

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER DIRI SEMBILAN DI
KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : M Luthfi

Nim : 212022216

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMBER DIRI SEMBILAN
DI KOTA PALEMBANG**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : M.Luthfi

Nim : 212022216

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M.Luthfi

Nim : 212022216

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah alami 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 di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan 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, Agustus 2026



M.Luthfi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan Kota Palembang
Nama : M.Luthfi
Nim : 212022216
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima Dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2026

Pembimbing I



Amidi, S.E., M.Si

NIDN : 229056502

Pembimbing II



Amrah Muslimin S.E., M.Si

NIDN : 0220107503

Mengetahui Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Mister Candra, S.PD., M.Si

NIDN : 1005068902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya

(Q.S Al Baqarah: 286)

Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil,tapi berusahalah

Menjadi manusia yang berguna

(Albert einstein)

Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dikerjakan,

Hanya tidak ada sesuatu yang mudah

(Penulis)

Kupersembahkan :

Terucap syukur kepadamu Ya Allah:

Kupersembahkan karya yang sederhana ini

Kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku yang tercinta
Ayah Hermansyah Ibu Yanti Susanti
- ❖ Keluarga besarku yang tercinta
Akso,Rizki, Najwa
- ❖ Dosen beserta almamater
Universitas Muhammadiyah
Palembang



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alam, 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 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Diri Sembilani”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendoakan 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 Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr.Mister Candra S.PD.,M.SI selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, S.E,M,SI selaku dosen pembimbing I 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 Amrah Muslimin S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing 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. Bapak Dr.Fadhil Yamaly, S.E.AK.,M.M sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2022 yang telah

memberikan doa serta dukungan.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Agustus 2026

M.luthfi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	II
HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....	III
HALAMAN PENGESAHAN	IV
DAFTAR ISI	VII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi penelitian	35
C. Operasional Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data Yang di perlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data dan Teknik analisis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
B. Uji Hipotesis.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	66
1. Simpulan	66
2. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Kuesioner Pra-riset	4
Tabel III. Operasional	35
Tabel IV.1 Karakter Responden Berdasarkan jenis kelamin	47
Tabel IV.2 Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel IV.3 Karakter Responden Berdasarkan Pengalaman	48
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel IV.5 Hasil Uji Realibilitas	50
Tabel IV.6 Gambaran Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan....	51
Tabel IV.7 Gambaran Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ..	53
Tabel IV.8 Gambaran Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	55
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel IV.10 Uji Hipotesis F	58
Tabel IV.11 Uji Hipotesis t	59
Tabel IV.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60

Daftar Gambar

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	33
-------------------------------------	----

Daftar Lampiran

Lampiran 1:Jadwal Penelitian	71
Lampiran 2:kuesioner Penelitian	72
Lampiran 3:Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y).....	73
Lampiran 4:Tabulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja(X1).....	74
Lampiran 5:Tabulasi Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)	75
Lampiran 6: Tabulasi Data Berdasarkan Jenis Kelamin,Pendidikan, Pengalaman.....	76
Lampiran 7: Vadilitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)	77
Lampiran 8 :Vadilitas dan Reabilitas Lingkungan Kerja (X1)	79
Lampiran 9 :Vadilitas dan Reabilitas Disiplin Kerja (X2)	81
Lampiran 10 :Frekuensi Jawaban Responden	83
Lampiran 11 :Tabel r	91
Lampiran 12:Tabel Disitribusi F	92
Lampiran 13:Tabel Distribusi t.....	93
Lampiran 14:Analisis Regresi Linier Berganda Uji F dan Uji t.....	94

ABSTRAK

M.luthfi/212022216/Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada PT.Sumber Diri Sembilan Kota Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . Sumber Diri Sembilan Kota Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 55 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik Simple Random Sampling. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang di kuantitatifkan dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang meliputi uji F dan uji t, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Diri Sembilan Kota Palembang. Secara parsial, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula variabel disiplin kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,660, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Diri Sembilan Kota Palembang.

