

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERSADA SAWIT MAS
SECONDONG KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**



SKRIPSI

Nama : Nova Wulandari
NIM : 212022078

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERSADA SAWIT MAS
SECONDONG KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

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



Nama : Nova Wulandari
NIM : 212022078

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nova Wulandari
NIM : 212022078
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun Perguruan Tinggi Lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya 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 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 sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026



Nova Wulandari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir.
Nama : Nova Wulandari
NIM : 212022078
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,

Sudarta, S.E., M.M.
NIDN : 0203026701

Mengetahui
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen

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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

“Bisa jadi Allah menguji kita, karena ingin meng-upgrade value kita, menggugurkan dosa - dosa dan ingin mengangkat derajat kita. Tidak ada satupun kesulitan hidup yang gratis, semua ada nilainya dimata Allah”
(Ustadz Hanan Ataki)

“ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(AL-Baqarah:286)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua
Bapak Repidin dan Ibu Rusni yang telah mensupport dari awal hingga akhir.
- ❖ Kepada Kakakku
Viktor Ardiansyah yang telah mendukung, memotivasi, membantu dan memberikan semangat kepadaku.
- ❖ Almamaterku
Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'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 Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

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

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya 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 Sudarta, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

5. Ibu Arniza Nilawati, S.E,M.M dan Ibu Ummi Kalsum, S.E,M.Si selaku dosen penelaah I dan II Seminar usulan penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Sahabat terbaik penulis Elis Puspita Sari, Avita Meiria Saputri dan Nadya Salsabila yang telah menemani perjalanan kuliah sejak maba sampai penyelesaian skripsi. Terimakasih atas kebersamaan, canda tawa, dukungan, serta semangat yang kalian berikan selama kuliah. Setiap kenangan yang kita lalui menjadi bagian berharga dalam perjuangan menyelesaikan perkuliahan ini. Semoga persahabatan ini tetap terjalin dan menjadi cerita indah dalam perjalanan hidup kita.
8. Pimpinan dan responden PT Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, April 2026



Nova Wulandari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR DIAGRAM	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	14
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Pemikiran	35
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian	42
C. Operasionalisasi Variabel.....	42
D. Populasi dan Sampel.....	43
E. Data Yang Diperlukan	45

F. Metode Pengumpulan Data	45
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	54
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target Dan Realisasi Hasil Panen Kelapa Sawit	4
Tabel I.2 Hasil Prariset Faktor yang Mempegaruhi Kinerja	5
Tabel I.3 Hasil Prariset Kinerja Karyawan	7
Tabel I.4 Hasil Prariset Disiplin Kerja	8
Tabel I.5 Hasil Prariset Kepuasan Kerja	9
Tabel I.6 Hasil Prariset Lingkungan Kerja	10
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	42
Tabel III.2 Distribusi Sampel.....	44
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	47
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	56
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	66
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	69
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	71
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel IV.8 Hasil Uji F (Bersama - sama)	77
Tabel IV.9 Hasil Uji t (Parsial)	78
Tabel IV.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	38
--------------------------------------	----

DAFTAR DIAGRAM

Diagram IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Diagram IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	59
Diagram IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	60
Diagram IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Diagram IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	95
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	96
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden	99
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	103
Lampiran 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	107
Lampiran 6. Tabel Distribusi r	108
Lampiran 7. Tabel Distribusi F	109
Lampiran 8. Tabel Distribusi t	110
Lampiran 9. Sertifikat AIK	111
Lampiran 10. Sertifikat Pelatihan SPSS	112
Lampiran 11. Sertifikat SKPI.....	113
Lampiran 12. Surat Penelitian.....	120
Lampiran 13. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....	121
Lampiran 14. Hasil Cek Turnitin	122
Lampiran 15. Biodata Penulis	123

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir

Wulandari N¹, Fitantina², Sudarta³

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan dan Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive Sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil hipotesis secara parsial ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah sebesar 74,2%.

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

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance at PT Persada Sawit Mas Secondong, Ogan Komering Ilir Regency.

