

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIRANA PERMATA
MUARA ENIM**



SKRIPSI

Nama : Irna Febriana

Nim : 212022073

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KIRANA PERMATA
MUARA ENIM**

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



Nama : Irna Febriana

Nim : 212022073

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TAHUN 2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irna Febriana
NIM : 212022073
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentras : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

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. 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.

Palembang, Maret 2026



Irna Febriana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan kerja, dan Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

Nama : Irna Febriana
NIM : 212022073
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan Pada
Tanggal April 2026

Pembimbing I,



Fitantina, S.E., M.Si
NIDN : 0028026301

Pembimbing II,



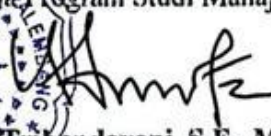
Bora Alviolosa S.E., M.Si
NIDN : 0203119202

Mengetahui,

Dekan



u.b Ketua Program Studi Manajemen


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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Al-Insyirah:6)

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu.”

(Wella)

Berkembanglah terus jangan berhenti di tengah jalan, tidak ada hidup tanpa masalah dan tidak ada perjuangan tanpa rasa lelah.”

(Arlan)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini

kepada:

- ❖ Kedua orangtua ku, Ayahku Ikrom dan Ibuku tercinta Arita
- ❖ Saudari ku Rahma tunisah, Rahni karina, Irza zahara dan Irfa aziza
- ❖ Teman seperjuangan yang sudah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara enim”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Ayahanda Ikrom dan Ibunda Arita yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya 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 Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina, S.E., M.Si. dan Bapak Bora Alviolesa, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya, yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi ini dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan responden PT. Kirana Permata Muara Enim yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Ayahanda tercinta, Bapak Ikrom Terima kasih atas segala doa, kerja keras dan pengorbanan yang telah ayah berikan, menjadi kekuatan tersendiri bagi penulis dalam menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
8. Ibunda tercinta, Ibu Arita Terima kasih atas kasih sayang, doa, serta dukungan yang tidak pernah berhenti. Kesabaran, keikhlasan, dan ketulusan ibu dalam mendampingi penulis menjadi sumber kekuatan dan inspirasi yang luar biasa.
9. Saudari kandungku, Rahma Tunisah, Rahni Karina, Irza Zahara dan Irfa Aziza Terima kasih atas segala dukungan, bantuan, nasehat dan doa untuk penulis dalam menjalani proses penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan ku, Fitri Febriana, Julisa Rahmatika dan Refi Sepia yang telah membantu dan berjuang selama menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini, serta rekan-rekan Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.
11. Terakhir, untuk perempuan cantik yang telah berjuang sejauh ini yakni diri saya sendiri Irna Febriana, terimakasih karna sudah bertahan sejauh ini masih sulit dipercaya kita berhasil, terimakasih telah percaya pada keraguan dan kelelahan dalam setiap proses ini, meskipun jalannya terasa begitu berat. Beribu maaf untuk semua hal yang dipaksakan. Saya bangga pada diri saya sendiri. Kedepannya untuk raga yang tetap kuat, hati yang selalu tegar, mari bekerjasama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaykum
Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, April 2026

Irna Febriana

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Prakata	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv
Abstract	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	16
A. Landasan Teori	16
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	41
C. Operasional Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Data Yang Diperlukan	45
F. Metode Pengumpulan Data.....	46

G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	87
A. Simpulan	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Produksi Karet PT.Kirana Permata	5
Tabel I.2 Hasil Rekapituasi Fenomena	7
Tabel I.3 Hasil Prariset Kinerja Karyawan	10
Tabel I.4 Hasil Prariset Kepemimpinan	11
Tabel I.5 Hasil Prariset Kepuasan Kerja	12
Tabel I.6 Hasil Prariset Lingkungan Kerja	12
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Berdasarkan Divisi	44
Tabel IV.1 Uji Validitas	58
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	59
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Karyawan Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Karyawan Variabel Kepemimpinan	66
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Karyawan Variabel Kepuasan Kerja	68
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Karyawan Variabel Lingkungan Kerja.....	70
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Simultan)	74
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial)	75
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar IV.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Gambar IV.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Gambar IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Divisi	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	97
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	98
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Karyawan	102
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	106
Lampiran 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	110
Lampiran 6. Tabel r.....	111
Lampiran 7. Tabel F.....	112
Lampiran 8. Tabel t.....	113
Lampiran 9. Lembar Data Peserta Ujian Kompre.....	114
Lampiran 10. Sertifikat AIK	115
Lampiran 11. Sertifikat Pelatihan SPSS	116
Lampiran 12. Sertifikat SKPI.....	117
Lampiran 13. Hasil Cek Turnitin	124
Lampiran 14. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....	125
Lampiran 15. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi.....	126
Lampiran 16. Bukti Bayar BPP.....	127
Lampiran 17. Surat Selesai Penelitian	128
Lampiran 18. Sertifikat Komputer	129
Lampiran 19. Biodata Penulis	130