Kata Kunci :Lingkungan Kerja,Disiplin Kerja,Kinerja Karyawan

ABSTRACT

M. Luthfi / 212022216 / The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance

This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Sumber Diri Sembilan, Palembang City. This is an associative study. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. The study population consisted of 120 employees at PT. Sumber Diri Sembilan, with a sample size of 55. The data analysis method involved quantifying qualitative data. The analysis techniques employed were multiple linear regression, the F-test, the t-test, and the coefficient of determination.

The results indicate that the work environment and work discipline influence employee performance. This is evidenced by the multiple linear regression equation: $Y = 3.224 + 0.540X_1 + 0.250X_2$. Simultaneously, the work environment and work discipline were found to have a positive and significant influence on employee performance, with an F-calculated value (23.101) greater than the F-table value (2.80) and a significance level of 0.000 (< 0.10). Partially, the work environment was found to influence employee performance, with a t-calculated value (4.544) greater than the t-table value (1.675) and a significance level of 0.000 (< 0.1). Work discipline also significantly influenced employee performance, with a t-calculated value (1.969) greater than the t-table value (1.675) and a significance level of 0.054 (< 0.1). The coefficient of determination was 0.450 (45.0%), indicating that the work environment and work discipline variables explain 45.0% of the variation in employee performance, while the remaining 55.0% is influenced by factors outside the scope of this study.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Menurut Sedarmayanti (2020:34) sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan, namun dapat dilihat dari kinerja perusahaan yang bersumber dari kinerja individu atau karyawan

Menurut Afandi (2021: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang untuk kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan

moral dan etika. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti : lingkungan kerja dan disiplin kerja (Kasmir,2020 : 189).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan kurangnya perlengkapan kerja. Faktor lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang nyaman sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik .(Afandi,2020:66) .Sebaliknya jika lingkungan kerja tersebut tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka bisa mempengaruhi tingkat hasil kerja.

Selain lingkungan kerja,disiplin kerja adalah faktor mempengaruhi kinerja. menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja harus tepat waktu. Kasmir (2020:189). disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Soetrisno(2021:103).

PT Sumber Diri Sembilan berdiri pada tanggal 13 juli 1995. perusahaan ini bergerak dibidang logistik khusus yang berfokus pada pengiriman jalur darat dari pabrik kelapa sawit ke tangki timbun atau pelabuhan

Tahun	Produksi CPO (Ton)	Volume Diangkut (Ton)	Persentase Angkutan (%)
2020	47.000.000	44.650.000	95,0
2021	46.900.000	44.086.000	94,0
2022	46.700.000	44.365.000	95,0
2023	50.100.000	48.597.000	97,0
2024	48.200.000	46.754.000	97,0
2025	51.660.000	50.110.200	97,0

Sumber :Data produksi PT.Sumber Diri Sembilan kota Palembang,2026

Berdasarkan pra-riset ini terlihat ditemukan beberapa fenomena terkait lingkungan kerja dan disiplin karyawan. Pertama, lingkungan kerja fisik setempat dinilai kurang nyaman, terutama pada aspek kebersihan.kedua, fasilitas kerja yang disediakan perusahaan masih belum lengkap untuk menunjang aktivitas operasional karyawan. Ketiga,terdapat masalah pada disiplin kerja, yang ditunjukkan dengan adanya perilaku sering terlambat hadir serta pengabaian terhadap tenggat waktu (deadline) pekerjaan.

