

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SECURINDO
PACKATAMA INDONESIA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : Ari Suhendra

NIM : 21 2015 301

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SECURINDO
PACKATAMA INDONESIA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

Nama : Ari Suhendra
NIM : 21 2015 301

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ari Suhendra

NIM : 21 2015 301

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Lingkungan kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Securindo Packatama
Indonesia Cabang Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, 01 Februari, 2020

Penulis



Ari Suhendra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

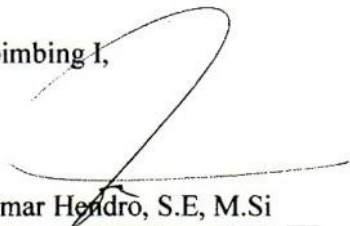
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul :Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang
Palembang

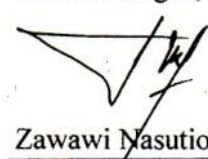
Nama : Ari Suhendra
NIM : 212015301
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 1 Februari 2020

Pembimbing I,


Dr. Omar Hendro, S.E, M.Si
NIDN: 0213106902

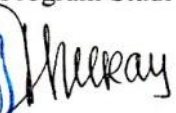
Pembimbing II,


Zawawi Nasution, SE, M.Si
NIDN: 0222045801

Mengetahui,
Dekan

Il. D. Ketua Program Studi Manajemen




I. J. Makhmah Nurrahmi, SE.M.Si
NIDN: 0216057001

MOTTO :

**“Sahabat sejati adalah mereka yang mengerti masa lalu kamu,
percaya dengan masa depanmu, dan mereka yang menerima
kamu apa adanya”**

**“Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri
“**

**Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....**

**Skripsi kupersembahkan
kepada**

- **Ayahanda dan Ibunda
tercinta Suhri dan Hj.
Zubaidah**
- **Nenek ku Hj. Minti
Harisah**
- **Saudara Laki-Laki,
kaka ku Erik Hariyadi,
S.H. dan adek ku Andre
Setiawan**
- **Tante dan Paman ku
Suryani, Sardiana dan
Suryadi**
- **Rita Fadli Kusuma**

PRAKATA



Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ayahanda Suhri dan Ibunda Zubaidah tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku Erik Haryadi, S.H. serta adikku Andre Setiawan

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si selaku Pembimbing 1 dan Bapak Zazawi Nasution, S.E.,M.Si selaku pembimbing 2 yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Ibu Belliwati Kosim, S.E, M.M selaku dosen penelaah 1 dan Ibu Dina Rossi Utami, S.E M.Si selaku dosen penelaah 2 yang telah menelaah proposal.
6. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E, M.Si sebagai dosen penguji 1 dan ibu Anggraeny Hustia, S.E, M.M sebagai dosen penguji 2
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Pimpinan dan Staf PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis..
9. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
10. Keluarga besar paket 09 yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.
11. Teman seperjuangan Miko Kasa dan Garin Permadi terimakasih buat bantuan dan dukungannya

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 01 Februari 2020

Penulis

(Ari Suhendra)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
2. Motivasi Kerja	17
3. Disiplin Kerja	22

4. Lingkungan Kerja	25
B. Penelitian Sebelumnya	29
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	32
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Tempat Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Data yang Diperlukan	35
F. Tehnik Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis	37
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	43
1. Sejarah Singkat Perusahaan	43
2. Visi, Misi Serta Tujuan	44
3. Karakteristik responden	46
4. Uji Instrumen Penelitian	48
5. Gambaran Umum Jawaban Responden	54
6. Analisis Regresi Linier Berganda	66
7. Uji F (Simultan)	68
8. Uji t (Parsial).....	69
9. Koefisien Determinasi (R^2).....	70

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
-------------------------------------	----

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	79
------------------	----

B. Saran	80
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil absensi PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang Tahun 2016-2019	6
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	34
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang	47
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang	48
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	49
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	49
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	51
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	54
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	55
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja	58
Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	61
Tabel IV.12 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel IV.13 Analisis Regresi Linier Berganda	67
Tabel IV.14 Hasil Uji F (Simultan).....	68
Tabel IV.15 Hasil Uji t (parsial)	69
Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Form Kuisisioner Pendahuluan Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuesioner Pendahuluan
Lampiran 3	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Realibility
Lampiran 6	Nilai perhitungan hasil kuesioner
Lampiran 7	Jadwal penelitian

ABSTRAK

Ari Suhendra/21 2015 301 /2019/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi dan Disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dimana variabel itu saling mengaitkan variabel masing-masing. Variabel yang dimaksud adalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta variabel kinerja karyawan yang secara keseluruhan yang dikembangkan menjadi 12 indikator. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang yang berjumlah 60 orang sedangkan sampel yang diambil sejumlah 51 orang dengan tehnik non probality sampling. Data primer yang diperlukan sebagai dasar analisis, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda serta uji Hipotesis.

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan dan parsial variabel Motivasi dan Disiplin kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang.

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

Abstract

Ari Suhendra/21 2015 301/2019/ The Influence of Motivation & Work Discipline and Work Environment on Employees' Performance of PT. Securindo Packatama Indonesia, Palembang Branch.

