumber kekuatan yang tak pernah padam. Terima kasih atas cinta, pengorbanan, dan keteguhan hati yang senantiasa menguatkan penulis untuk terus maju.
9. Ines,Dea CS,tika,linka,niken,puput,laras,aisya,caca, selaku sahabat penulis yang senantiasa menemani penulis dalam keadaan sulit maupun senang, memberikan dukungan serta motivasi, dan mendoakan setiap langkah yang penulis lalui sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.Kehadiran kalian bukan

hanya sebagai teman, tetapi juga sebagai tempat berbagi cerita, tawa, dan keluh kesah di setiap proses yang dilalui.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin

*Billahi fi'sabililhaq fastabiqul khairat Wassalamu'alaikum
warrahmatullahi wabarrakatuh*

Palembang, April 2026

Andellia Salita

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	27

C. Operasional Variabel.....	28
D. Populasi dan Sampel	28
E. Data Yang Diperlukan.....	30
F. Metode Pengumpulan Data	31
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Target dan Realisasi Buah Sawit PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.....	4
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Pada PT. Patri Agung Perdana Banyuasin	6
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator.....	26
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin Berdasarkan Bidang Pekerjaan	30
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	43
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	44
Tabel IV.3 Uji Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Atau Difisi.....	47
Tabel IV.7 Variabel Kinerja Karryawan.....	48
Tabel IV.8 Variabel Lingkungan Kerja	51
Tabel IV.9 Variabel Disiplin Kerja.....	54
Tabel IV.10 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel IV.11 Uji F (Simultan).....	58
Tabel IV.12 Uji t (Parsial).....	59
Tabel IV.13 Coefficients Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1 Kerangka Pemikiran.....	25
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitiann	71
Lampiran 2 Sistematika Penulisan	72
Lampiran 3 Kuesioner.....	73
Lampiran 4 Tabulasi Responden.....	77
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	86
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, dan Koefisien Determinasi.....	89
Lampiran 7 Tabel r	90
Lampiran 8 Tabel F.....	91
Lampiran 9 Uji t.....	92
Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan.....	93
Lampiran 11 Surat Keterangan Selesai Riset.....	94
Lampiran 12 Surat Bebas BPP	95
Lampiran 13 Hasil Plagiat Turnitir	96
Lampiran 14 Sertifikat AIK.....	97
Lampiran 15 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer	98
Lampiran 16 Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis	99
Lampiran 17 Sertifikat Pelantikan SPSS.....	100
Lampiran 18 Sertifikat SKPI.....	101
Lampiran 19 Biodata Penulis	107

ABSTRAK

Andellia Salita/212022211/2026/Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin/Manajemen Sumber Daya Manusia. Pembimbing (1) Arniza Nilawati, S.E., M.M (2) Lesi Agusria, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patri Agung Perdana Banyuasin baik secara simultan maupun parsial. PT. Patri Agung Perdana Banyuasin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Banyuasin, Sumatra Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 126 karyawan, dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 96 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu cluster sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 0,786 + 0,364 X_1 + 0,537 X_2$ yang berarti lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 128,376 > F_{tabel} 3,093$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,234 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, serta disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,026 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 72,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

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

ABSTRACT

Andellia Salita / 212022211 / 2026 / The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Patri Agung Perdana Banyuasin / Human Resource Management. Supervisors: (1) Arniza Nilawati, S.E., M.M (2) Lesi Agusria, S.E., M.M.