Tabel I.1
Hasil Pra- Riset Fenomena PT. Sumber Diri Sembilan

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan memiliki kemampuan teknis yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi produksi	20	10
2	Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan memiliki pengetahuan yang relevan sesuai bidang pekerjaan	23	7
3	PT. Sumber Diri Sembilan memiliki rancangan kerja yang terstruktur dan efisien, meminimalkan pemborosan waktu dan sumber daya	22	8
4	Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan menunjukkan kepribadian positif dan proaktif dalam setiap tugas yang diberikan	25	5
5	Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan selalu diberikan motivasi oleh atasan maupun rekan kerja	23	7
6	Pimpinan di PT. Sumber Diri Sembilan memiliki sikap yang tegas dan berwibawa dalam mengarahkan karyawan untuk bekerja	26	4
7	Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Sumber Diri Sembilan bersifat demokratis mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan	21	9
8	PT. Sumber Diri Sembilan memiliki budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai - nilai disiplin dalam bekerja dan selalu diterapkan oleh karyawan	20	10
9	Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan merasa puas dengan system kerja saat ini	25	5
10	Lingkungan kerja di PT. Sumber Diri Sembilan mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan, dengan fasilitas yang memadai	8	22
11	Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi	24	6
12	Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan berkomitmen penuh dalam mencapai tujuan perusahaan	25	5
13	Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan menjunjung tinggi disiplin kerja dengan selalu masuk kerja tepat waktu	9	21

Sumber: Pra-Riset di PT. Sumber Diri Sembilan kota Palembang, 2026

Berdasarkan Tabel I.1 yang dilakukan terhadap 30 responden ditemukan 2 faktor yang terindikasi menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan PT Sumber Diri Sembilan Kota Palembang yaitu faktor lingkungan kerja, dimana sebanyak 22

karyawan yang menyatakan tidak mendukung kenyamanan dan produktivitas, serta tanda-tanda fasilitas yang tidak memadai. Selain itu disiplin kerja, sebanyak 21 karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak selalu masuk kerja tepat waktu, sehingga menggambarkan tingkat disiplin yang masih rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa rendahnya lingkungan dan kedisiplinan karyawan merupakan faktor signifikan yang dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja di PT Sumber Diri Sembilan Kota Palembang

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra-riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Diri Sembilan Kota Palembang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel I. 2			
Hasil Pra-riset Kinerja Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kualitas kerja karyawan cukup baik, karena mampu menjaga stabilitas kinerjanya dalam mencapai target perusahaan	12	18
2	Kuantitas produksi yang mampu dihasilkan karyawan setara dengan besarnya target yang dianggarkan oleh perusahaan	9	21
3	Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah dimanfaatkan sepenuhnya untuk bekerja	10	20
4	Karyawan mampu menggunakan teknologi dengan baik sehingga tetap fokus dan produktif selama bekerja	22	8

Sumber:Karyawan PT.Sumber Diri Sembilan,2026

Berdasarkan tabel I.2 yang dilakukan terhadap 30 responden menunjukkan bahwa karyawan belum mampu menjaga kualitas kerjanya, sebab stabilitas kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan operasional kerjanya masih sering

mengalami hambatan. Misalkan pemupukan dan pemanenan kelapa sawit yang kurang maksimal. Bahkan kuantitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan ikut menjadi tidak stabil, yang mana dapat dilihat berdasarkan tahun 2022 dan 2024, karyawan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan.

Tabel I.2

Data Pra-riset Lingkungan Kerja			
N0	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan dapat menjalankan tugas secara maksimal.	10	20
2	Karyawan akan semangat dalam bekerja karena suhu Ruangannya nyaman	17	13
3	Karyawan akan semangat apabila cahaya dalam ruangan yang tepat sehingga mereka bisa melakukan pekerjaan	12	18
4	Karyawan mendapat perhatian dari seorang pemimpin sehingga dalam bekerja karyawan tersebut bisa memaksimalkan pekerjaannya	19	11
5	Atasan dan karyawan bisa menciptakan struktur kerja yang baik bagi perusahaan.	9	21
6	Karyawan bisa menciptakan kerja sama antara kelompok sehingga menciptakan lingkungan perusahaan yang baik bagi perusahaan	16	14

Sumber: Pra-Riset di PT. Sumber Diri Sembilan 2026

Berdasarkan Tabel I.1 yang diperoleh dari 30 responden, terlihat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT Sumber Diri Sembilan . Pertama, 21 karyawan menyatakan bahwa atasan dan karyawan belum mampu menciptakan struktur kerja yang baik. Selain itu, 20 karyawan merasa kondisi fisik lingkungan kerja mereka saat ini belum nyaman dan teratur untuk mendukung performa maksimal .sebanyak 18 karyawan mengeluhkan bahwa

pencahayaan di area kerja mereka belum tepat, yang dapat memicu kelelahan fisik atau penurunan fokus saat bekerja.