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

Febriana,I¹ , Fitantina² , Alviolosa,B³

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi yang digunakan yaitu karyawan tetap pabrik dan kantor PT. Kirana Permata Muara Enim ini sebanyak 282 karyawan sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 74 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan cluster sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama-sama ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Hasil hipotesis secara parsial ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim. Besarnya nilai Adjusted R square menunjukkan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim sebesar 60,2%

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Leadership, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance at PT. Kirana Permata Muara Enim

Febriana,I¹ , Fitantina² , Alviolesa,B³

This study aims to determine the effect of Leadership, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. This study is an associative study. The population used is 282 permanent employees of the factory and office of PT. Kirana Permata Muara Enim, while the sample used is 74 employees with a sampling technique using cluster sampling. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study are that together there is a significant influence of Leadership, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. The partial hypothesis results show a significant influence of Leadership on Employee Performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. There is a significant influence of Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. There is a significant influence of Work Environment on Employee Performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. The value of Adjusted R square shows that Leadership, Job Satisfaction and Work Environment affect Employee Performance at PT. Kirana Permata Muara Enim by 60.2%.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah elemen krusial dalam sebuah organisasi yang menekankan cara perusahaan mengatur, membimbing, dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Menurut Tamsah & Nurung (2022:61), manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu rangkaian tindakan yang berkaitan dengan orang atau karyawan, yang mencakup tahap-tahap penerimaan, penggunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada agar dapat mendukung jalannya organisasi atau aktivitas organisasi.

Proses ini ditentukan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan inti dari pengelolaan sumber daya manusia adalah membentuk tenaga kerja yang berkualitas, memiliki semangat yang tinggi, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Melalui manajemen yang efektif, sebuah perusahaan dapat mempertahankan stabilitas, meningkatkan tingkat produktivitas, dan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Salah satu peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Wahyudi Mokobombang & Nurasia Natsir (2024:606) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebuah langkah strategis yang bertujuan untuk memperbaiki kemampuan, wawasan, keahlian, dan semangat kerja pegawai sehingga mereka bisa memberikan kontribusi terbaik dalam

mencapai sasaran organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan strategi yang sistematis dan terus menerus akan membawa pengaruh yang baik terhadap peningkatan performa karyawan. Ini dikarenakan peningkatan keterampilan dan semangat kerja karyawan melalui program pelatihan serta bimbingan dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih efisien dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu elemen penting dalam mendukung terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal dalam organisasi.

Menurut Adhari (2020:77) bahwasannya kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau serangkaian aktivitas pada pekerjaan tertentu selama suatu periode, yang menunjukkan baik kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik seorang individu dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dengan efektif sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik menandakan kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian sasaran perusahaan. Kepemimpinan berperan krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat membimbing dan memotivasi karyawan untuk meraih kinerja yang optimal.

Kepemimpinan merujuk pada kapasitas individu untuk memberikan pengaruh, memandu, dan menstimulasi orang lain demi mencapai sasaran suatu organisasi. Menurut Afandi (2021:103) Kepemimpinan adalah aktivitas yang bertujuan untuk memengaruhi individu agar mereka diarahkan dalam

rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Kepemimpinan yang tepat dapat memperbaiki kinerja karyawan, karena seorang pemimpin mampu memberikan bimbingan, bantuan, dan semangat dalam melakukan tugas. Saat karyawan merasa mendapatkan kepemimpinan yang baik, mereka cenderung berkontribusi dengan lebih maksimal. Di samping itu, kepemimpinan yang baik juga berdampak pada kepuasan kerja, karena perlakuan dan penghargaan yang diberikan pemimpin kepada pegawai akan menentu apakah mereka merasa senang atau tidak saat menjalani pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah perasaan (baik) karyawan terhadap tugas yang dijalankan, yang muncul dari penilaian mengenai kondisi kerja. Menurut Afandi (2021:73) Kepuasan kerja merupakan suatu respons emosional terkait dengan berbagai elemen pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan mengenai seberapa menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalani. Kepuasan kerja juga mencerminkan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang menunjukkan selisih antara total imbalan yang diterima pekerja dan total imbalan yang seharusnya mereka dapatkan. Kepuasan kerja sangat terkait dengan performa karyawan, sebab mereka yang merasakan kepuasan cenderung lebih bersemangat, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan berupaya untuk menghasilkan karya yang terbaik.