This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Patri Agung Perdana Banyuasin, both simultaneously and partially. PT. Patri Agung Perdana Banyuasin is a company engaged in the palm oil processing industry located in Banyuasin Regency, South Sumatra. The type of research used in this study is associative research. The population in this study consisted of 126 employees. The sample was determined using the Slovin formula with an error rate of 5%, resulting in 96 respondents selected using a cluster sampling technique. The data used in this study consisted of primary and secondary data obtained through the distribution of questionnaires to respondents. The data analysis techniques used include multiple linear regression analysis, F test, t test, and the coefficient of determination (R^2). The results of the multiple linear regression analysis show the equation $Y = 0.786 + 0.364X_1 + 0.537X_2$, which indicates that the work environment and work discipline have a positive effect on employee performance. The results of the F test show that $F_{count} 128.376 > F_{table} 3.093$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, which means that simultaneously the work environment and work discipline have a significant effect on employee performance. The results of the t test indicate that the work environment has a significant effect on employee performance with $t_{count} 3.234 > t_{table} 1.986$ and a significance value of $0.002 < 0.05$. In addition, work discipline also has a significant effect on employee performance with $t_{count} 5.026 > t_{table} 1.986$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination shows that the work environment and work discipline contribute 72.8% to employee performance, while the remaining 27.2% is influenced by other variables outside this study.

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

BAB I

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

Dapat dipahami bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikelola melalui manajemen sumber daya manusia, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, serta sistem penilaian kinerja yang diterapkan perusahaan. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola secara optimal, maka kinerja karyawan cenderung menurun dan berdampak pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja mencakup keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaan, yang berperan langsung terhadap kenyamanan, keselamatan, dan kelancaran proses kerja. Lingkungan kerja yang baik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkarya secara lebih produktif, aman, dan menyenangkan sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan hasil kerja yang dicapai (Nurdin, 2021). Dengan kondisi kerja yang mendukung, karyawan cenderung lebih fokus,

termotivasi, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas dan kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Disiplin mencerminkan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik bersedia menjalankan setiap ketentuan yang telah ditetapkan serta tidak menghindar dari sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, aktivitas kerja dapat berjalan lebih teratur, terarah, dan sesuai standar sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Amalia, 2024)

PT Patri Agung Perdana Banyuasin atau lebih dikenal dengan PT. PAP adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan hasil kelapa sawit dengan luas lahan 751,49 hektar, yang didirikan pada tanggal 20 september 2000. Beralamat di JL. Palembang – Tulung Selapan KM 40 Desa Suka Pindah Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin. PT Patri Agung Perdana Banyuasin menempatkan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan usaha dan menjaga keberlanjutan operasional.

Berdasarkan hasil prariset PT. Patri Agung Perdana Banyuasin dengan karyawan menunjukkan penurunan kinerja karyawannya. Berikut ini tabel hasil target produksi PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.

Tabel I.1
Hasil Target dan Realisasi Buah Sawit
PT. Patri Agung Perdana Banyuasin

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
2020	12,213	9,206	24,62%
2021	13,114	12,102	7,72%
2022	15,095	12,659	16,14%
2023	15,225	14,875	2,30%
2024	17,016	13,669	19,67%

Sumber: PT. Patri Agung Perdana Banyuasin, November 2025

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin mengalami fluktuasi dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini terlihat dari tidak tercapainya target produksi perusahaan secara konsisten. Pada tahun 2020, target produksi sebesar 12.213 ton hanya terealisasi 9.206 ton atau mengalami selisih sebesar 24,62%. Pada tahun 2021, target produksi sebesar 13.114 ton hanya mampu dicapai 12.102 ton dengan selisih 7,72%. Penurunan pencapaian juga terjadi pada tahun 2022, di mana dari target 15.095 ton hanya terealisasi 12.659 ton atau selisih 16,14%. Meskipun pada tahun 2023 terjadi peningkatan realisasi sebesar 14.875 ton, namun angka tersebut masih belum mencapai target perusahaan yaitu 15.225 ton dengan selisih 2,30%. Kondisi kembali menurun pada tahun 2024, ketika realisasi produksi hanya mencapai 13.669 ton dari target 17.016 ton, sehingga menghasilkan selisih 19,67%. Ketidaktercapaian target produksi dalam

lima tahun terakhir tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal.

