

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KILAT UTAMA
INDONESIA CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Eva Wulandari

Nim : 212022224

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KILAT UTAMA
INDONESIA CABANG PALEMBANG**

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



Nama : Eva Wulandari

Nim : 212022224

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eva Wulandari

Nim : 212022224

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang
Palembang

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 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 ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026



Eva Wulandari

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang**

**Nama : Eva Wulandari
Nim : 212022224
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)**

**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026**

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



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

Mengetahui:

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen,



**Dr. Zaietah Pribandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN: 0229057501**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al Baqarah: 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Al-Insyirah:6)

“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)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua, Ayah Sugeng Winoto dan Ibu Siti Khotijah yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudaraku Dedi Febrianto yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.

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 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta (Ayah Sugeng Winoto dan Ibu Siti Khotijah) 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. 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. Bapak Dr. Tobari, 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.

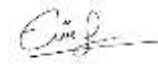
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan responden PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan 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.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, April 2026



Eva Wulandari

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Kepustakaan	13
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Data Yang Diperlukan.....	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	69
Daftar Pustaka.....	71
Lampiran	71

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan.....	5
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Faktor – Faktor Kinerja Karyawan.....	7
Tabel I.3 Hasil PraRiset pada Kinerja Karyawan	9
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
Tabel III.2 Distribusi Sampel.....	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	45
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	53
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel IV.6 Hasil Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.7 Hasil Uji F (Bersama - sama)	60
Tabel IV.8 Hasil Uji t (Parsial)	61
Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	29
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2. Jadwal Penelitian.....	75
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden.....	76
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	79
Lampiran 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
Lampiran 6. Tabel Distribusi r.....	83
Lampiran 7. Tabel Distribusi F.....	84
Lampiran 8. Tabel Distribusi t.....	85
Lampiran 9. Sertifikat AIK.....	86
Lampiran 10. Sertifikat Pelatihan SPSS.....	87
Lampiran 11. Sertifikat SKPI.....	88
Lampiran 12. Hasil Cek Turnitin.....	95
Lampiran 13. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....	96
Lampiran 14. Surat Penelitian.....	97
Lampiran 15. Biodata Penulis.....	100

ABSTRAK

Eva Wulandari/212022224/2026/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 56 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang. Hasil hipotesis secara parsial ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang dan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 53,1%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Eva Wulandari/212022224/2026/ The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Kilat Utama Indonesia, Palembang Branch.

This study aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at PT. Kilat Utama Indonesia, Palembang Branch. A sample of 56 respondents was selected using simple random sampling. Multiple linear regression analysis was used to analyze the analysis. The results indicate that work discipline and work environment simultaneously have a significant influence on employee performance at PT. Kilat Utama Indonesia, Palembang Branch. The partial hypothesis confirms that work discipline has a significant influence on employee performance at PT. Kilat Utama Indonesia, Palembang Branch, and the work environment has a significant influence on employee performance at PT. Kilat Utama Indonesia, Palembang Branch. The Adjusted R-square value indicates that work discipline and work environment influence employee performance by 53.1%.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan skill atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk kita. Manajemen memiliki kaitan yang sangat erat dengan *leader* atau pemimpin, sebab pemimpin yang sebenarnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan orang lain lebih dihargai, sehingga orang lain akan melakukan segala keinginan sang *leader*.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian penting di dalam suatu proses untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dip perusahaan. Hal ini diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan, mengatur dan mengelola dalam memaksimalkan sumber daya manusia yang kompeten serta memiliki keterampilan bagi setiap karyawan di dalam perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan. Namun dalam kenyataan sering ditemukan bahwa sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan perusahaan maupun pimpinannya agar organisasi atau perusahaan perlu mengelola salah satu aset mereka yaitu manusianya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam organisasi, kesuksesan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya Kosdianti & Sunardi (2021:142).