Wulandari N¹, Fitantina², Sudarta³

This study aims to determine the influence of work discipline, job satisfaction, and work environment on employee performance at PT. Persada Sawit Mas Secondong, Ogan Komering Ilir Regency. The population in this study was 150 employees, and the sample size was 60 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline, job satisfaction, and work environment had a significant effect on employee performance at PT. Persada Sawit Mas Secondong, Ogan Komering Ilir Regency. The partial hypothesis was that work discipline had a significant effect on employee performance. Job satisfaction had a significant effect on employee performance. The work environment had a significant effect on employee performance. The Adjusted R-Square value indicates that work discipline, job satisfaction, and the work environment have a 74.2% impact on employee performance at PT. Persada Sawit Mas Secondong, Ogan Komering Ilir Regency.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah suatu proses untuk mengatur dan mengoordinasikan berbagai kegiatan dalam sebuah organisasi agar tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Manajemen bukan hanya soal mengatur pekerjaan, tetapi juga mengarahkan orang, memanfaatkan sumber daya, dan memastikan semua kegiatan berjalan sesuai rencana. Selain itu, manajemen melibatkan pengaturan dan pengawasan kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau proyek untuk memastikan bahwa semua elemen yang terlibat dapat bekerja bersama-sama dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Manajemen berfokus pada bagaimana cara terbaik untuk mengelola sumber daya yang ada agar dapat menghasilkan hasil yang optimal dengan meminimalkan pemborosan dan memaksimalkan pencapaian tujuan.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah aset yang melalui pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja positifnya, menentukan dan mendukung kekuatan pendorong perusahaan

dalam berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mencapai kesuksesan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan yang menunjukkan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas seseorang yang melaksanakan tugas pokok tertentu. Bisnis sangatlah penting bagi perusahaan untuk terus mempertahankan kinerja perusahaan dengan maksimal. Menurut Kasmir (2020:182) kinerja ialah merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja karyawan akan mencerminkan kualitas perusahaan, kinerja karyawan merupakan bagian tidak dapat dipisahkan dari ruang lingkup perusahaan dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2020:189-193) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja individu didalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam menilai kinerja

perusahaan, karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik. Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja merupakan suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik pasti akan sadar tanggung jawab dan tugasnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif terpenting dari manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai tersebut.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan ukuran dari sikap emosional pekerja dengan jenis pekerja jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuni. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerja. Menurut Afandi (2021:73) menyatakan kepuasan kerja merupakan tingkat efektifitas atau respons emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan ditempat kerja yang

mencakup fasilitas fisik, suasana sosial antara karyawan, hubungan dengan atasan, serta faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku, emosi, dan hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas, kenyamanan, dan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja Menurut Kasmir (2020), Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat berupa ruang, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

PT Persada Sawit Mas adalah suatu perusahaan yg bergerak di bidang perkebunan. PT Persada Sawit Mas telah beroperasi selama 22 tahun berdiri sejak tahun 2003, PT Persada Sawit Mas ini merupakan perusahaan yang terletak didesa Secondong Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir:

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Hasil Panen Kelapa Sawit PT. Persada Sawit Mas
Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir 2020-2024

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase Pencapaian
2020	97.000.000	87.564.122	90%
2021	90.000.000	75.207091	84%
2022	94.000.000	88.569.091	94%
2023	120.000.000	108.489.182	90%
2024	140.000.000	115.963.251	83%

Sumber: PT. Persada Sawit Mas tahun, 2025

Berdasarkan data target dan realisasi hasil panen kelapa sawit PT. Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir pada tahun 2020–2024 pencapaian setiap tahun mengalami fluktuasi dan belum mampu mencapai target secara konsisten. Meskipun pada tahun 2022 terjadi peningkatan pencapaian hingga 94%, namun pada tahun-tahun lainnya realisasi berada di bawah target, bahkan mencapai titik terendah sebesar 83% pada tahun 2024. Hal

ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan masih perlu ditingkatkan untuk mencapai stabilitas dan efektivitas dalam pemenuhan target panen.

Tabel I.2
Pra Riset Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir

No	Variabel X	Pertanyaan	Jawaban	
			Ya	Tidak
1.	Kemampuan dan Keahlian	Karyawan PT Persada sawit mas memiliki kemampuan teknis yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi produksi.	18	12
2.	Pengetahuan	Dengan pengetahuan yang mendalam di bidangnya, karyawan mampu memberikan solusi inovatif untuk setiap tantangan operasional.	16	14
3.	Rancangan kerja	PT Persada sawit mas memiliki rancangan kerja yang terstruktur dan efisien, meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya.	17	13
4.	Kepribadian	Karyawan PT Persada sawit mas menunjukkan sikap positif dan proaktif dalam setiap tugas yang diberikan.	21	9
5.	Motivasi kerja	Karyawan mendapat penghargaan saat mencapai atau melebihi target Perusahaan.	16	14
6.	Kepemimpinan	Para pemimpin di PT Persada sawit mas mampu memberikan arahan yang jelas.	19	11
7.	Gaya Kepemimpinan	Karyawan di PT Persada sawit mas bersifat demokratis, mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan.	18	12
8.	Budaya Organisasi	PT Persada sawit mas memiliki budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim dan saling menghormati, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.	20	10
9.	Kepuasan Kerja	Karyawan PT Persada sawit mas merasa puas dengan fasilitas kerja dan peluang pengembangan yang diberikan oleh Perusahaan.	15	15
10.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja di PT Persada sawit mas mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas yang memadai.	11	21
11.	Loyalitas	Karyawan PT Persada sawit mas menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi, dibuktikan dengan masa kerja yang panjang dan dedikasi yang kuat.	22	8
12.	Komitmen	Karyawan PT Persada sawit mas berkomitmen penuh dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menjaga kualitas dan produktivitas kerja.	17	13
13.	Disiplin Kerja	Karyawan datang tepat waktu dan selalu meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.	11	19

