

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LOYALITAS DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SWADAYA INDOPALMA DI BANYUASIN**

SKRIPSI



Nama : M. Zidane Albar

NIM : 212022283

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
TAHUN 2026**

Skripsi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LOYALITAS DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SWADAYA INDOPALMA DI BANYUASIN**

**Untuk Menyusun Skripsi pada Program Strata Satu
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : M. Zidane Albar

NIM : 212022283

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
TAHUN 2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Zidane Albar
NIM : 212022283
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya 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, Mei 2026



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya
Indopalma di Banyuasin

Nama : M. Zidane Albar
NIM 212022283
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal April 2026

Pembimbing I,

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

Pembimbing II

Amrah Muslimin, S.E., M.Si.
NIDN. 0220107503

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

"Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya" (QS An-Najm (53) 39)

اَللّٰهُ لَا يُكَلِّفُ الْاِنْسَانَ اِلَّا وُسْعَهَا

"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya." – (QS. Al-Baqarah: 286.)

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali.” (Nelson Mandela).

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua kandung saya tercinta, Ayah saya Alm. H. Muhammad Jamil dan Ibu saya Hj. Siti Zahara
2. Kepada pacar saya tercinta Nur Dita Zhafirah, A.Md.A.B
3. Kepada kakak dan keponakan saya tercinta
4. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu
5. Rekan-rekan seperjuangan
Almamater

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 Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

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. Ibu Dr. Maidiana Astuti Handayani S.E., M.Si dan Ibu Bora Alviolesa, S.E., M.Si selaku dosen penelaah I dan II Seminar Usulan Penelitian yang sudah memberikan masukan serta saran dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Amrah Muslimin, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Kepada responden PT.Swadaya Indopalma Banyuasin yang sudah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Kepada sahabat-sahabat terbaikku terima kasih atas semua semangat, dukungan, dan canda tawa yang telah kalian berikan.

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'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Maret 2026

M. Zidane Albar

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
<i>Abstract</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasionalisasi Variabel	35
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Data Yang Diperlukan	38
F. Metode Pengumpulan Data.....	38

G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	83
B. Saran	83
Daftar Pustaka	86
Lampiran.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target & Realisasi Produksi	5
Tabel I.2 Hasil Prariset Lingkungan Kerja.....	6
Tabel I.3 Hasil Prariset Loyalitas	8
Tabel I.4 Hasil Prariset Disiplin Kerja	9
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel III.2 Distribusi Sempel	37
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	57
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel IV. 9 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	61
Tabel IV. 10 Hasil Jawaban Responden Variabel Loyalitas	63
Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	66
Tabel IV.12 Coefficients Regresi Linear Berganda	68
Tabel IV.13 Uji F	70
Tabel IV.14 Uji t	71
Tabel IV.15 Uji Koefesien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. .1 Kerangka Pemikiran	32
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

Lampiran 4. Data Tabulasi

Lampiran 5. Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6. Hasil Uji Instrumen Uji Regresi Linier Berganda, Uji f, Ujit, dan Koefisien

Lampiran 7. Tabel Distribusi r

Lampiran 8. Tabel Distribusi F

Lampiran 9. Tabel Distribusi t

Lampiran 10. Sertifikat AIK

Lampiran 11. Sertifikat Pelatihan SPSS

Lampiran 12. Sertifikat SKPI

Lampiran 13. Cek Plagiat Turnitin

Lampiran 14. Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 15. Surat Penelitian

Lampiran 16. Sertifikat Aplikasi Komputer

Lampiran 17. Biodata Penulis

Abstrak

M. Zidane Albar /212022283/2026/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin, secara bersama-sama dan individu. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 113 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 53 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Randm Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Loyalitas dan *Brainstorming Idea* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 46,6% , sisanya 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

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

Abstract

M. Zidane Albar /212022283/2026/ The Influence of Work Environment, Loyalty, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Swadaya Indopalma in Banyuasin