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja ialah hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi sekelompok karyawan dalam suatu perusahaan untuk menciptakan suatu produk dan jasa dan juga mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan karena kinerja mencerminkan sejauh mana seorang mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

Menurut Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam menjalankan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi tentang disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja yang merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Adanya disiplin kerja bisa menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksana tugas, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal dan mencapai target dari perusahaan.

Mangkunegara (2020:17) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana lebih nyaman dan memberikan ketenangan

maka akan membantu suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dan juga lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

PT. Kilat Utama Indonesia merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang logistik dan distribusi. Didirikan pada tahun 2020, perusahaan ini memulai operasinya dengan fokus utama pada pengiriman barang dan dokumen di dalam negara. PT. Kilat Utama Indonesia terus berkembang menjadi salah satu perusahaan logistik yang diandalkan oleh berbagai sektor industri di Indonesia, khususnya Sumatra Selatan.

PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang. Oleh karena itu perlu dilihat lebih lanjut lagi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Meskipun begitu, di tengah perkembangan usaha dan pertumbuhan yang pesat, muncul sejumlah fenomena internal yang relevan untuk dikaji lebih lanjut, terutama yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia. Seiring dengan meningkatnya kompleksitas operasional dan standar kinerja

yang semakin tinggi, tantangan terkait disiplin kerja dan kualitas lingkungan kerja mulai menjadi perhatian. Beberapa laporan internal dan observasi lapangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan pelaksanaan di lapangan, seperti keterlambatan saat masuk jam kerja, tidak tepat waktu saat setoran uang dan sering izin tidak masuk kerja. Disisi lain, kondisi lingkungan kerja secara fisik juga menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat dan efektivitas kerja karyawan, seperti kebisingan tempat kerja yang mengganggu, pencahayaan tidak memadai, dan perusahaan kurang mesin genset saat listrik padam dan bisa mengakibatkan perusahaan terhambat dalam melakukan pekerjaan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan PT. Kilat Utama Indonesia dalam mencapai tujuan strategisnya tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan proyek besar, tetapi juga sangat bergantung pada kedisiplinan dan kenyamanan lingkungan kerja karyawannya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas yang berfokus pada penguatan budaya kerja yang disiplin serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Pencapaian kinerja PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang tahun 2020-2024 secara ringkas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang
Tahun 2020-2024

Tahun	Penjumlahan Target satuan paket	Realisasi	Tidak tercapai	Pengiriman Target satuan paket	Realisasi	Tidak tercapai
2020	312.000	97%	3%	312.000	97%	3%
2021	360.000	87%	13%	360.000	86%	14%
2022	360.000	88%	12%	360.000	87%	13%
2023	420.000	80%	20%	420.000	78%	22%
2024	445.000	78%	22%	445.000	76%	24%

Sumber: PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang, 2025.

Tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil pelaksanaan kerja PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang menunjukkan pencapaian target kinerja karyawan yang masih belum optimal. Tahun 2020-2024 realisasi kerja karyawan masih belum mencapai target yang telah ditetapkan, meskipun pada tahun 2022 sempat mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya 2021 namun masih belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Tahun 2024 realisasi kinerja karyawan juga tidak mencapai target telah ditetapkan, minimal pengiriman untuk setiap harinya yang ditargetkan pada tahun 2024 adalah 1.200 setiap hari dari total pertahun 2024 target yang harus dicapai jika dirata-ratakan hanya 1.600 pengiriman paket hal ini menunjukkan pencapaian kinerja karyawan masih belum optimal. Tidak tercapainya target perusahaan dikarenakan karyawan belum mampu memastikan paket dalam kualitas baik sebelum dikirim kepelanggan, dan karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan teliti, disisi lain karyawan juga belum mampu menyelesaikan pengiriman yang sesuai target

harian perusahaan, dengan kuantitas baik, dan karyawan belum bisa meningkatkan kuantitas paket yang dikirim selalu memenuhi standar perusahaan. Fenomena lain pada indikator waktu, dikarenakan karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan perusahaan, dan karyawan juga belum mampu memanfaatkan waktu dengan efektif. Dikarenakan karyawan sering menunda pekerjaan dengan alasan masih ada waktu sehingga pekerjaan yang diberikan tidak langsung dikerjakan. Sehingga karyawan tidak berkerja secara maksimal dalam mengantar atau menjemput paket, hal ini menunjukkan rendahnya karyawan dalam memanfaatkan waktu dan memprioritaskan pekerjaan tentu menghambat hasil pekerjaan dan mempengaruhi kinerja di PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.