Sumber: Data kuisisioner Pra-Riset, 2025

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan terhadap karyawan PT Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir, dapat

disimpulkan bahwa terdapat permasalahan yang cukup menonjol pada aspek disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Pada aspek disiplin kerja, sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan belum sepenuhnya datang tepat waktu serta tidak konsisten mengikuti prosedur izin ketika meninggalkan pekerjaan, sehingga menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan masih rendah. Selanjutnya, pada aspek kepuasan kerja, hasil pra riset menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan masih berada pada kondisi yang tidak stabil, terlihat dari jumlah responden yang menyatakan puas dan tidak puas yang relatif seimbang. Hal ini mengindikasikan bahwa rekan kerja, dukungan perusahaan, maupun peluang pengembangan diri belum sepenuhnya memenuhi harapan seluruh karyawan. Selain itu, pada aspek lingkungan kerja, mayoritas responden menilai bahwa kondisi lingkungan kerja belum mendukung kenyamanan dan produktivitas, terutama terkait fasilitas serta kondisi fisik lingkungan kerja.

Tabel I.3
Data Pra-Riset Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas Secondong
kabupaten ogan komering ilir

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
Kualitas			
1	Karyawan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.	11	19
Kuantitas			
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	11	19
Ketepatan waktu			
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	13	17
Penekanan biaya			
4	Karyawan menunjukkan kesadaran dalam menjaga aset perusahaan sehingga dapat menekan biaya perawatan dan perbaikan.	20	10
Pengawasan			
5	Karyawan bekerja sesuai intruksi dan standar operasional yang ditetapkan oleh atasan	17	13

Sumber: Data kuisisioner Pra-Riset, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, peneliti menemukan bahwa faktor penghambat kinerja karyawan PT Persada Sawit Mas masih tergolong rendah. Ditemukan bahwa Secara kualitas kerja karyawan masih belum sepenuhnya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, hasil kerja yang dihasilkan belum konsisten dan belum sepenuhnya sesuai dengan prosedur operasional maupun standar kualitas. Kondisi ini terlihat dari hasil pekerjaan yang kurang teliti adanya kesalahan dalam tugas dan ketiksesuaian hasil kerja. Secara kuantitas yang belum optimal ditemukan masih banyak karyawan yang belum bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan beban kerja dalam jumlah yang ditetapkan sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam memenuhi target harian. Penyebab lainnya adalah ketepatan waktu dalam sesuai dengan peraturan yang ada, Masih banyak karyawan datang terlambat dari jam kerja yang ditetapkan

perusahaan. Selain itu, terdapat kecenderungan karyawan meninggalkan tempat kerja tanpa izin kepada atasan secara resmi, sehingga mengganggu kelancaran proses operasional. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan peraturan mengenai ketepatan waktu dan kehadiran belum berjalan secara optimal. Kurangnya kedisiplinan tersebut berpotensi menurunkan produktivitas dan efektivitas pekerjaan, serta dapat berdampak pada pencapaian target kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel I.4
Data Pra-Riset Disiplin Kerja PT Persada Sawit Mas
Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
Tujuan dan Kemampuan			
1	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai kemampuan dan hadir tepat waktu.	8	22
Teladan Pimpinan			
2	Pimpinan mematuhi aturan yang sama dengan yang diterapkan kepada karyawan.	13	17
Balas jasa			
3	Karyawan berusaha disiplin dalam bekerja karena perusahaan memberikan balas jasa yang layak.	16	14
Keadilan			
4	Karyawan disiplin dalam bekerja karena perusahaan menerapkan aturan secara adil bagi seluruh karyawan.	19	11
Pengawasan Melakat			
5	Pimpinan melakukan pemantauan kerja secara rutin dan jelas.	15	15

