

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PP LONDON  
SUMATRA INDONESIA TBK PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Risna Marisa**

**Nim 212022085**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PP LONDON  
SUMATRA INDONESIA TBK PALEMBANG**

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



**Nama : Risna Marisa**

**Nim 212022085**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Risna Marisa  
NIM : 212022085  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagian acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan 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

A 1000 Rupiah postage stamp with a signature and the name Risna Marisa. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL' and '4A4FCANX274285864'. The signature is written in black ink over the stamp.

Risna Marisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

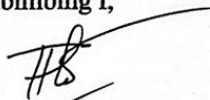
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.

Nama : Risna Marisa  
NIM : 212022085  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

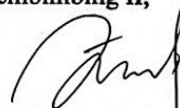
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



**Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0015056510

Pembimbing II,



**Arradytia Permana, S.E., M.M.**  
NIDN: 0225108802

Mengetahui,

Dekan



u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## MOTTO

*“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sebelum mereka mengubah diri mereka sendiri”*

*(Q.S Ar- Ra`d :11)*

*“Jangan takut bermimpi besar, karena setiap mimpi dimulai dari keberanian untuk mencoba”*

*(Maudy Ayunda)*

*“Dibalik setiap keberhasilanku kelak, ada doa orang tuaku yang selalu menjadi kekuatan dalam setiap langkahku”*

*(Risna Marisa)*

## PERSEMBAHAN:

**Skripsi ini kupersembahkan kepada:**

- ❖ *Orang tua ku tercinta, Ayahanda Marsamson dan Ibunda Eri Susanti*
- ❖ *Adikku tersayang, M. Amin Arafah dan M. Anas Al-fajri*
- ❖ *Pembimbing Skripsi ku, Bapak Dr.Tobari, S.E., M.Si dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M*
- ❖ *Almamater Hijau Kebanggaanku*

## PRAKATA

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat dan karunia- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, masukan, arahan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan arahan serta dukungan kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga peyusunan skripsi ini.
4. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Tobari, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Arradyta Permana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Kesabaran, perhatian, serta ilmu yang telah diberikan menjadi pengalaman dan pembelajaran yang sangat berharga bagi penulis.

5. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M., dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Dosen Penelaah Seminar Proposal yang telah memberikan kritik, saran, serta masukan yang sangat berharga dalam proses penyempurnaan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Arradyta Permana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan di bangku perkuliahan. Dukungan dan nasihat yang diberikan sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tulus memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat serta memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar, serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
8. Ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, serta pengorbanan tanpa batas. Setiap langkah yang penulis tempuh hingga dapat menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari doa dan motivasi yang selalu diberikan. Semoga pencapaian ini dapat menjadi bentuk kecil dari rasa terima kasih dan bakti penulis kepada ayah dan ibu.
9. Penulis mengucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu menemani, mendukung, serta memberikan semangat dalam setiap proses yang dilalui selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Kebersamaan, bantuan, dan motivasi yang diberikan menjadi kenangan serta pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca serta dari berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih.

Palembang,           Maret 2026

Risna Marisa

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER .....</b>	
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>HALAMAN ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya .....	23
C. Kerangka Pemikiran .....	24
D. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi Penelitian .....	28
C. Operasional Variabel .....	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Data yang Diperlukan .....	32
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	33

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
A. Simpulan.....	71
B. Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Target Produksi Kelapa Sawit .....	5
Tabel I.2 Data Pra riset Kinerja karyawan .....	6
Tabel I.3 Data Pra riset Lingkungan kerja.....	7
Tabel I.4 Data Pra riset Disiplin kerja .....	8
Tabel III. 1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	29
Tabel III. 2 Kerangka Populasi dan Sampel .....	31
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.....	44
Tabel IV. 5 Hasil Uji Validitas .....	45
Tabel IV. 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	46
Tabel IV. 7 Hasil Jawaban Responden Kinerja karyawan .....	47
Tabel IV. 8 Hasil Jawaban Responden Lingkungan kerja .....	51
Tabel IV. 9 Hasil Jawaban Responden Disiplin kerja .....	55
Tabel IV. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	59
Tabel IV. 11 Hasil Uji F.....	61
Tabel IV. 12 Hasil Uji t.....	63
Tabel IV. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran.....	27
--------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....	75
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 3 Tabulasi Data Uji Instrumen.....	80
Lampiran 4 Tabulasi Data Responden .....	82
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	84
Lampiran 6 Uji Regresi Linier Berganda.....	87
Lampiran 7 Hasil Uji F.....	87
Lampiran 8 Hasil Uji t.....	87
Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	87
Lampiran 10 Frekuensi Jawaban Responden .....	88
Lampiran 11 Gambaran Karakteristik Responden .....	94
Lampiran 12 Tabel Distribusi Uji F .....	96
Lampiran 13 Tabel Distribusi Uji t.....	97
Lampiran 14 Tabel Distribusi r .....	87
Lampiran 15 Sertifikat.....	100

