

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SARANA LALU LINTAS PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Laras Kusumawati

Nim : 212022183

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SARANA LALU LINTAS PALEMBANG**

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



Nama : Laras Kusumawati

Nim : 212022183

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Laras Kusumawati
NIM : 212022183
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun 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 serta 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 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, Maret 2026



Laras Kusumawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

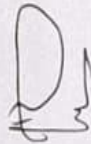
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

Nama : Laras Kusumawati
NIM : 212022183
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

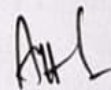
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal April 2026

Pembimbing I,



Dr. Diah Isnaini Agiati, S.E., M.M
NIDN: 0207046301

Pembimbing II



Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN: 0110120301

Mengetahui,

Dekan



Dr. Zuleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO

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

Motto dan Persembahan

- ❖ “Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan” (Q.S. Al-Insyirah : 5-6).
- ❖ “Maka bersabarlah engkau (Muhammad), sungguh, janji Allah itu benar dan sekali-kali jangan sampai orang-orang yang tidak menyakini (kebenaran ayat-ayat Allah) itu menggelisahkan engkau” (Q.S. Ar-Rum:60).
- ❖ “Ketahuilah bahwasannya kemenangan itu bersama kesabaran, dan jalan keluar itu bersama kesulitan, dan bahwasanya bersama kesulitan ada kemudahan”. (HR. Tirmidzi).

Terucap syukur pada Mu ya Allah

Kupersembahkan Untuk:

- ❖ **Kedua orangtua penulis**
 - ❖ **Kedua kakak kandungku**
 - ❖ **Teman-teman almamater**
- hijau**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat rahmat, hidayah dan serta karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wassallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Pada kesempatan ini, teristimewa penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku tercinta Ibu Sukaesih dan Bapak Slamet Widodo (ALM) yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, senantiasa telah memberikan doa dan dukungan, kasih sayangnya, memberikan pengorbanan moral dan material, dan kepada seluruh keluarga besarku yang selalu mendoakan dan mendukung untuk kesuksesan penulis.

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 Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO. Dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta motivasi dan masukan yang amat berguna sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.
5. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama dibangku perkuliahan.
6. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M selaku Penelaah I dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M selaku Penelaah II dalam seminar proposal.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
8. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang dan para responden terpilih yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai dengan selesai.

9. Kepada kedua kakak penulis yang senantiasa menjadi pelengkap dan penyemangat dalam hidup, terima kasih atas segala pelajaran tentang arti menerima dan menyayangi. Terima kasih juga kepada Putri Ayu Suci, Aisyah Adina Fauziah, Marsyah Quratu Ayun, Rizky Jayanti, Asniar Merly Arlita, Donna Rahmania Putri, Fitri Febriana, Fazriani Bela Cahya, Desi Asteria, Ratna Dwi Prianti yang selalu hadir dalam suka dan duka, memberikan semangat, motivasi, serta tawa dalam setiap proses yang dilalui. Terakhir penulis mengucapkan terimakasih kepada diri sendiri karena telah bertahan, berani melawan rasa takut dan ragu, serta tetap melangkah dan terus berjuang hingga sampai pada tahap ini.

Semoga ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya khalayak ramai pada umumnya. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subhanahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Amin ya Rabbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Maret 2026

Penulis,

Laras Kusumawati

Nim 212022183

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto Dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak.....	xiv
<i>Abstrac</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	9
A. Kajian Kepustakaan	9
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data yang Digunakan.....	35

F. Metode Pengumpulan Data.....	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan.....	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. simpulan	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Penerimaan Kontrak Kerja.....	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	32
Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel Karyawan	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.3 Gambaran Jawaban Kinerja Karyawan.....	59
Tabel IV.4 Gambaran Jawaban Kompetensi.....	62
Tabel IV.5 Gambaran Jawaban Lingkungan Kerja.....	64
Tabel IV.6 Gambaran Jawaban Disiplin Kerja	66
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Simultan)	70
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial)	71
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	57
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	86
Lampiran 2 Sistematika Penulisan	87
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 4 Tabel Tabulasi Responden.....	93
Lampiran 5 Hasil Perhitungan Data Menggunakan (SPSS) V26.....	105
Lampiran 6 Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10.....	110
Lampiran 7 Titik Presentase Distribusi t (df = 41-80)	111
Lampiran 8 Titik Presentase Distribusi r (df = 1-30).....	112
Lampiran 9 Surat keterangan telah melakukan riset	113
Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan.....	114
Lampiran 11 Hasil Plagiat Turnitin.....	115
Lampiran 12 Bukti Pelunasan BPP.....	116
Lampiran 13 Sertifikat AIK	117
Lampiran 14 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer.....	118
Lampiran 15 Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis.....	119
Lampiran 16 Sertifikat Pelatihan SPSS	120
Lampiran 17 Sertifikat SKPI.....	121
Lampiran 18 Biodata Penulis	122