Terwujudnya kinerja karyawan yang optimal diperlukan juga lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja adalah keseluruhan keadaan di sekeliling karyawan ketika mereka melakukan tugas, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat berpengaruh terhadap motivasi, kenyamanan,

serta hasil kerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut iqbal (2022:13) Lingkungan kerja merujuk pada situasi yang mengelilingi karyawan saat mereka melaksanakan tanggung jawabnya. Keadaan ini memiliki dampak terhadap karyawan selama mereka menjalankan pekerjaannya dalam rangka mendukung fungsi perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja memainkan peranan krusial bagi karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung berperan sebagai elemen krusial dalam menciptakan kinerja karyawan yang terbaik.

PT Kirana Permata adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet alam dan merupakan anak perusahaan dari PT Kirana Megatara Tbk. Perusahaan ini terkenal sebagai salah satu pabrik karet pertama di Indonesia yang mendapatkan sertifikasi *Forest Stewardship Council* (FSC) untuk pengelolaan karet yang berkelanjutan. Selain itu, PT Kirana Permata juga menerima penghargaan Standar Industri Hijau dari Kementerian Perindustrian. PT. Kirana permata berlokasi di Desa Aur, Kecamatan Lubai, Kabupaten Muara Enim.

Tabel I.1
Target dan Realisasi Karyawan Terhadap Produksi Karet
PT. Kirana Permata Muara Enim
Tahun 2020-2024

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)	Target Belum Tercapai (%)
1	2020	30.500.000	25.319.000	83	17
2	2021	31.100.000	25.229.000	81	19
3	2022	31.800.000	24.998.000	79	21
4	2023	31.500.000	24.672.000	78	22
5	2024	30.500.000	24.468.000	80	20

Sumber : PT. Kirana Permata Muara Enim, 2025

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan bahwa hasil dari produksi karet sering kali tidak memenuhi ekspektasi. Ketidakmampuan mencapai jumlah target yang telah ditentukan menjadi isu bagi perusahaan, kondisi ini menunjukkan bahwa terjadi permasalahan terhadap kinerja karyawan sehingga mempengaruhi hasil produksi karet PT. Kirana Permata Muara Enim.

Belum tercapainya target produksi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Berbagai kemungkinan faktor dapat menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan, namun hingga saat ini belum diketahui secara pasti faktor dominan yang paling memengaruhi kondisi tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelusuran lebih lanjut secara langsung kepada karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim guna memperoleh gambaran awal mengenai permasalahan yang sesungguhnya terjadi di lapangan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam menentukan langkah perbaikan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan pada periode berikutnya.

Identifikasi variabel yang bermasalah dilakukan dengan wawancara awal terhadap 30 karyawan yang bekerja di PT. Kirana Permata Muara Enim wawancara tersebut menggunakan pertanyaan terbuka yaitu “aspek apa yang paling dirasakan tidak nyaman selama bekerja di perusahaan ini?” yang bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai permasalahan yang dialami karyawan sebagai dasar penentuan variabel penelitian.