## ABSTRAK

**Risna Marisa / 212022085 /2026 / Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS For Window Versi 25*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden dari total populasi 105 karyawan tetap. Hasil Uji F secara simultan menunjukkan bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Hasil Uji t secara parsial menunjukkan bahwa : 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

***Risna Marisa / 212022085 / 2026 / The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang / Human Resource Management***

*This study aims to determine the extent of the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. This research uses an associative research design. The data analysis used in this study is multiple linear regression analysis with the assistance of the SPSS for Windows Version 25 application. The data collection technique used in this research was a questionnaire. The sample consisted of 51 respondents taken from a total population of 105 permanent employees. The results of the F-test simultaneously show that there is a positive and significant influence between the work environment and work discipline on employee performance at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. The results of the t-test partially show that: (1) the work environment has a positive and significant partial effect on employee performance at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, and (2) work discipline also has a positive and significant partial effect on employee performance at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia agar proses operasional dapat berjalan dengan optimal. Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam organisasi karena individu memiliki potensi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan, baik secara personal maupun bersama-sama dalam lingkungan kerja, Sumber Daya Manusia menjadi unsur utama bagi organisasi dan berfungsi sebagai faktor penentu dalam perkembangan perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting yang harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan atau organisasi demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Edy Sutrisno, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengoptimalkan kemampuan anggota organisasi agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen ini menekankan pemberdayaan karyawan melalui dukungan dan kesempatan untuk berkembang (Ajabar, 2020:4).

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mampu memberikan kinerja optimal agar proses pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi dapat berlangsung secara efektif, Kinerja karyawan pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kondisi kerja yang disediakan oleh perusahaan, Tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif serta penerapan disiplin kerja yang baik, pencapaian target organisasi akan menjadi kurang maksimal. Oleh sebab itu, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan pembentukan disiplin kerja yang

konsisten menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Kinerja adalah hasil pekerjaan beserta perilaku kerja yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu (Kasmir, 2022:184). Kinerja mencakup adanya standar pencapaian yang perlu dipenuhi. Apabila seseorang mampu memenuhi standar tersebut, maka kinerjanya dapat dikategorikan baik. Sebaliknya, jika standar tersebut tidak tercapai, maka kinerjanya dinilai kurang atau tidak baik.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, karena keduanya berperan besar dalam menentukan hasil serta perilaku kerja (Kasmir, 2022:189). Lingkungan kerja dalam berorganisasi sangat penting terutama dalam sebuah perusahaan karena lingkungan kerja juga berpengaruh dan dapat mendorong tingkat kepuasan kerja bagi karyawan, maka dari itu perusahaan sangat perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik didalam perusahaan sebab jika perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang positif maka akan semakin baik pula hasil yang akan didapat.

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66).

Selain lingkungan kerja, ada hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sudah dikatakan baik apabila karyawan sudah mampu dalam menaati peraturan perusahaan seperti, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap perilaku dalam bekerja dan taat terhadap peraturan lain diorganisasi, jika peraturan dan ketetapan yang ada di dalam perusahaan tersebut tidak dipedulikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk dan begitu pula sebaliknya jika karyawan patuh dan menaati peraturan perusahaan maka menggambarkan disiplin yang baik.

Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku saat ini (Afandi, 2018:12).

PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, atau yang lebih dikenal dengan sebutan Lonsum, merupakan salah satu perusahaan agribisnis terbesar dan tertua di Indonesia yang berfokus pada sektor perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini berkantor pusat di Jakarta dan mulai berdiri sejak 18 Desember 1962. Dalam perjalanan operasionalnya, Lonsum telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, ditandai dengan perluasan wilayah kerja serta diversifikasi komoditas yang dikelola. Berdasarkan data perusahaan, unit-unit usaha Lonsum tersebar di berbagai wilayah Indonesia, terutama di Pulau Sumatra dan Kalimantan yang menjadi pusat utama perkebunan kelapa sawit nasional. Aktivitas usaha yang dijalankan perusahaan meliputi proses yang sangat menyeluruh, yakni mulai dari pembibitan, penanaman,

pemeliharaan, pemanenan, pengolahan, hingga perdagangan berbagai komoditas seperti kelapa sawit, karet, biji kelapa sawit, kakao, dan teh.