Menindak lanjuti data yang diperoleh peneliti, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 responden untuk memperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Prariset Pada Karyawan
PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kemampuan dan Keahlian			
1	Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.	16	14
2	Kemampuan kerja karyawan mendukung pencapaian target perusahaan.	21	9
3	Karyawan ahli dalam menggunakan peralatan atau system kerja yang tersedia.	18	12
Pengetahuan			
4	Karyawan mengetahui target kerja yang harus dicapai.	19	11
5	Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengatasi masalah pekerjaan.	17	13
6	Karyawan mengetahui tanggung jawab dan tugas yang harus dikerjakan.	16	14
Rancangan Kerja			
7	Karyawan memiliki rancangan untuk mencapai sebuah tujuan.	18	12
8	Rancangan kerja membantu karyawan bekerja lebih efisiensi.	20	10
9	Alur kerja yang diterapkan memudahkan karyawan dalam bekerja.	16	14
Kepribadian			
10	Karyawan mampu memiliki sikap tanggung jawab terhadap pekerjaannya.	19	11
11	Karyawan menunjukkan sikap profesional dalam bekerja.	18	12
12	Karyawan bersikap jujur dalam melaksanakan tugas.	22	8
Motivasi Kerja			
13	Karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.	16	14
14	Penghargaan dari perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan.	19	11
15	Karyawan memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	17	13
Kepemimpinan			
16	Pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan.	18	12
17	Pimpinan bersikap adil dalam mengambil keputusan.	21	9
18	Pimpinan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja.	19	11
Gaya Kepemimpinan			
19	Gaya kepemimpinan pimpinan mudah diterima oleh karyawan.	20	10
20	Gaya kepemimpinan pimpinan mendorong peningkatan kinerja karyawan.	18	12
21	Gaya kepemimpinan pimpinan menciptakan suasana kerja yang nyaman.	16	14
Budaya Organisasi			
22	Karyawan terbiasa bekerja sesuai dengan aturan perusahaan.	16	14
23	Budaya kerja di perusahaan mendorong kerja sama tim.	17	13
24	Nilai-nilai organisasi diterapkan secara konsisten.	19	11

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kepuasan Kerja			
25	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankan.	18	12
26	Karyawan merasa puas dengan hubungan kerja antar rekan kerja.	16	14
27	Karyawan puas dengan perhatian yang diberikan perusahaan.	20	10
Lingkungan Kerja			
28	Pencahayaannya di lingkungan kerja menyebabkan mata cepat lelah.	11	19
29	Perusahaan menyediakan alat pelindung telinga untuk mengurangi dampak kebisingan.	13	17
30	Fasilitas di tempat kerja yang lengkap sehingga memudahkan pekerjaan.	10	20
Loyalitas			
31	Karyawan menjaga nama baik perusahaan.	22	8
32	Karyawan mendukung kebijakan perusahaan.	17	13
33	Karyawan selalu semangat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan.	18	12
Komitmen			
34	Karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.	16	14
35	Karyawan bersedia memberikan usaha terbaik bagi perusahaan.	22	8
36	Karyawan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya.	21	9
Disiplin Kerja			
37	Karyawan mampu datang tepat waktu dan mengatur waktu kerja dengan baik.	12	18
38	Karyawan sudah tepat waktu menyetorkan uang karena ada sanksi yang diberikan.	13	17
39	Pemimpin tegas kepada karyawan yang sering izin tidak masuk kerja.	13	17

Sumber: PT. Kilat Utama Indonesia, 2025.