This study aims to determine the influence of Work Environment, Loyalty, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Swadaya Indopalma in Banyuasin, both collectively and individually. The research method used is associative. The study population was 113 employees, and a sample of 53 employees was selected using Simple Random Sampling. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection method used was a questionnaire. The analysis techniques used were multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination (R^2) with a 10% error rate. The results of the F-test indicate a significant influence between Work Environment, Loyalty, and Work Discipline on Employee Performance. The results of the t-test indicate a positive and significant influence between Work Environment, Loyalty, and Work Discipline on Employee Performance. The coefficient of determination results indicate that loyalty and brainstorming contribute 46.6% to employee performance, with other factors influencing the remaining 53.4%.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia mencakup kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengelola proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan faktor manusia ini disebut manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan bisnis, karyawan, dan sosial.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima organisasi, betapapun bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Manajemen SDM adalah pendekatan sistematis dalam menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan individu yang memiliki nilai bagi organisasi. Hal ini mencerminkan pergeseran dari fungsi personalia tradisional menuju peran yang lebih strategis dalam organisasi. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai biaya tetap, melainkan sebagai investasi yang menentukan keunggulan kompetitif jangka Panjang untuk kemajuan usaha, (Trihandayani, dkk, 2024). Dengan demikian, pengelolaan SDM tidak dapat dipisahkan dari strategi organisasi secara keseluruhan. Peran manajer SDM bukan hanya pelaksana administratif, tetapi juga mitra strategis yang bertanggung jawab dalam mengintegrasikan kebutuhan bisnis dengan pengembangan potensi manusia. Armstrong (2020).

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, tim, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan, pencapaian tujuan, serta tingkah laku yang berkaitan dengan tugas yang diberikan dalam pelaksanaan kerja selama periode waktu tertentu, (Trihandayani, dkk, 2022).

Kinerja karyawan menggambarkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi oleh individu melalui pelaksanaan tugasnya dan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen organisasi. Kinerja merupakan hasil nyata aktivitas dan kontribusi karyawan yang berdampak pada produktivitas organisasi. Rochmadona & Baidlowi (2024).

Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Oktarendah & Putri (2023)

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan karena lingkungan kerja sebagai tempat bekerja seluruh karyawan yang dapat membantu kinerja semakin efektif dan efisien. Suhardi, dkk (2022)

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif, serta hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.

Loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan stabilitas dan kesuksesan tercapainya tujuan perusahaan. Era persaingan bisnis yang sangat kompetitif ini membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki perasaan loyalitas terhadap perusahaan. Pada era ini, dimana tingginya tingkat persaingan dan dinamika pasar yang cepat berubah, perusahaan yang berhasil mempertahankan loyalitas karyawan cenderung lebih adaptif dan inovatif dalam menghadapi tantangan (Prabowo, dkk., 2025). Karyawan yang loyal cenderung meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja, retensi karyawan membaik, dan terciptanya lingkungan pekerjaan yang positif (Madiistriyanto & Tunnufus, 2023). Oleh

karena itu, loyalitas penting dimiliki oleh setiap karyawan. Dalam budaya Indonesia, loyalitas sering dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial seperti gotong royong. Namun, faktor seperti kompensasi yang tidak adil dapat menurunkan loyalitas, sehingga memengaruhi kinerja (Susanto & Susanto, 2023;115-118).

Loyalitas karyawan adalah kesediaan dan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di sebuah perusahaan dalam jangka waktu lama, didasari oleh komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan, serta tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, merasa terikat secara emosional, dan memilih bertahan meskipun ada tawaran dari perusahaan lain, (Ananti, E, dkk, 2025).

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Yani & Andani (2020)

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan serta ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan, standar, dan norma yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, secara sukarela dan sadar. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab, meningkatkan efektivitas, semangat, dan pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Swadaya Indopalma (SIP) adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Sebagai perkebunan besar swasta, perusahaan ini mengelola budidaya dan produksi

sawit serta mengikuti standar keberlanjutan ISPO (*Indonesian Sustainable Palm Oil*). Selain kegiatan operasional, SIP aktif menjalankan program CSR (*Corporate Social Responsibility*) seperti bantuan ekonomi, kegiatan sosial masyarakat, dan dukungan pencegahan kebakaran lahan. Kehadiran PT Swadaya Indopalma berperan dalam meningkatkan ekonomi lokal dan menjalin kemitraan dengan masyarakat sekitar.