Tabel I.3

Data Pra-Riset Disiplin Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa cemas atau gelisah saat tugas yang diberikan atasan dilalaikan dan kemudian di beri sanksi dan hukuman	14	16
2	Atasan mendisiplinkan karyawan perusahaan dalam bentuk waskat sehingga atasan selalu ada ditempat kerja untuk melihat dan mengarahkan karyawannya.	12	18
3	Pemimpin harus bertindak tegas apabila karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya	19	11
4	Karyawan mampu mengikuti tujuan dan kemampuan dalam perusahaan sehingga dapat tantangan secara ideal bagi kemampuan mereka	20	10
5	Atasan harus bisa mendorong terwujudnya keadilan karyawannya dalam bekerja	17	13
6	Karyawan akan merasa puas gaji yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan umr kota Palembang (RP 4.192.837.000)	14	16
7	Pemimpin menunjukkan perilaku kerja yang dapat menjadi contoh dalam menjalankan tugas.	19	11
8	Hubungan antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik dalam aktivitas kerja.	22	8

Sumber: Pra-Riset di PT. Sumber Diri Sembilan 2026

Berdasarkan Tabel I.4 yang diperoleh dari 30 responden, terlihat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT Sumber Diri Sembilan. Pertama, aspek ketegasan sanksi dan hukum menunjukkan hasil kurang mendukung, di mana 19 karyawan menyatakan bahwa sanksi dan hukuman masih belum bertindak tegas ketika karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu, dari sisi pengawasan langsung (waskat).

Sebanyak 18 karyawan menyatakan bahwa atasan tidak selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan mengarahkan karyawan. Faktor lain juga terlihat pada

aspek jaminan balas jasa, di mana 16 responden merasa bahwa gaji yang diberikan belum sepenuhnya memuaskan. Meskipun demikian, terdapat indikator positif pada aspek kesesuaian tujuan dan kemampuan, di mana 20 karyawan merasa mampu mengikuti tujuan perusahaan dengan baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa ketegasan pimpinan, pengawasan langsung, dan kepuasan terhadap gaji menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT Sumber Diri Sembilan.

Berdasarkan uraian fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada menjadi topik dan objek penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan**

B. Rumusan masalah

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

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Diri Sembilan

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yang berarti bagi perorangan maupun institusi di bawah ini:

1. Manfaat bagi penulis
Penulis dapat menambah wawasan dan penerapakan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah khususnya konsentrasi sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan
Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan
3. Manfaat bagi almamater
Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alamsyah Rundu Wonua. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kabupaten Kolaka)*.
- Dirgantara. (2025). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara II, Kebun Patumbak*.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartika. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan*.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kholilah. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Kurniawan, et al. (2021). *Pengaruh Kualitas Kerja dan Kuantitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Lestyawan. (2024). *Pengaruh Kemampuan, Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit I PT. Abdi Budi Mulia Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatra Utara*.
- Mahmudah Enny, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Noreen Safira Fani Budiman. (2022). *Kompetensi, Kompensasi, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PP Kerja Sawit Boyolali*.
- Parwita, et al. (2023). *Analisis Goal-Setting Theory Terhadap Kinerja Individu*.
- Ramadhan, et al. (2022). *Teori Motivasi dan Pencapaian Kinerja Individu dalam Organisasi*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Silaen. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Widina Media Utama.
- Sutrisno, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2021). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yudiani. (2022). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Output Organisasi.