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai hasil pra riset pada 30 karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang, dapat dilihat bahwa ditemukan tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan masih belum berada pada kondisi yang optimal. Hal ini tercermin dari hasil tingginya jumlah responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan terkait disiplin kerja yaitu, karyawan mampuan datang tepat waktu dan mengatur waktu kerja dengan baik, karyawan sudah tepat waktu menyetorkan uang karena ada sanksi yang diberikan, dan pemimpin tegas kepada karyawan yang sering izin tidak masuk kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja dan penerapan

standar oprasional belum berjalan secara maksimal, sehingga potensi menghambat aktivitas kerja serta pencapaian target organisasi. Selain itu, juga ada hasil tingginya jumlah responden yang menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan terkait lingkungan kerja yaitu, pencahayaan di lingkungan kerja menyebabkan mata cepat lelah, perusahaan menyediakan alat pelindung telinga untuk mengurangi dampak kebisingan, dan fasilitas di tempat kerja lengkap sehingga memudahkan pekerjaan.

Fenomena tersebut mengarahkan peneliti untuk mengikat judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang”

Tabel 1.3
Hasil Prariset Kinerja Karyawan
PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang

No	Pernyataan	Iya	Tidak
Kualitas			
1	karyawan mampu memastikan paket dalam kualitas baik sebelum dikirim kepelanggan.	12	18
2	karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan teliti.	11	19
Kuantitas			
3	Karyawan mampu menyelesaikan pengiriman yang sesuai target harian perusahaan, dengan kuantitas baik.	12	18
4	Kuantitas paket yang karyawan kirim selalu memenuhi standar perusahaan.	10	20
Waktu			
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.	13	17
6	Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan efektif .	11	19

No	Pernyataan	Iya	Tidak
Penekanan Biaya			
7	Perusahaan memberikan arahan terkait pengendalian biaya kerja.	20	10
8	Karyawan memahami pentingnya penghematan biaya bagi perusahaan .	18	12
Pengawasan			
9	Karyawan merasa pengawasan atasan membantu pekerjaan karyawan lebih terarah.	16	14
10	Atasan memberikan evaluasi atas hasil kerja karyawan.	19	11
Hubungan Antara Karyawan			
11	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik di lingkungan kerja.	21	9
12	Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	18	12

Sumber: PT. Kilat Utama Indonesia, 2025.

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai standar optimal. Terlihat bahwa sebagian besar aspek kinerja masih berada pada kategori rendah. Pada indikator kualitas kerja, sebagian belum mampu memastikan paket dalam kualitas baik sebelum dikirim ke pelanggan, dan karyawan juga belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan teliti. Indikator kuantitas juga menunjukkan permasalahan, dimana sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan pengiriman yang sesuai target harian perusahaan, dengan kuantitas baik, dan kuantitas paket yang karyawan kirim juga belum dapat memenuhi standar perusahaan. Selain itu, pada indikator waktu, masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan, dan karyawan belum mampu mengatur waktu kerja dengan efektif. Kondisi ini turut menggambarkan bahwa efektivitas kerja dan pemanfaatan waktu belum berjalan secara optimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kilat Utama Indonesia Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari langsung dan menganalisis hubungan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan bagi pembaca untuk menambah referensi penelitian yang lebih baik lagi untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Lokasi penelitian

Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan referensi dan panduan bagi perusahaan untuk mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafafa Publishing.
- Ali, N. (2023). *Manajemen Lingkungan Kerja*. (Halaman 41). [Detail penerbit tidak tersedia].
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Bandung. Skripsi. Bandung: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Lestari, A., & Nugroho, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SiCepat Ekspres Cabang Semarang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, R., & Sari, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Ekspedisi di Kota Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Rahmawati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Express Cabang Surabaya. Skripsi. Surabaya: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Syafrida, H. S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.