

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KURNIA PERSADA MITRA MANDIRI PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Anisa Kusmarani

Nim : 212022065

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KURNIA PERSADA MITRA MANDIRI PALEMBANG**

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



**Nama : Anisa Kusmarani
NIM : 212022065**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anisa Kusmarani
NIM : 212022065
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali 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



Anisa Kusmarani

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**

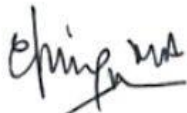
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang**

Nama : Anisa Kusmarani
NIM : 212022065
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2026

Pembimbing I,



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN. 0211116203

Pembimbing II,



Ummi Kalsum, S.E., M.Si.
NIDN. 0230047702

**Mengetahui,
Dekan**

u.p. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Wahai orang-orang yang beriman, jika kamu menolong (agama) Allah niscaya
Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu”
(Q.S. Muhammad:7)

Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”
(Qs Ar Rum:60)

“Keberhasilan dimulai dengan keberanian untuk mencoba”
(Walt Disney)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah dan Ibu yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudara/i 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 Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku 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. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. dan Ibu Ummi Kalsum, 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.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri 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.

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, April 2026

Anisa Kusmarani

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 Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	11
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data Yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	77
Daftar Pustaka.....	79
Lampiran.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Produksi dan Penjualan Spring bed Procela.....	3
Tabel I.2 Hasil Prariset Faktor yang Mempegaruhi Kinerja	4
Tabel I.3 Hasil Prariset	6
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	33
Tabel III.2 Distribusi Sampel	35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	48
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	52
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	54
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	56
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	60
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Bersama - sama)	64
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial)	65
Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Jadwal Penelitian
- Lampiran 3. Sistematika Penulisan
- Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- 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. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 14. Lembar Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15. Surat Penelitian
- Lampiran 16. Biodata Penulis

ABSTRAK

Anisa Kusmarani /212022065/2026/Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang. Populasi Adalah seluruh karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang sebanyak 109 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 86 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 Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang, ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang, ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan kontribusi Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja pada perubahan Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang adalah sebesar 56,3%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Anisa Kusmarani /212022065/2026/The Influence of Leadership, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance at PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang.

This study aims to determine the influence of Leadership, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance at PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang. The population was all 109 employees of PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang, and the sample size was 86 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. The analysis technique used was Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that leadership, job satisfaction, and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance at PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang. The partial hypothesis states that leadership has a significant effect on employee performance at PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang, job satisfaction has a significant effect on employee performance at PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang, and the work environment has a significant effect on employee performance at PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang. The Adjusted R-Square value indicates that Leadership, Job Satisfaction, and Work Environment contribute 56.3% to changes in Employee Performance at PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian penting dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para karyawan, pekerja maupun pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup semua pegawai, manajer, dan atau semua organisasi, lembaga, atau organisasi pendukung dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Departemen sumber daya manusia (SDM) adalah bagian yang mengelola SDM dan memberikan pengetahuan tentang organisasi, peralatan yang diperlukan, pelatihan, layanan administrasi, konseling, nasihat hukum, pengawasan, dan manajemen bakat.

Busro (2020:88), kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja karyawan yang telah ditentukan. Apabila kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan maka kinerja bisa dikatakan sudah baik, dan sebaliknya jika pencapaian jauh dari target atau standar yang telah ditentukan maka kinerja dikatakan rendah.

Sutrisno (2020:218), kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan

yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Wibowo (2022:415), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Artinya kepuasan kerja juga amatlah berkaitan dengan keseluruhan proses mental dan tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan atau personel. Dengan kata lain sikap ini akan mempengaruhi kinerja dan proses psikis mereka terhadap pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Menurut Sutrisno (2020: 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan baik itu dari perseorangan maupun kelompok dan fasilitas yang ada pada perusahaan.

PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan industri furniture berupa *Spring bed*. Tentunya PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri mengharapkan karyawannya dapat memiliki kinerja yang tinggi untuk dapat bersaing dengan para pesaing yang semakin banyak bermunculan. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja dengan cara

menemukan hambatan dan memahami permasalahan yang dapat menurunkan tingkat kinerja dalam perusahaan serta menemukan solusinya.

Produksi yang dilakukan perusahaan tergantung dengan jumlah perkiraan unit yang akan terjual. kinerja PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri saat ini dapat dikatakan labil, hal ini dapat dilihat dari jumlah penjualan dan produksi yang tidak berimbang dan jumlah produksi yang tidak stabil dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel I.1
Produksi dan Penjualan *Spring bed* Procela
PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang

No	Tahun	Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	Persentase	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Persentase
1	2020	2.700	2.020	74,8%	2.700	1.980	73,3%
2	2021	2.750	2.180	79,2%	2.750	2.130	77,4%
3	2022	2.850	2.390	83,8%	2.850	2.350	82,4%
4	2023	2.900	2.685	92,5%	2.900	2.630	90,6%
5	2024	3.000	2.440	81,3%	3.000	2.401	80%