The problem of this study was whether there was the influence of motivation and work discipline and work environment on employees' performance of PT Securindo Packatama Indonesia, Palembang Branch. The objective of this study was to find out the influence of motivation and work discipline and work environment on employees' performance of PT. Securindo Packatama Indonesia, Palembang Branch. This study was an associative study to find out the relationship between two or more variables where the variables link each other's variables. The variables referred to in this study were motivation, work discipline and work environment, as well as employee performance variables which overall were developed into 12 indicators. The population of this study was all employees of PT Securindo Packatama Indonesia, Palembang Branch, amounting to 60 people while the sample was taken as many as 51 people with non-probability sampling techniques. The primary data was needed as the basis for analysis, while the technique of collecting the data was questionnaire. The analysis technique used was Multiple Linear Regression and Hypothesis testing. The results of the analysis showed that there was a simultaneous and partial influence of motivation, work discipline and the work environment on employee performance of PT. Securindo Packatama Indonesia, Palembang Branch.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, and Employees Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam suatu organisasi, agar terwujud tujuan organisasi, untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan usaha yang baik dari karyawan, sehingga terciptanya kinerja yang baik bagi perusahaan.

Peran Manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia itu sangat sulit dan rumit. Pimpinan hendaknya terus berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Selain itu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance* (Dedi Rianto Rahadi, 2010:1). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan perusahaan mampu mencapai tujuannya. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu” (Fattah dalam Dedi Rianto Rahadi, 2010:2)

untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam perkembangan zaman. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah pimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan

menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individual menuju pencapaian tujuan Wibowo (2016:322). Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Motivasi dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, oleh karena itu, perhatian manajer terhadap peraturan perusahaan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Perusahaan harus memberikan jaminan pekerjaan yang layak bila karyawan mampu memberikan kinerja yang baik, dan pengawasan saat bekerja juga perlu ditingkatkan saat karyawan melakukan kesalahan. Dengan demikian apabila karyawan kurang mendapatkan motivasi maka kinerja karyawan akan turun.

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang merupakan suatu hal yang harus ditanamkan pada setiap individu-individu karyawan diperusahaan baik itu tingkat bawahan maupun atasan. Sikap kesediaan

dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya merupakan salah satu sikap disiplin yang harus di terapkan oleh karyawan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno (2015:85) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap maupun prilaku seseorang atau kelompok untuk mentaati dan menjalankan peraturan yang ada dalam perusahaan.

PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Berdiri sejak tahun 1979 di Sydney oleh 2 (dua) bersaudara Garth Mathews dan Brett Mathews. PT. Secure Parking kini telah berkembang dan menjadi perusahaan penyedia jasa layanan pengelolaan perparkiran terbesar di Australia dan Indonesia.

Di Indonesia, PT. Securindo Packatama telah melayani negeri sejak tahun 1992 dan telah memiliki lokasi parkir dalam operasional sebanyak 400 lokasi

yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, yakni Jabodetabek, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Malang, Medan, Batam, Pekanbaru, Palembang, Manado, dan Jambi dengan total pengelolaan lebih dari 800.000 petak parkir dan didukung oleh dari 12.000 putra putri Indonesia terpilih dan terlatih, perusahaan ini menjadi bagian tak terpisahkan dari jasa parkir terbesar dan terpercaya di kota Palembang. PT. Securindo Packatama Cabang Palembang terletak di Komplek PTC Mall, Jl. R. Sukmanto, No. 8, Palembang, 8 Ilir, Ilir, Timur II 30164 yang menjadi salah satu pusat perbelanjaan terbesar di Palembang.

Setiap hari banyak pengunjung yang menggunakan jasa parkir dan para pemilik properti yang membutuhkan perusahaan outsourcing untuk mengurus lahan parkir. Kerja sama yang baik antara pemilik properti dengan perusahaan parkir akan menciptakan suasana kondusif, dan pemilik kendaraan juga merasa aman untuk memarkirkan kendaraan mereka. Dengan integritas dan eksistensi perusahaan yang baik maka para pemilik properti tidak akan ragu lagi untuk bekerja sama. Begitu pula dengan pemilik kendaraan pengguna jasa parkir yang merasa aman dan nyaman memarkirkan kendaraannya.

Karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang terindikasikan mengalami permasalahan banyaknya karyawan yang tidak hadir pada jam kerja hal ini dapat mengganggu kinerja. Hal ini di tunjukkan dengan hasil absensi. Hasil absensi PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang disajikan dalam Tabel I.I

Tabel I.I
Hasil absensi PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang
Tahun 2016-2019

Tahun	Keterangan			Jumlah Tidak Hadir (hari)
	Sakit (hari)	Ijin (hari)	Absen (hari)	
2016	54	29	21	104
2017	45	31	34	110
2018	57	42	39	138
2019	50	58	33	141