Tabel I.2
Hasil Rekapitulasi Fenomena PT. Kirana Permata Muara Enim

No	Keterangan	Indikator	Variabel
1	Kurangnya kerja sama tim	Hubungan Kerja	Lingkungan Kerja
2	Kurangnya sistem penghargaan	Penghargaan	Motivasi Kerja
3	Tuntutan pekerjaan terlalu banyak	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	Kepuasan Kerja
4	Kurangnya pelatihan membuat karyawan baru bingung dengan pekerjaan yang diberikan	Kemampuan	Kompetensi
5	Sesama rekan kerja sering konflik	Hubungan Kerja	Lingkungan Kerja
6	Atasan tidak memberikan arahan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan	Komunikasi	Kepemimpinan
7	Pemimpin sering kali ragu mengambil keputusan	Pengambilan Keputusan	Kepemimpinan
8	Budaya senioritas masih kuat	Hubungan Kerja	Lingkungan Kerja
9	Ruangan sering panas	Sirkulasi	Lingkungan Kerja
10	Pembagian tugas tidak jelas	Tanggung Jawab	Kepemimpinan
11	Komunikasi antar tim buruk	Hubungan Kerja	Lingkungan Kerja
12	Kenyamanan dari fasilitas masih kurang	Fasilitas	Lingkungan Kerja
13	Jika diberi tugas tambahan harus bisa kalau menolak dianggap tidak kompeten	Kemampuan	Kompetensi
14	Beban kerja yang diberikan terlalu banyak	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	Kepuasan Kerja
15	Atasan tidak memberikan arahan yang jelas	Komunikasi	Kepemimpinan
16	Kebisingan di area kerja yang mengganggu konsentrasi	Kebisingan	Lingkungan Kerja
17	Banyak tugas tambahan diberikan tanpa pertimbangan beban kerja	Kepuasan Terhadap Supervisi	Kepuasan Kerja
18	Pimpinan sering menghindari tanggung jawab saat terjadi masalah	Tanggung Jawab	Kepemimpinan
19	Karyawan kebanyakan mengeluh padahal mampu karna tidak melihat peluang untuk maju	Peluang untuk maju	Motivasi Kerja
20	Perilaku rekan kerja yang membuat tidak nyaman	Hubungan Kerja	Lingkungan Kerja
21	Kurangnya apresiasi membuat saya tidak semangat dalam bekerja	Penghargaan	Motivasi Kerja
22	Beban kerja yang berubah-ubah dan tidak jelas	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	Kepuasan Kerja
23	Pembagian tugas yang tidak jelas	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	Kepuasan Kerja
24	Tidak ada kepastian <i>reward</i>	Penghargaan	Motivasi Kerja
25	Karyawan sulit menyesuaikan diri	Hubungan Kerja	Lingkungan Kerja
26	Atasan tidak memberikan arahan yang jelas	Komunikasi	Kepemimpinan
27	Pimpinan sering kali tidak menghargai ide atau masukan dari karyawan	Komunikasi	Kepemimpinan
28	Pekerjaan senior diberikan ke saya kalau menolak dianggap tidak kompeten	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	Kepuasan Kerja
29	Tidak merasa memiliki ikatan emosional dengan perusahaan	Pengakuan atas kinerja	Motivasi Kerja
30	Diminta berkomitmen tinggi tetapi fasilitas dan dukungan tidak sebanding	Keinginan untuk bekerja keras	Komitmen

Sumber : Hasil Rekapitulasi Fenomena PT. Kirana Permata Muara Enim, 2025

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT Kirana Permata Muara Enim diperoleh temuan bahwa variabel yang teridentifikasi sebagai permasalahan utama adalah Kepemimpinan, Kepuasan kerja, dan Lingkungan kerja karyawan.

Hasil dari observasi menunjukkan bahwa fenomena Kinerja Karyawan yang terdapat di PT. Kirana Permata Muara Enim meliputi Kuantitas kerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim tidak sesuai dengan target perusahaan. Karyawan tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Kurangnya pengawasan yang dilakukan membuat karyawan tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Peneliti juga melakukan observasi bahwa Kepemimpinan pada PT. Kirana Permata Muara Enim cenderung menunjukkan pimpinan ragu dalam mengambil keputusan sehingga mempengaruhi karyawan dalam bertindak, komunikasi yang buruk dimana pimpinan memberikan arahan yang sulit untuk dipahami kepada karyawan saat menyelesaikan tugas, pimpinan sering kali juga dilaporkan menghindari tanggung jawab saat terjadi masalah. Kondisi tersebut menciptakan kebingungan dan menyebabkan karyawan tidak optimal dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan.

Terkait fenomena Kepuasan Kerja pada PT. Kirana Permata Muara Enim, karyawan secara umum berhak mendapatkan pekerjaan dengan beban yang wajar, supervisi yang suportif, dan hubungan kerja yang harmonis. Realitanya masih ada kendala mendasar terkait pembagian tugas kerja tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, atasan tidak mempertimbangkan beban kerja karyawan ketika memberikan tugas tambahan, serta kurangnya dukungan dari sesama rekan kerja.

Hal ini berdampak pada penurunan semangat dan minat karyawan untuk bekerja secara maksimal, menyebabkan penyelesaian tugas yang belum sesuai harapan.