Sumber : PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan data target dan realisasi produksi serta penjualan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang selama periode 2020–2024, terlihat adanya fluktuasi capaian kinerja yang belum optimal. Pada tahun 2020, capaian produksi dan penjualan berada pada tingkat terendah, masing-masing sebesar 74,8% dan 73,3% dari target. Rendahnya capaian tersebut disebabkan oleh dampak pandemi Covid-19, yang mengakibatkan pembatasan aktivitas produksi, gangguan distribusi bahan baku, serta penurunan permintaan pasar. Memasuki tahun 2021, capaian produksi dan penjualan mulai mengalami peningkatan menjadi 79,2% dan 77,4%. Peningkatan ini menunjukkan adanya upaya adaptasi perusahaan terhadap kondisi pandemi. Pada tahun 2022, kinerja

perusahaan menunjukkan perbaikan yang lebih stabil. Capaian produksi meningkat menjadi 83,8%, sedangkan penjualan mencapai 82,4%.

Kinerja terbaik terjadi pada tahun 2023, di mana capaian produksi mencapai 92,5% dan penjualan sebesar 90,6%. Namun demikian, pada tahun 2024 capaian produksi dan penjualan kembali mengalami penurunan menjadi 81,3% dan 80%. Penurunan ini menunjukkan adanya tantangan baru yang dihadapi perusahaan, sehingga realisasi belum sepenuhnya mencapai target.

Penurunan kinerja dipengaruhi beberapa faktor, berdasarkan hasil prariset yang dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.2
Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
	Kemampuan dan Keahlian		
1	Karyawan memiliki kemampuan dan keahlian teknis yang baik pada setiap bidang kerja	24	6
2	Kemampuan dan keahlian yang baik membantu memaksimalkan hasil kerja secara efektif	30	0
	Pengetahuan		
3	Karyawan memiliki pengetahuan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang dijalankan	20	10
4	Dengan pengetahuan yang luas karyawan mampu memberikan solusi inovatif untuk setiap permasalahan dalam pekerjaan	28	2
	Rancangan Kerja		
5	PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang memiliki rancangan kerja yang terstruktur	21	9
6	Rancangan kerja yang terstruktur membuat karyawan memahami perannya dengan baik	30	0
	Kepribadian		
7	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam setiap tugas yang diberikan	20	10
8	Kepribadian yang baik dapat meningkatkan kerja sama tim dalam mencapai tujuan perusahaan	26	4
	Motivasi Kerja		
9	Karyawan mendapatkan motivasi berupa penghargaan atas pencapaian kerjanya	22	8
10	Karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan	30	0

Sumber: Hasil Prariset berdasarkan teori Kasmir (2019), tahun 2025

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kepemimpinan			
11	Pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan karyawan	12	18
12	Pimpinan memiliki komunikasi yang baik dengan setiap bawahan dan mampu menganalisis setiap masalah yang ada	10	20
Gaya Kepemimpinan			
13	Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat demokratis di lingkungan perusahaan	18	12
14	Gaya kepemimpinan yang fleksibel memudahkan adaptasi di tempat kerja	26	4
Budaya Organisasi			
15	Budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim dan saling menghormati, menciptakan lingkungan kerja harmonis	20	10
16	Budaya organisasi di perusahaan mendorong karyawan untuk terus mencari cara baru dalam meningkatkan kinerja	19	11
Kepuasan Kerja			
17	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	9	21
18	Karyawan puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan	10	20
Lingkungan Kerja			
19	Lingkungan kerja di perusahaan mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja	11	19
20	Lingkungan kerja sudah cukup rapi dan menjamin keamanan karyawan	9	21
Loyalitas			
21	Karyawan menunjukkan loyalitas yang tinggi, dibuktikan dengan masa kerja yang panjang dan dedikasi yang kuat	22	8
22	Dengan loyalitas yang tinggi, karyawan berkomitmen mendukung pertumbuhan perusahaan	24	6
Komitmen			
23	Karyawan berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan	18	12
24	Komitmen yang tinggi dari karyawan mendorong tercapainya tujuan perusahaan	24	6
Disiplin Kerja			
25	Karyawan selalu meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan	20	10
26	Karyawan datang tepat waktu saat bekerja	21	9

Sumber: Hasil Prariset berdasarkan teori Kasmir (2019), tahun 2025

Tabel 1.2 hasil prasurvei pada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang dapat disimpulkan adanya permasalahan yang berhubungan dengan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dikarenakan jawaban tidak

setuju lebih banyak dari jawaban setuju sehingga terdapat permasalahan pada ketiga variabel tersebut. Berikut ini hasil prariset lebih lanjut dari variabel kinerja karyawan, kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Pra Riset