Proses pengelolaan data dilakukan oleh PT Swadaya Indopalma yang bertugas mengumpulkan data, menghitung stok harian hasil produksi kelapa sawit, serta mendistribusikannya untuk memenuhi permintaan rekanan sesuai perjanjian. berikut ini hasil target dan realisasi produksi dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Target & Realisasi Produksi

PT. Swadaya Indopalma Tahun 2020-2024

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase Belum Tercapai (%)
2020	4.800	2.900	60%
2021	4.900	3.000	61%
2022	5.000	2.850	57%
2023	4.700	3.100	66%
2024	4.500	2.650	59%

Sumber : PT. Swadaya Indopalma, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa target produksi PT. Swadaya Indopalma selama periode 2020–2024 tidak pernah tercapai. Setiap tahun, realisasi produksi selalu berada di bawah target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2020, perusahaan menargetkan produksi sebesar 4.800 ton, namun realisasinya hanya mencapai 2.900 ton atau 60%.

Kondisi ini sedikit membaik pada tahun 2021 dengan capaian 61%, meskipun selisih antara target dan realisasi masih cukup besar. Memasuki tahun 2022, persentase capaian justru menurun menjadi 57% karena realisasi produksi lebih rendah dibanding tahun sebelumnya. Tahun 2023 menunjukkan peningkatan capaian produksi menjadi 66%, yang merupakan persentase tertinggi dalam lima tahun terakhir. Namun demikian, pada tahun 2024 capaian kembali turun menjadi 59%. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan signifikan dalam mencapai target produksi tahunan, sehingga realisasi produksi selama lima tahun berturut-turut tidak dapat memenuhi target yang telah direncanakan.

Penulis melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin untuk mencari penyebab kurang optimalnya pencapaian kinerja PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin dengan hasil terdapat 3 faktor dengan jawaban tidak terbanyak sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Prariset Variabel Lingkungan Kerja
PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Suhu ruangan di tempat kerja terasa nyaman (tidak terlalu panas/dingin)	19	11
2	Tingkat kebisingan di area kerja tidak mengganggu konsentrasi saya.	8	22
3	Area kerja saya selalu dalam kondisi bersih.	12	18
4	Perusahaan menyediakan perlengkapan keselamatan kerja yang memadai	10	20

Sumber : Pra-Riset, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel II.2 hasil pra-riset variabel lingkungan kerja di PT. Swadaya Indopalma Banyuasin tahun 2025, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya dirasakan baik oleh karyawan. Pada aspek suhu ruangan, sebagian besar responden menyatakan bahwa suhu di tempat kerja sudah terasa nyaman, yaitu sebanyak 19 orang, sedangkan 11 orang lainnya menyatakan belum nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum suhu ruangan cukup baik, namun belum merata dirasakan oleh seluruh karyawan. Selanjutnya, pada aspek kebisingan, sebagian besar responden menyatakan bahwa kebisingan masih mengganggu konsentrasi kerja, dengan 22 orang menjawab “tidak” (tidak setuju bahwa kebisingan tidak mengganggu), dan hanya 8 orang yang merasa tidak terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebisingan masih menjadi permasalahan yang cukup serius di lingkungan kerja.

Pada aspek kebersihan area kerja, mayoritas responden juga menilai kondisi kebersihan belum optimal, dimana 18 orang menyatakan area kerja tidak selalu bersih, dan hanya 12 orang yang menyatakan bersih. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan dalam bekerja. Selain itu, pada aspek keselamatan kerja, sebagian besar responden menyatakan bahwa perusahaan belum menyediakan perlengkapan keselamatan kerja yang memadai, dengan 20 orang menjawab “tidak” dan hanya 10 orang yang menjawab “ya”. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas keselamatan kerja masih perlu ditingkatkan.