Fenomena yang terjadi di Lingkungan Kerja PT. Kirana Permata Muara Enim menunjukkan adanya beberapa kendala, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Perusahaan telah menyediakan infrastruktur untuk karyawan, akan tetapi kenyamanan fasilitas yang tersedia masih dirasa kurang oleh karyawan, ditambah masalah kebisingan di area kerja yang mengganggu konsentrasi karyawan, serta sirkulasi udara di ruangan kerja belum berjalan dengan baik. Lingkungan non-fisik ditandai dengan buruknya hubungan kerja antar karyawan di lingkungan kerja yang tidak mendukung satu sama lain, sehingga sering memicu terjadinya konflik. Kondisi lingkungan yang tidak kondusif ini dapat membuat karyawan merasa tertekan, sulit menyesuaikan diri, dan pada akhirnya menurunkan semangat kerja serta produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan tabel I.2, dapat dilihat bahwa aspek-aspek yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim meliputi Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan pengambilan riset untuk mengidentifikasi indikator-indikator yang mengalami kendala. Sebagai langkah lanjutan dari wawancara yang sudah dilakukan, peneliti juga melaksanakan prariset dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden untuk mengumpulkan informasi tentang Kepemimpinan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel I.3
Hasil Prariset Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

No	Pernyataan	Indikator	Ya	Tidak
1	Karyawan dapat mencapai kriteria kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan oleh PT. Kirana Permata Muara Enim	Kualitas (mutu)	22	8
2	Kuantitas kerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim telah sesuai dengan target perusahaan	Kuantitas (jumlah)	11	19
3	Pimpinan memberikan instruksi kepada karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh PT. Kirana Permata Muara Enim	Waktu (jangka waktu)	23	7
4	Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya	Kerjasama antar karyawan	8	22
5	Karyawan menerima anggaran yang sesuai dengan biaya yang ditanggung oleh perusahaan dalam setiap kegiatan	Penekanan biaya	25	5
6	Adanya pengawasan yang dilakukan agar karyawan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan mereka	Pengawasan	9	21

Sumber : Hasil Prariset Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim, 2025

Berdasarkan Tabel I.3 Permasalahan yang terdapat pada Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim meliputi Kuantitas kerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim tidak sesuai dengan target perusahaan. Karyawan tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Kurangnya pengawasan terhadap karyawan mempengaruhi tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Tabel I.4
Hasil Prariset Kepemimpinan PT. Kirana Permata Muara Enim

No	Pernyataan	Indikator	Ya	Tidak
1	Pimpinan memiliki ketegasan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan yakin dalam bertindak	Kemampuan Mengambil Keputusan	12	18
2	Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong karyawan untuk mengeluarkan kemampuan terbaik mereka	Kemampuan Memotivasi	16	14
3	Komunikasi pimpinan dalam penyampaian arahan pekerjaan kepada karyawan mudah dipahami	Kemampuan Komunikasi	10	20
4	Pimpinan mengendalikan bawahan dengan pendekatan yang efektif dan profesional	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	17	13
5	Pimpinan tidak menghindari tanggung jawab saat terjadi masalah	Tanggung jawab	14	16
6	Pimpinan selalu mampu menjaga ketenangan saat menghadapi tekanan atau masalah di tempat kerja	Kemampuan Mengendalikan Emosi	21	9

Sumber : Hasil Prariset Kepemimpinan PT. Kirana Permata Muara Enim, 2025

Berdasarkan tabel I.4 menunjukkan bahwa pada PT. Kirana Permata Muara Enim Pimpinan masih dinilai ragu dalam mengambil keputusan, Sebagian besar karyawan merasa komunikasi pimpinan dalam penyampaian arahan pekerjaan sulit untuk dipahami. Selain itu Pimpinan sering dilaporkan menghindari tanggung jawab saat terjadi masalah.

Tabel I.5
Hasil Prariset Kepuasan Kerja PT. Kirana Permata Muara Enim

No	Pernyataan	Indikator	Ya	Tidak
1	Pembagian tugas kerja sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	Kepuasan terhadap pekerjaan	13	17
2	Jumlah gaji yang saya terima mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	Kepuasan terhadap imbalan	24	6
3	Pimpinan mempertimbangkan beban kerja saat memberikan tugas tambahan	Kepuasan terhadap supervisi	14	16
4	Rekan kerja saya selalu bersedia memberikan dukungan yang positif saat saya memerlukannya	Kepuasan terhadap rekan kerja	8	22
5	Karyawan pada PT. Kirana Permata memiliki kesempatan dan jalur promosi karir yang jelas bagi karyawan berprestasi	Kesempatan promosi	18	12

Sumber : Hasil Prariset Kepuasan Kerja PT. Kirana Permata Muara Enim, 2025

Berdasarkan Tabel I.5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Kirana Permata Muara Enim mengalami hambatan yang signifikan. Mayoritas karyawan merasa pembagian tugas tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Selain itu, sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pimpinan tidak mempertimbangkan beban kerja saat memberikan tugas tambahan. Terakhir, ditemukan pula masalah pada rekan kerja, di mana karyawan merasa rekan kerja belum selalu bersedia memberikan dukungan yang positif saat mereka perlukan.