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Karyawan sudah mempunyai kualitas kerja yang bagus	10	20
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik	11	19
3	Karyawan tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan	8	22
4	Hubungan antar karyawan sudah terjalin dengan baik	20	10
5	Karyawan mampu menggunakan anggaran yang sudah ditetapkan	22	8
6	Pengawasan oleh atasan sudah dilakukan dengan baik	19	11
Kepemimpinan			
7	Pemimpin memiliki kemampuan analisis yang baik	14	16
8	Pemimpin sudah berkomunikasi dengan baik kepada karyawan	10	20
9	Pemimpin mau mendengarkan keluhan karyawan	11	19
10	Pemimpin sudah tegas kepada karyawan yang tidak disiplin	20	8
Kepuasan Kerja			
11	Karyawan senang dengan pekerjaan saat ini karna sesuai dengan kemampuannya	13	17
12	Karyawan puas terhadap kesempatan atau promosi untuk naik jabatan	12	18
13	Karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang saling mendukung	10	20
Lingkungan Kerja			
14	Penerangan ditempat kerja sudah sesuai dengan yang di butuhkan	17	13
15	Suhu udara di tempat kerja membuat nyaman	9	21
16	Semua karyawan ikut menjaga kebersihan perusahaan	13	17
17	Warna dalam ruangan mengganggu penglihatan karyawan	22	8
18	Security menjaga keamanan dengan baik	14	16
19	Jam kerja pada karyawan sudah sesuai	21	9

Sumber: PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang, 2025

Tabel 1.3 permasalahan yang terdapat pada kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang pada pertanyaan nomor satu hasil yang didapatkan untuk kinerja karyawan dikatakan kurang baik karena karyawan belum mempunyai kualitas kerja yang bagus karena karyawan tidak pernah mencapai target produksi di setiap bulannya. dan pada pertanyaan nomor dua

terdapat permasalahan kalau karyawan tidak mengerjakan pekerjaannya dengan baik. dan pada permasalahan yang ke tiga yaitu karyawan masih sering datang lambat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Kepemimpinan sangat penting artinya bagi peningkatan kinerja karyawan karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan karyawan dalam melaksanakan kegiatan organisasi, salah satu pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi banyak perusahaan yang mengabaikan hal tersebut. Berdasarkan data pra-riset mengenai data pra riset menunjukkan hasil pada pertanyaan nomor tujuh sebanyak 16 responden menjawab tidak setuju dengan pertanyaan Pemimpin memiliki kemampuan analisis yang baik, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri karena takut kepada pemimpin. Pada pertanyaan nomor delapan pemimpin sudah berkomunikasi dengan baik kepada karyawan dan 20 responden menjawab tidak setuju akan hal itu, dikarenakan atasan dirasakan karyawan tidak sering berkomunikasi dan kurang dapat menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan sehingga sulit membangkitkan semangat para karyawan. pertanyaan nomor sembilan pemimpin mau mendengarkan keluhan karyawan, sebanyak 19 responden menjawab tidak setuju akan hal itu karena pemimpin tidak pernah mendengarkan keluhan karyawan yang membuat karyawan kesal dan bekerja seadanya saja.

Hasil pra-riset pada karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang pada pertanyaan nomor sebelas hasil yang didapatkan untuk Kepuasan kerja dapat dikatakan kurang optimal karena masih adanya karyawan yang tidak

dapat pekerjaan sesuai kemampuan mereka. Hal ini dilihat dari karyawan yang males saat melakukan pekerjaan yang sudah ditetapkan perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada pertanyaan nomor dua belas menunjukkan bahwa perusahaan masih kurang tepat dalam memberikan jabatan terhadap karyawan. Selanjutnya pada pertanyaan nomor tiga belas dapat diambil kesimpulan jika karyawan kurang Kerjasama antar karyawan yang bisa berdampak kepada kinerja karyawan

Pada Tabel 1.3 pertanyaan nomor lima belas suhu udara ditempat kerja membuat nyaman 21 responden menjawab tidak setuju itu artinya masih banyak karyawan yang kurang nyaman dengan suhu ditempat kerja karena suhu juga mempengaruhi konsentrasi seseorang dalam bekerja semakin normal suhu udara ditempat kerja maka semakin fokus untuk mengerjakan pekerjaan. Selanjutnya pertanyaan nomor enam belas mengenai kebersihan perusahaan sebanyak 17 responden masih meragukan mengenai kebersihan perusahaan, karena masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan lingkungan mereka yang mengakibatkan kebersihan perusahaan terkadang kurang bersih. Pertanyaan nomor delapan belas mengenai keamanan ditempat kerja masih kurang aman karena penjaga keamanan yang kurang fokus dalam bekerja dan malah bermain game pada saat jam kerja dan hanya stay di dalam pos keamanan saja.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh**

Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Perasada Mitra Mandiri Palembang, Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk menambah wawasan mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi PT. Kurnia Persada Mitra Mandiri Palembang untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- 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.
- Martoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Pernami, D. R., Lamidi, & Sunarso. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. EJS Group Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 461-473 Vol 20 (4).
- Putri, U., & Syarifudin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power Region 1 Jawa Barat. *Proceeding of Management*, 3550 - 3558 Vol 8 (4).
- Rahmannisa, F. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Quty Karunia Di Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Manajemen*, 1-10 Vol 1 (1).
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, N., Agusti, N. S., & Widya, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Kota Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 80-89 Vol 3 (1).
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sudama, S., & Kusumawijaya. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Quantum Tosan Internasional. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 368 - 377 Vol 2 (2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.