ABSTRAK

Laras Kusumawati/212022183 / 2026/ Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Lalu Lintas Palembang 2) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Lalu Lintas Palembang 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Lalu Lintas Palembang 4) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Lalu Lintas Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan sebanyak 55 responden yang diambil dengan metode probability sampling menggunakan teknik cluster sampling. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Lalu Lintas Palembang. Hasil koefisien determinasi 79,8% menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Laras Kusumawati/212022183/ 2026/ The Influence of Competence, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

This study aims to determine: (1) the effect of competence, work environment, and work discipline on employee performance at PT Sarana Lalu Lintas Palembang; (2) the effect of competence on employee performance at PT Sarana Lalu Lintas Palembang; (3) the effect of the work environment on employee performance at PT Sarana Lalu Lintas Palembang; and (4) the effect of work discipline on employee performance at PT Sarana Lalu Lintas Palembang. This research employs an associative research design. The variables used in this study are competence, work environment, and work discipline as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The sample consisted of 55 respondents selected using probability sampling through a cluster sampling technique. The data used were primary data collected through questionnaires. The data analysis technique applied was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that: (1) competence, work environment, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance; (2) competence has a significant effect on employee performance; (3) the work environment has a significant effect on employee performance; and (4) work discipline has a significant effect on employee performance at PT Sarana Lalu Lintas Palembang. The coefficient of determination of 79,8% indicates that competence, work environment, and work discipline are able to explain variations in employee performance.

Keywords: Competence, Work Environment, Work Discipline and Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu dan keterampilan yang bertujuan untuk mengelola hubungan serta peran tenaga kerja guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Dengan pengelolaan yang tepat, MSDM dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, serta masyarakat dalam mencapai tujuan bersama, Hasibuan (2020:10). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasarkan pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis Irmayani (2020:2).

Sumber daya manusia yang baik didalam sebuah perusahaan mempengaruhi hasil kinerja dan pencapaian target oleh perusahaan itu sendiri. Begitupun sebaliknya, apabila di dalam sebuah perusahaan itu tidak memiliki sumber daya manusia yang baik, otomatis tujuan dari perusahaan sulit untuk dicapai. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi serta *update* terhadap perkembangan teknologi, Susanto, R., Choiriyah, C., & Hustia, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

merupakan bidang strategis dari organisasi manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan dalam mengelolanya, Sandira, Y., Hustia, A., Masdaini, E., & Ahmad, F. F.T. (2025).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*, Kasmir (2022:5).

Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi, kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu, Kasmir (2022:184).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, Simanjuntak (2018:36). Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melakukan

atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengalaman yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan, Nurjaya, dkk (2021:335). Ketika kompetensi karyawan rendah, mereka kesulitan memahami tugas, lambat menyelesaikan pekerjaan, serta tidak mampu memenuhi standar kerja perusahaan.

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan, Lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Sementara itu lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang, Eliyanto (2018:173) . Apabila lingkungan kerja kurang memadai, karyawan akan mudah lelah, hubungan antar rekan tidak harmonis, terjadi miskomunikasi, serta produktivitas menurun sehingga kinerja juga ikut melemah.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja, kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi asosiasi perusahaan untuk mencapai hasil yang ideal. Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin merupakan salah satu elemen penting untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan. Dengan menumbuhkan rasa disiplin pada setiap karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang selanjutnya berdampak pada kemajuan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi.

PT Sarana Lalu Lintas Palembang merupakan salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keselamatan jalan dan juga menyediakan setiap pengadaan dan pemasangan semua produk yang berhubungan dengan sarana dan prasarana lalu lintas jalan dan jembatan dan opsional permintaan rekanan. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan di PT Sarana Lalu Lintas Palembang adanya penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian selama 5 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel I.1

Data Penerimaan Kontrak Kerja

PT Sarana Lalu Lintas Palembang Tahun 2020-2024

Tahun	Target (Perusahaan)	Realisasi (Perusahaan)	Persentase Realisasi
2020	110	95	88,36%
2021	110	97	88,18%
2022	110	96	87,27%
2023	120	100	83,33%
2024	120	99	82,5%

Sumber: PT Sarana Lalu Lintas Palembang, 2025

Berdasarkan data tabel I.1, maka dapat dilihat bahwa target kinerja karyawan di PT Sarana Lalu Lintas Palembang selama 5 tahun terakhir mengalami ketidakstabilan. Dapat dilihat pada tahun 2020 realisasi sebesar 86,36%, pada tahun 2021 meningkat sebesar 88,18%, pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 87,27%. Kemudian pada tahun 2023 kembali menurun sebesar 83,33%, dan pada tahun 2024 mengalami penurunan sebesar 82,5%. Hal ini dikarenakan adanya permasalahan

mengenai kinerja karyawan. Akibatnya secara kuantitas perusahaan tidak mencapai target produksi yang diharapkan. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan karena karyawan masih terbatas dalam mengerjakan tugas sesuai produksi yang ditetapkan. Permasalahan kualitas kerja karyawan terlihat dari hasil pekerjaan yang belum mampu bekerja secara akurat sesuai standar kualitas perusahaan. Tanggung jawab, beberapa karyawan juga belum menunjukkan kinerja yang baik, seperti terlambat menyelesaikan tugas, sehingga proses kerja menjadi lambat dan berdampak pada hasil akhir pekerjaan.