Sumber : PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang, 2019

Berdasarkan Tabel I.I tingkat absensi karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang selama kurung 4 tahun mengalami peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan, dapat dilihat dari tahun 2016 karyawan yang tidak hadir pada jam kerja sebanyak 104 hari, tahun 2017 karyawan yang tidak hadir pada jam kerja sebanyak 110 hari, dan pada tahun 2018 karyawan yang tidak hadir pada jam kerja mengalami peningkatan drastis yaitu sebanyak 138 hari, dan pada tahun 2019 mengalami kenaikan yang sangat drastis yaitu sebanyak 141 hari. Dari data tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan yang rendah karena disebabkan kurangnya Motivasi, Disiplin serta Lingkungan kerja yang kurang baik dari pimpinan sehingga karyawan bekerja kurang efektif. Selain itu dari tingkat kehadiran karyawan masih kurang yang mana masih dibawah standar penetapan peraturan perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi tersebut nantinya akan berimbas pada kinerja karyawan, karena karyawan yang tidak hadir pada jam kerja akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan dan karyawan tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui absensi/prestasi karyawan ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, kerja sama dengan

pemimpin atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Berdasarkan absensi PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang yang melebihi standar toleransi perusahaan jelas terlihat bahwa karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah, dan pimpinan harus mendorong karyawannya agar mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan perusahaan.

Permasalahan yang menyangkut disiplin kerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang ada beberapa hal yang terjadi dalam kedisiplinan yakni, balas jasa yang diterima karyawan masih dirasakan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, bahkan apabila karyawan mendapatkan shift malam saat bekerja maka pulanginya pada saat waktu subuh namun pemberian balas jasa berupa kompensasi dan jaminan sosial lainnya tidak sebanding yang diberikan perusahaan kepada karyawan, selain itu juga keadilan yang diterapkan oleh perusahaan masih dirasakan oleh karyawan tebang pilih saat karyawan melakukan kesalahan yang sama maka hukuman yang di terima karyawan berbeda, dan permasalahan lainnya adalah sanksi hukuman dimana sanksi hukuman yang diterima karyawan sangat memberatkan karyawan bahkan sanksi tersebut bisa sampai pada pemotongan gaji karyawan.

Menurut karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang menurunnya kinerja karyawan di indikasikan karena kurangnya motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja sehingga berdampak pada kinerja kerja karyawan. Menurut bagian personalia PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang motivasi, disiplin kerja yang dimiliki karyawan masih rendah.

Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan juga tidak termotivasi dan disiplin untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekadar berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif.

Menurut karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang pengaruh motivasi kerja yang diberikan atasan kepada karyawan belum sesuai, hal ini dipengaruhi oleh kompensasi yang belum memadai yang diterima oleh karyawan, sementara peraturan yang di buat belum fleksibel sehingga masih banyak peraturan yang sangat memberatkan karyawan seperti contoh apabila ada kehilangan di area parkir maka karyawan juga akan bertanggungjawab atas kehilangan tersebut bahkan sampai di potong gaji padahal karyawan hanya fokus pada tiket masuk dan tiket keluar. Jaminan pekerjaan juga penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan dimana tidak adanya jaminan kesehatan dan jaminan jenjang karir yang membuat karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Kedadaan ini harus cepat di antisipasi oleh pimpinan karena akan berimbas pada motivasi kerja karyawan. Akibatnya dalam bekerja mereka biasanya malas, kurang semangat bahkan sering melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif yang akan merugikan perusahaan.

Selanjutnya untuk lingkungan kerja, suhu udara dalam ruangan kerja membuat karyawan merasa pengap dan di tambah lagi berbau tidak sedap sehingga membuat karyawan merasa malas dalam bekerja, di tambah lagi penggunaan warna penunjuk arah di halaman parkir yang sudah kusam di

tempat kerja karyawan sehingga membuat karyawan merasa jenuh dan tidak termotivasi atau tidak bergairah dalam bekerja, permasalahan lain yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan di akibatkan oleh ruang gerak yang sempit sehingga karyawan tidak bebas untuk bergerak.

Dari penjelasan di atas, PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang tentunya harus segera mengantisipasi penurunan ini agar tidak terjadi di masa yang akan datang, maka PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang harus memperbaiki penyebab tersebut. Khususnya untuk karyawan yang berada pada bagian lapangan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Di sini perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi dan disiplin kerja serta lingkungan kerja yang baik pada karyawan, sehingga mereka menjadi lebih bersemangat lagi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, oleh karena itu disini dibutuhkan kerjasama yang baik antara pimpinan terhadap karyawan guna memacu perusahaan yang lebih kuat dan lebih maju lagi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya. Apakah ada pengaruh motivasi dan Disiplin kerja

serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Palembang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk

mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja serta lingkungan kerja dampaknya terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M. Iqbal. (2010a). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2014b). *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers PT Raja grafindo Persada.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Program Strata Satu. (2018). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono (2015b) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers PT. Raja grafindo Persada.
- Drs. H. Malayu Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Niki Hartati (2016) . *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja PT. Japfa Comfaad Indonesia*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang.(tidak untuk dipublikasikan)
- Mirza Jayadinata (2018). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja lingkungan kerja Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Musi Landas*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang. (tidak untuk dipublikasikan).