

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SANTINI LESTARI SRIWIJAYA MANDIRI
BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan oleh:

ELLIISYA MARLIDIANTI

NPM. 2201110193

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**


2026


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Elliisya Marlidianti
Nomor pokok/NIM : 2201110193
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin

Pembimbing Skripsi

Tanggal ²⁰⁻²⁻²⁰²⁶ Pembimbing I : 
Amrillah Azrin, S.E., MM
NIDN. 0203026201

Tanggal ⁴⁻³⁻²⁰²⁶ Pembimbing II : 
Rudy Chairudin, S.E., MP
NIDN. 0202026201

Mengetahui :

Dekan


Dr. Hj. Msy Mikial, SE., M.Si, Ak CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Elliisya Marlidianti
Nomor pokok/NIM : 2201110193
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin

Penguji Skripsi

Tanggal 30-3-2026 Ketua Penguji : 
: Amrillah Azrin, S.E., MM
NIDN. 0203026201


Tanggal 14-3-2026 Penguji I : 
: Rudy Chairudin, S.E., MP
NIDN. 0202026201

Tanggal 30-3-2026 Penguji II : 
: Hj. Novriani, S.E., M.Si
NIDN. 0221116101

Mengesahkan :

Dekan


: Dr. Hj. Msy Mikial, SE., M.Si, Ak CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

: Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

iii

022/PS/DFEB/26

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Untuk apapun yang terjadi, aku hanya ingin menjadi sebaik-baiknya manusia.
Bahkan di titik terburuk ku dalam hidup, aku selalu ingin bermanfaat bagi banyak
orang dan lingkungan sekitar

-Siti Fauziah-

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

- Allah SWT, puji dan syukur penulis panjatkan yang senantiasa memberikan kelancaran dalam penyelesaian skripsi dan pendidikan sarjana.
- Keluargaku tersayang.
- Untuk dosen-dosen yang telah memberikan ilmu tanpa pamrih.
- Almamater yang ku banggakan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elliisya Marlidianti
NPM/Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110193
Fakultas : Ekonomi dan bisnis
Jurusan : Manajermern

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

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 2026



Elliisya Marlidianti

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA”** yang disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik yang bersifat membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Dalam pembuatan skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, SE, M.Si, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si. AK, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
4. Bapak Amrillah Azrin S.E.,MM, selaku dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini.
5. Bapak Rudy Chairudin S.E., M.P selaku dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Suharti S.E., MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
8. Kedua orang tua penulis, terima kasih untuk kepedulian dan kasih sayang serta doa-doa yang selalu mengalir untuk anak perempuan satu-

satunya ini, dan semoga anak perempuan ini bisa membanggakan dan terus memberi kebahagiaan untukmu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Palembang, 2026

Penulis

Elliisya Marlidianti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Kajian Teoritis	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan ..	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.3 Faktor- Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan...	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja...	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.2 Tujuan Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.

2.1.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.4	Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3	Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.1	Pengertian Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.2	Tujuan Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.3	Faktor- Faktor Motivasi Kerja Menurut Maslow	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.4	Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja ..	Error! Bookmark not defined.
2.1.4	Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.2	Tujuan Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.3	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4.4	Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja....	Error! Bookmark not defined.
2.2	Penelitian yang relevan	Error! Bookmark not defined.
2.3	Kerangka Berfikir	Error! Bookmark not defined.
2.4	Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN		Error! Bookmark not defined.
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.1	Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.2	Waktu penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data .	Error! Bookmark not defined.
3.2.1	Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.3	Populasi Sampel Dan Sampling	Error! Bookmark not defined.
3.3.1	Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.2	Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
3.3.3	Teknik Sampling.....	Error! Bookmark not defined.
3.4	Rancangan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