Tabel I.6
Hasil Prariset Lingkungan Kerja PT. Kirana Permata Muara Enim

No	Pernyataan	Indikator	Ya	Tidak
1	Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai untuk penyelesaian tugas kerja	Fasilitas	12	18
2	Tingkat kebisingan di area kerja tidak mengganggu konsentrasi karyawan	Kebisingan	14	16
3	Sirkulasi udara di ruangan kerja sudah sangat baik	Sirkulasi	12	18
4	Hubungan kerja antar karyawan didasari oleh sikap saling mendukung sehingga menghasilkan kerjasama tim yang sangat efektif	Hubungan Kerja	8	22

Sumber : Hasil Prariset Lingkungan Kerja PT. Kirana Permata Muara Enim, 2025

Berdasarkan tabel I.6 menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Kirana Permata Muara Enim menghadapi tantangan yang signifikan. Hal ini terlihat pada fasilitas kerja, di mana banyak karyawan menilai fasilitas yang disediakan belum memadai untuk penyelesaian tugas. Selain itu, sebagian karyawan berpendapat bahwa tingkat kebisingan di area kerja mengganggu konsentrasi karyawan serta sirkulasi udara di ruang kerja yang belum berjalan dengan baik. Sementara itu, isu krusial ditemukan pada hubungan kerja, dimana mayoritas karyawan merasa hubungan antar karyawan tidak saling mendukung satu sama lain.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang ada di PT. Kirana Permata Muara Enim, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?
2. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?
3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian merupakan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah atau memperluas wawasan penulis tentang praktek dan teori yang selama ini diperoleh dibangku kuliah.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam merancang strategi peningkatan Kepemimpinan, peningkatan Kepuasan Kerja, serta penciptaan Lingkungan Kerja yang lebih nyaman dan produktif untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam PT. Kirana Permata Muara Enim.

3. Manfaat bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan, dan referensi bagi semua pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.**
- Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-2). Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing.**
- Ardana, And Mujiati .N.W. 2022. Perilaku Organisasi.**
- Dwinanda, S., & Abaharis, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. lembah karet Padang. Economics And Business Management Journal (EBMJ), 2(02), 204-215.**
- Fachrezi, H. & Khair. (2020). Manajemen Lingkungan Kerja. Medan: Perdana Publishing.**
- Fatmawati, E., & Roni, M. (2024). Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan di Dinas Sosial Kota Palembang. Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2(2), 265-281.**
- Hasibuan, Malayu S.P. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.**
- Herawati, N., & Ranteallo, T. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. JMS Jakarta. Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, 01(10), 1–14.**
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Indonesian Journal of Business and Management, 3(2), 121–125.**
- Hutahaean, W. S. (2021). Filsafat Dan Teori Kepemimpinan. Malang: Ahli Media Pers.**
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 1(4), 12-19.**
- Kasmir, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Cetakan Kelima). Rajawali: Pers.**

- Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers: Jakarta.**
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan pada industri jasa. Jurnal Minfo Polgan, 13(1), 606-618.**
- Putra, T. A. D., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention pada karyawan divisi Collection CV Intan Jaya Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 13 (11).**
- Robbins, Stephen (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta:Salemba Empat**
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. Metodologi Penelitian. Jogjakarta: KBM Indonesia**
- Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Inovator, 10(2), 85-92.**
- Setia, A., Marnis, M., & Garnasih, RL (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Di Pekanbaru. Pengadaan: Jurnal Ilmiah Manajemen , 8 (2), 202-215.**
- Siregar, A., & Manurung, S. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan Dengan Insentif sebagai Variable Moderating. Management And Business Progress, 2(1), 1-12.**
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Bandung: Alfabeta.**
- Sutrisno, Edy (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.**
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatra Barat: Mitra Cendekia Media.**
- Vebianti, R., Idris, M., & Yamaly, F. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pp. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI), 2(3), 126-136.**

Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. (2022). Analisis kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar. Jurnal Basicedu, 6(5), 7970-7977.

Widoyo, FR, Kharismasyah, AY, Astuti, HJ, & Bagis, F. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA) , 9 (3), 202-220.

Yusuf, D., & Adriansyah, T. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 5(2), 366