Hal ini mengindikasikan adanya faktor internal perusahaan yang perlu diperhatikan, terutama berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung serta kedisiplinan yang belum konsisten dapat berdampak pada ketidaktepatan pelaksanaan tugas sehingga kinerja tidak mencapai standar yang diharapkan. Oleh karena itu, kondisi ini menjadi dasar penting untuk meneliti sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi koesinoer, lebih lanjut penulis melakukan prariset untuk mencapai fenomena yang menyebabkan kinerja belum optimal. Prariset dilakukan dengan menyebar koesioner kepada 30 responden yang mempengaruhi kinerja dengan hasil terdapat 2 faktor dengan jawaban tidak terbanyak, yaitu sebagai berikut.

Tabel I.2
Hasil pra – riset Pada PT. Patri Agung Perdana Banyuasin

No	Pernyataan responden	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan memiliki sikap selalu mematuhi aturan yang Ditetapkan	8	22
2	Karyawan mampu menjaga tingkah laku sesuai norma yang Diperusahaan	6	24
3	Karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan	13	17
Lingkungan Kerja			
4	Pencahayaan di ruangan kerja sesuai kebutuhan pekerjaan	21	19
5	Tempat berlangsungnya pekerjaan memiliki sirkulasi udara yang memadai	10	20
6	Karyawan mampu membiasakan diri dengan suara kebisingan di tempat bekerja	18	22
Disiplin Kerja			
7	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	8	22
8	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar kerja perusahaan	21	19
9	Karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu yang diharapkan oleh perusahaan	5	25

Sumber : Hasil Pra riset, November 2025

Berdasarkan hasil pra-riset pada tabel 1.2, terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin belum sepenuhnya memenuhi standar Perusahaan. Pada indikator kualitas kerja, hanya 8 karyawan yang menyatakan hasil kerjanya sudah sesuai standar, sedangkan 22 karyawan merasa kualitasnya masih belum memenuhi harapan. Pada indikator kualitas kerja, 21 karyawan menyatakan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai ketentuan, sementara 19 karyawan menilai kuantitasnya masih kurang. Kemudian terkait ketepatan waktu, hanya 5 karyawan yang mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal, sedangkan 25 karyawan lainnya masih mengalami kendala dalam

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kondisi ini terjadi meskipun karyawan juga melakukan pekerjaan lainnya, namun aktivitas kerja lebih dominan dilakukan di dalam ruangan, sehingga faktor lingkungan kerja di dalam ruangan turut mempengaruhi ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Pekerjaan kinerja tersebut selaras dengan kondisi lingkungan kerja, dimana 19 karyawan menyatakan pencahayaan ruang kerja kurang sesuai kebutuhan, 20 karyawan menyebut sirkulasi udara belum memadai, dan 22 karyawan terganggu oleh kebisingan ditempat kerja. Selain itu, aspek disiplin juga masih belum optimal. Ditunjukkan oleh 22 karyawan yang mengaku belum sepenuhnya memenuhi aturan sikap perusahaan, 24 karyawan yang belum mampu menjaga perilaku sesuai norma, serta 17 karyawan yang belum bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai kebutuhan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin?
2. Adakah pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin?

3. Adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Patri Agung Perdana Banyuasin.

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 informasi 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 khususnya di prodi Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amalia. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Astuti. (2022). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Chaerudin. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dhaki, Y., & Marselino, W. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Dirgantara, R. N. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak .
- Eftranada, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Sawit Cabang Ogan Komering Ilir.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kabdiyono, et al. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lestari, & Afifah. (2020). Disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Meilani, & Muttaqin. (2024). Disiplin kerja sebagai alat pengendalian manajemen. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Nurdin. (2021). Lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Nurdin, & Djuhartono. (2021). Indikator lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*.
- Rizky, D. S. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sawitindo Jambi.
- Saputra, A. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dhian Karya Rakata Mandiri Cilegon .
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Surahman. (2024). Evaluasi kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Veronica Aprilia D. S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indomulti Plasindo Semarang.