Secara keseluruhan, Lonsum mengelola lahan perkebunan seluas  $\pm 116.053$  hektar, yang tersebar di beberapa provinsi sebagai bagian dari strategi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha agribisnis. Dengan skala operasional yang besar, perusahaan tentu memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, berdisiplin tinggi, serta mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Pada unit Palembang sendiri, kinerja karyawan menjadi salah satu penentu keberhasilan proses produksi, khususnya dalam menghasilkan tandan buah segar (TBS) yang berkualitas sebagai komoditas utama. Namun, berdasarkan data produksi lima tahun terakhir, capaian kinerja karyawan di PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang masih menunjukkan kondisi yang belum sepenuhnya optimal. Perubahan naik-turun hasil produksi kelapa sawit yang terjadi memberikan gambaran bahwa terdapat aspek-aspek kinerja yang masih perlu dibenahi, baik yang berkaitan dengan efektivitas kerja, kedisiplinan, maupun kualitas lingkungan kerja tempat karyawan menjalankan tugas sehari-hari. Berikut tabel yang menunjukkan hasil produksi buah kelapa sawit pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang periode 2020 sampai dengan 2024.

**Tabel I.1**  
**Jumlah Target Hasil Produksi Buah Kelapa Sawit**  
**PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang**  
**Tahun 2020-2024**

<b>Tahun</b>	<b>Target (ton)</b>	<b>Realisasi Pencapaian (ton)</b>	<b>Persentase Pencapaian</b>	<b>Pesentase Belum Tercapai</b>
2020	2.136.539	1.446.000	67,68%	32,31%
2021	2.159.637	1.295.000	70,96%	29,04%
2022	2.171.053	1.204.000	55,46%	44,54%
2023	2.156.267	1.174.000	54,45%	45,55%
2024	2.162.000	1.150.000	53,19%	46,81%

Sumber : PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Yang Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan data produksi pada tabel I.1 diatas, dapat dilihat pada persentase pencapaian selama 5 tahun terakhir ini mengalami ketidakkonsistenan pencapaian target produksi, dapat dilihat di tahun 2020 realisasi sebesar 1.446.000, menurun pada tahun 2021 menjadi 1.295.000, pada tahun 2022 menurun secara sedikit sebesar 1.204.000, kemudian pada tahun 2023 kembali menurun sebesar 1.174.000 dan terakhir pada tahun 2024 mengalami penurunan lagi menjadi 1.150.000, keadaan ini menunjukkan secara kuantitas kerja karyawan yang bermasalah karena tidak tercapainya target dalam kurun waktu yang ditetapkan.

Hal ini membuktikan kinerja karyawan belum optimal terutama dalam memenuhi target produksi. Belum terpenuhinya target yang maksimal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang masih belum tercapai dengan baik, karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah tetapkan, sehingga keadaan tersebut berdampak pada keterlambatan proses produksi karena waktu pelaksanaannya tidak berjalan sesuai rencana.

Agar memperjelas penyebab pencapaian kinerja yang belum optimal, peneliti melakukan identifikasi masalah dengan melakukan survei observasi dan Prariset terhadap 30 karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang sebagai berikut:

**Tabel I.2**  
**Data Pra Riset Kinerja Karyawan**  
**PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan perusahaan	12	18
2	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kuantitas yang ditetapkan perusahaan	6	24
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	10	20
4	Karyawan mampu menggunakan anggaran yang sudah ditetapkan dengan baik	16	14
5	Pengawasan oleh atasan sudah dilakukan dengan baik	17	13
6	Hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik	16	14

Sumber : PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang. Yang Diolah Peneliti,2025.