Tabel I.3
Hasil Prariset Variabel Loyalitas
PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan.	13	17
2	Karyawan selalu berusaha melakukan lebih dari yang diharapkan atasan.	12	18
3	Karyawan selalu jujur dalam melaporkan data atau informasi pekerjaan.	11	19

Sumber : Pra-Riset, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.3 hasil pra-riset variabel loyalitas karyawan di PT Swadaya Indopalma Banyuasin, dapat dilihat bahwa tingkat loyalitas karyawan masih menunjukkan kondisi yang bervariasi pada setiap indikator yang diukur. Pada pernyataan mengenai ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, jumlah responden yang menyatakan “Tidak” lebih banyak dibandingkan yang menjawab “Ya”. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selanjutnya, pada indikator upaya karyawan dalam melakukan pekerjaan melebihi harapan atasan, sebagian besar responden menyatakan belum melakukannya, yang mengindikasikan bahwa tingkat inisiatif kerja karyawan masih tergolong rendah. Pada indikator kejujuran karyawan dalam melaporkan data atau informasi pekerjaan, hasil pra-riset juga menunjukkan bahwa masih banyak responden yang menilai aspek tersebut belum berjalan dengan baik. Secara keseluruhan, temuan pra-riset ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan di PT Swadaya

Indopalma Banyuasin masih perlu mendapatkan perhatian dan peningkatan, sehingga layak untuk diteliti lebih lanjut pada penelitian selanjutnya.

Tabel I.4
Hasil Prariset Variabel Disiplin Kerja
PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu datang tepat waktu ke tempat kerja.	20	10
2	Karyawan selalu mematuhi semua peraturan dan tata tertib perusahaan.	7	23
3	Karyawan selalu mengikuti SOP (Standard Operating Procedure) dalam setiap pekerjaan.	9	21
4	Karyawan berhati-hati dan penuh perhitungan dalam setiap pengambilan keputusan kerja.	6	24

Sumber : Pra-Riset, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.4 hasil pra-riset mengenai variabel disiplin kerja karyawan di PT Swadaya Indopalma Banyuasin, dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum menunjukkan kondisi yang merata pada setiap indikator yang diteliti. Pada aspek ketepatan waktu kehadiran, sebagian besar karyawan dinilai telah memiliki disiplin waktu yang cukup baik, meskipun masih terdapat sejumlah karyawan yang belum konsisten dalam datang tepat waktu. Namun demikian, pada indikator kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan, hasil pra-riset menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kepatuhan karyawan masih rendah. Kondisi serupa juga terlihat pada kepatuhan karyawan dalam menjalankan SOP (Standard Operating Procedure), yang menunjukkan bahwa penerapan prosedur kerja belum berjalan secara optimal. Selain itu, pada aspek kehati-hatian dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan kerja, sebagian besar responden menyatakan bahwa sikap tersebut

belum sepenuhnya diterapkan oleh karyawan. Secara keseluruhan, temuan pra-riset ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan di PT Swadaya Indopalma Banyuasin masih memerlukan perhatian dan perbaikan, khususnya dalam meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, konsistensi penerapan SOP, serta kehati-hatian dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang di atas yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada uraian rumusan masalah di atas yang telah di kemukakan, maka penulis merumuskan beberapa tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Indopalma di Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan antara lain:

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Amalia, P. (2025). Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjungenim Lestari. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 27 - 42 Vol 6 (4).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Ananti, E. D., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(10. D), 67-78.
- Azhari, M. B., Fauzan, & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai PT. Kurnia Bengkulu Utara. *Jurnal Mirai Management*, 24 - 33 Vol 8 (2).
- Basari, M. I., Asiyah, S., & Slamet, A. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Rajawali Kreet Baru. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 72 - 83 Vol 1 (2).
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Edison, F. A., Rumbia, & Santana, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firagara, P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Manajemen*, 60 - 77 Vol 11 (2).
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Riju, U. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Betuah Cabang Sembawa. *Jurnal Riset dan Konseptual*, 85 - 98 Vol 8 (2).

- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Trihandayani, Z., & Ananti, E. D. (2024). Pemenuhan Kebutuhan Pasar Melalui Pengembangan Usaha Dan Pemodalannya UMKM Pempek di Kota Palembang. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 5(1), 445-450.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The matrix of human resources development factors in small and medium enterprises of local wisdom products in Palembang. *Matrix*, 5(3).