Informasi lain yang diperoleh dari survei pendahuluan terhadap kinerja karyawan, tampaknya berhubungan dengan masalah kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD disetiap bagian yang bekerja di PT Sarana Lalu Lintas Palembang menjelaskan permasalahan yaitu:

Pertama kompetensi sebagian karyawan belum memiliki pengetahuan yang cukup terkait standar kualitas perusahaan, serta kesulitan dalam kemampuan mengoperasikan peralatan atau teknologi produksi, kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan belum optimal dalam mendukung penyelesaian tugas. Pemahaman beberapa karyawan masih bingung dalam menerapkan SOP secara benar karyawan tidak mengikuti urutan langkah produksi yang benar, misalnya melewati pemeriksaan awal sebelum memulai pekerjaan, atau tidak melakukan pengecekan hasil akhir sesuai standar kualitas yang telah diterapkan perusahaan. Kemampuan yang dialami karyawan terlihat dari keterbatasan dalam mengoperasikan beberapa peralatan

kerja, kurang cekatan saat menangani tugas. Hal ini menyebabkan pekerjaan memakan waktu lebih lama dan hasilnya kurang optimal.

Kedua lingkungan kerja karyawan merasa masih kurang sehat dan kurang aman sehingga menurunkan semangat serta efisiensi kerja. Selain itu, hubungan antar rekan kerja yang belum harmonis menyebabkan koordinasi antar karyawan tidak berjalan baik contohnya itu adanya miskomunikasi seperti kesalahan penyampaian instruksi kerja atau informasi pekerjaan yang tidak diterima secara jelas oleh karyawan lain sehingga proses penyelesaian tugas menjadi terlambat. Peraturan kerja karyawan belum sepenuhnya berjalan optimal, kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja masih perlu ditingkatkan guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib, dan kurangnya optimal komunikasi ditempat kerja, misalnya keterbukaan dalam komunikasi juga dapat menghambat terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, kondisi keamanan kerja belum optimal, seperti penempatan peralatan kerja yang tidak rapi dan berpotensi menyebabkan kecelakaan.

Ketiga disiplin kerja bahwa tingkat kehadiran belum sepenuhnya baik karena masih ditemukan karyawan yang datang terlambat dan tidak konsisten dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Perusahaan sebagian karyawan datang melebihi jam masuk kerja yang telah ditetapkan yaitu pukul 08.00 WIB. Pada aspek tata cara kerja karyawan belum secara disiplin, seperti tidak mengikuti urutan kerja yang benar, dimulai dari pengecekan peralatan kemudian melakukan pemeriksaan hasil akhir, serta ketepatan waktu karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu

yang ditentukan. Terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, baik karena penundaan, maupun kurangnya dalam memenuhi target harian.

Berdasarkan masalah-masalah di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.
4. Untuk mengetahui disiplin terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan Perusahaan, khususnya terkait kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Asiati, I. D. (2019). Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan Eviews untuk Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Empat.
- Busro, M. (2020). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Intan, I. P., Trihandayani, Z., & Masdaini, E. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja Tbk. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(1), 31-43.
- Irmayani, D. W. N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Kasmir. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Toeri dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 576-585.

- Peny, T. L. L., Hina, H. B., & Perseveranda, M. E. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 933-948.
- Sandira, Y., Hustia, A., Masdaini, E., & Ahmad, F. F. F. T. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buma Nusantara Unit Cinta Manis Ogan Ilir. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 48-54.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 248-259.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Septyanti, W. L., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pos cabang utama surabaya 60000. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(6).
- Silaen, R. N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan)* Bandung: Widina Bhakti Persada
- Simanjuntak (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (FEUI)
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, R., Choiriyah, C., & Hustia, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja Tbk. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(1), 1-10.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metedologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Sunyoto, D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.

- Syihabuddin, M., Saripudin, S., & Magdalena, P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Distrupsi Teknologi Departemen Kementrian Agama Kabupaten Jepara. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(2), 874-881.
- Wijaya, I. G. I. A., Imbayani, I. G. A., & Prayoga, I. M. S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana Di Kabupaten Tabanan. *Emas*, 5(4), 39-51.