Berdasarkan tabel I.2, permasalahan yang ditemukan peneliti pada setiap indikator menunjukkan bahwa kendala utama kinerja karyawan berasal dari kemampuan yang masih belum mencapai tingkat optimal. Hal ini terlihat dari temuan bahwa mayoritas karyawan belum mampu memenuhi standar kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai belum sepenuhnya sesuai dengan harapan organisasi. Selain itu, target kuantitas kerja yang ditentukan juga tidak dapat dipenuhi dengan baik, yang mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan masih berada di bawah ekspektasi. Proses penyelesaian pekerjaan pun memerlukan waktu yang lebih lama dari yang seharusnya, sehingga sering menimbulkan keterlambatan

dalam penyelesaian tugas-tugas operasional. Temuan ini menggambarkan bahwa masih terdapat sejumlah aspek dalam kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan sesuai dengan standar perusahaan.

Masalah yang memengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari faktor individu, tetapi juga dari kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurang kondusif, atau minim fasilitas dapat menghambat kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan Pra-riset pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang untuk melihat sejauh mana lingkungan kerja turut memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

**Tabel I.3**  
**Data Pra Riset Lingkungan Kerja**  
**PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Penerangan di tempat kerja sudah sesuai dengan yang dibutuhkan	10	20
2	Suhu udara yang dibuat sudah sesuai dengan prosedur ruangan	13	17
3	Keamanan pada karyawan sudah sesuai prosedur	16	14
4	Jam kerja yang diberikan pada karyawan sudah sesuai	18	12
5	Kebersihan dilingkungan kerja sudah membuat karyawan nyaman	17	13
6	Ruang ditempat kerja cukup luas untuk melakukan aktivitas	12	18

Sumber : Pra riset PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, 2025.

Berdasarkan Tabel I.3, permasalahan yang ditemukan peneliti menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang masih belum sepenuhnya mendukung

kenyamanan. Aspek penerangan dan ruang ditempat kerja didominasi oleh jawaban “tidak”, yang menunjukkan masih adanya kondisi di ruang kerja belum sesuai yang diharapkan dan kurang mendukung aktivitas kerja. Suhu ruangan juga dinilai belum sepenuhnya sesuai oleh sebagian besar responden. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik masih memerlukan perbaikan agar dapat menunjang produktivitas dan kenyamanan karyawan secara lebih optimal.

Selain Lingkungan Kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dengan demikian, peneliti melakukan Pra- riset pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang untuk mengetahui sejauh mana tingkat disiplin kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

**Tabel I.4**  
**Data Pra Riset Disiplin Kerja**  
**PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pemimpin memberikan contoh yang baik untuk diteladani oleh karyawan	16	14
2	Karyawan memiliki tujuan dan kemampuan yang sudah sesuai dengan ketentuan	13	17
3	Keadilan bagi setiap karyawan tanpa adanya unsur kedekatan	16	14
4	Sanksi hukum diberikan secara tepat kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran	10	20
5	Adanya pengawasan yang melekat bagi semua karyawan	12	18
6	Hubungan terjalin dengan baik antar karyawan	17	13

Sumber : Pra riset PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.4, terlihat bahwa disiplin kerja karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang masih belum sepenuhnya optimal. Beberapa indikator penting, seperti kesesuaian tujuan kerja,

pemberian sanksi, serta pengawasan, menunjukkan jumlah respon “tidak” yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa aturan dan mekanisme disiplin belum diterapkan secara konsisten. Meskipun hubungan antar karyawan tergolong baik dan keteladanan pemimpin dinilai cukup positif, beberapa aspek kedisiplinan lainnya tetap memerlukan perhatian agar perilaku kerja dapat berjalan lebih teratur dan sesuai ketentuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai penerapan konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait stress kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana pengembangan kemampuan analisis dan penelitian ilmiah bagi penulis.

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Palembang dalam mengelola stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

### 3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA
- Asiati, Diah, Isnaini, dkk. (2019). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikir Offset.
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Tangerang: JIMF.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana prenada media Group, Jakarta.
- Farhan, R.M, Kis Indriyaningru. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Visionida*, Vol. 9 No (1), 72-83.
- Friska Simanjuntak, Achmad Tarmizi, Didin Hikmah Perkasa. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Madani: *Jurnal Ilmiah Mutidisiplin*, Vol. 1 No (7), 76-88.
- Hasan, Iqbal M. (2019). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*, Jakarta :PT BUMI AKSARA.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. (2019). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori dan Praktek*. Medan : Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Rahayu Amalia, Nahar Maganda Saragih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. April: *Student Research Journal*, 1 (2), 224-249. <https://doi.org/10.55606/sjryappi.v1i2.193>
- Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, Yoshia Agustin Saimima. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 12 No (2), 339.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: KENCANA.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.