Sumber: Data kuisisioner Pra-Riset, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4, fenomena yang terlihat dari Disiplin Kerja di PT Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir masih ditemukan disiplin kerja karyawan masih belum optimal, ditunjukkan oleh beberapa permasalahan yang muncul di lapangan, sebagian karyawan tidak datang tepat waktu sesuai ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Keterlambatan ini menunjukkan rendahnya kepatuhan terhadap

aturan kehadiran serta melemahkan efektivitas operasional karena pekerjaan tidak dimulai sesuai jadwal. Masih terdapat karyawan yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan, yang mengindikasikan lemahnya kesadaran akan tanggung jawab dan komitmen kerja. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa pimpinan tidak mematuhi aturan–aturan yang telah ditetapkan bagi karyawan, sehingga menimbulkan ketidakkonsistenan dalam penerapan disiplin. Keteladanan yang rendah dari pimpinan ini dapat memunculkan persepsi negatif serta menurunkan motivasi karyawan untuk bersikap disiplin. Selain itu, pimpinan juga tidak melakukan pemantauan kerja secara rutin dan jelas, sehingga pelanggaran disiplin tidak teridentifikasi dan tidak ditangani secara tepat waktu. Minimnya pengawasan berdampak pada lemahnya kontrol terhadap pelaksanaan tugas dan mengakibatkan berulangnya perilaku indiscipliner di lingkungan kerja.

Tabel I.5
Data Pra-Riset Kepuasan Kerja PT Persada Sawit Mas
Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
Pekerjaan			
1	Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan berkesempatan untuk berkembang.	17	13
Upah			
2	Karyawan merasa upah yang diterima sebanding dengan kinerja yang dicapai	9	21
Pengawas			
3	Karyawan merasa puas dengan cara atasan mengawasi dan mengarahkan pekerjaan.	16	14
Rekan Kerja			
4	Karyawan merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja.	13	17

Sumber: Data kuisisioner Pra-Riset, 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 fenomena Kepuasan Kerja PT Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir yaitu beberapa karyawan merasa gaji yang diterima karyawan tidak sebanding dengan kinerja yang telah dicapai, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan dan berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan. Masih temukan beberapa karyawan mengungkapkan ketidaknyamanan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, yang adanya kurangnya kerja sama, dan komunikasi yang efektif selama pelaksanaan pekerjaan.

Tabel I.6
Data Pra-Riset Lingkungan Kerja PT Persada Sawit Mas
Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
	Pencapaian/ Penerangan		
1	Penerangan ditempat kerja cukup terang sehingga memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	15	15
	Sirkulasi udara/Ventilasi		
2	Karyawan dapat berkeja dengan optimal karena suhu dan aliran udara diruang kerja terasa cukup stabil.	19	11
	Kebisingan		
3	Kebisingan dari mesin atau aktivitas lain masih dalam batas yang dapat ditoleransi.	17	13
	Kebersihan		
4	Area kerja tertata rapi dan bebas dari kotoran atau sampah.	10	20
	Keamanan		
5	Keamanan dilingkungan kerja sudah terjamin	13	17
	Fasilitas		
6	Fasilitas ditempat kerja sudah memadai	11	19

Sumber: Data kuisisioner Pra-Riset, 2025

Berdasarkan Tabel 1.6 kondisi lingkungan kerja di perusahaan masih belum memenuhi standar kenyamanan dan keselamatan kerja. Hal ini terlihat dari beberapa permasalahan yang muncul di lapangan. Dari aspek kebersihan, lingkungan kerja masih ditemukan banyak sampah yang tidak terkelola dengan

baik, sehingga menciptakan kondisi kerja yang kurang higienis dan berpotensi menurunkan kenyamanan serta kesehatan karyawan. Selain itu, dari aspek keamanan, area sekitar perusahaan masih sering terjadinya pencurian buah kelapa sawit pada malam hari di area perkebunan. Selain itu, dari aspek fasilitas masih minim penerangan lampu jalan yang belum ada sehingga menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan saat bekerja saat malam hari. Sementara kondisi air yang digunakan karyawan sering kali kotor dan berbau. Situasi ini diperburuk saat musim panas, di mana karyawan kesulitan mendapatkan air bersih untuk kebutuhan dasar. Ketidacukupan fasilitas tersebut menghambat kelancaran aktivitas kerja dan menurunkan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik memilih judul yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir?

3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan komering Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT Persada Sawit Mas Secondong Kabupaten Ogan Komering Ilir terutama tentang berkaitannya dengan hal-hal yang menyangkut pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prabowo, A. D. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Medan Area University: 27-34*.
- Putri, D. A. (2025) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 2907-2916.
- Rahayu, A & Nahar, M. S. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal: 224-249*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2021). *Tata Kerja dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihombing, R. R .F. (2022) Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah: 1413-1426*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Vina, A. P. (2020) Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting, 267-273*.