3.5	Defenisi Variabel Penelitian Dan Operasional	Error! Bookmark not defined.
3.5.1	Definisi Variabel penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.5.2	Definisi Variabel Operasional	Error! Bookmark not defined.
3.6	Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.6.1	Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.6.2	Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.7	Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.7.2	Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
3.7.3	Uji Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
3.7.4	Uji Autokorelasi	Error! Bookmark not defined.
3.7.5	Uji Heteroskedastitas	Error! Bookmark not defined.
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
3.8.1	Analisis Koefisien Korelasi (r)	Error! Bookmark not defined.
3.8.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	Error! Bookmark not defined.
3.9	Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.9.1	Uji Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
3.9.2	Uji Parsial (Uji t)	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		Error! Bookmark not defined.
4.1	Gambaran Umum PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin Error! Bookmark not defined.	
4.1.1	Sejarah PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	Visi Dan Misi PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin Error! Bookmark not defined.	
4.1.3	Struktur Organisasi PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin	Error! Bookmark not defined.
4.2	Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.3	Hasil Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3.1	Hasil Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.

4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.1	Hasil Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
4.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
4.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
4.5	Hasil Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
4.5.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
4.5.2	Analisis Koefisien Korelasi (R)	Error! Bookmark not defined.
4.5.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	Error! Bookmark not defined.
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.6.1	Uji Simultan (Uji F).....	Error! Bookmark not defined.
4.6.2	Uji Parsial (Uji t)	Error! Bookmark not defined.
4.7	Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.7.1	Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin.....	Error! Bookmark not defined.
4.7.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin.....	Error! Bookmark not defined.
4.7.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin.....	Error! Bookmark not defined.
4.7.4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		Error! Bookmark not defined.
5.1	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		9
LAMPIRAN		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Lain yang Relevan.....	29
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.2	Data Jumlah Karyawan Di PT. Santini Lestari Sriwijaya Mandiri	40
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 3.4	Skala Likert	49
Tabel 3.5	Interpretasi Nilai (r)	55
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	64
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	66
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X2).....	67
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	67
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.12	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	74
Tabel 4.13	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	75
Tabel 4.14	Uji Simultan (F).....	76
Tabel 4.15	Uji Parsial (Uji t)	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi.....	60
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	72

ABSTRAK

Ellisya Marlidianti, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin (Dibawah Bimbingan Bapak Amrilah Azrin SE., MM dan Bapak Rudy Chairudin S.E., M.P)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data dikumpulkan dari 48 responden karyawan PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin, dengan Teknik sampling jenuh. Instrumen berupa kuesioner skala Likert, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta uji-uji statistik klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari Uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 179.740$, $sig = 0,000 < 0,05$), serta uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja ($t = 6.669$, $sig = 0,000$), motivasi kerja ($t = 2.406$, $sig = 0,020$), dan disiplin kerja ($t = 5.664$, $sig = 0,000$) berpengaruh signifikan secara parsial.

Kata kunci: *lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan*

ABSTRACT

Ellisya Marlidianti, The Influence of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin (Under the Guidance of Amrilah Azrin SE., MM and Rudy Chairudin SE., M.P)

This study aims to analyze the influence of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance at PT. Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin. The research method used was quantitative. Data were collected from 48 respondents, employees of PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin, using a saturated sampling technique. The instrument was a Likert-scale questionnaire, and the data were analyzed using multiple linear regression and classical statistical tests.

The results indicate a significant influence of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance at PT. Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin. This is evidenced by the results of the F-test, which showed a significant simultaneous influence between the work environment, work motivation, and work discipline on employee performance (F count = 179.740, sig = 0.000 < 0.05). The t test also showed that the work environment ($t = 6.669$, sig = 0.000), work motivation ($t = 2.406$, sig = 0.020), and work discipline ($t = 5.664$, sig = 0.000) had a significant partial effect.

Keywords: work environment, work motivation, work discipline, employee performance

RIWAYAT HIDUP

Elliisya Marlidianti dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 31 Maret 2004, merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari bapak Ladri Saputra dan ibu Sukarni.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SD Negeri 195 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Negeri 38 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di SMA Negeri 16 Palembang. Pada tahun 2022 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2026

EM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan loyal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam sebuah perusahaan dan perlu dikelola secara optimal. Tanpa perencanaan yang tepat, perusahaan akan kesulitan berkembang serta berkompetisi dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, perencanaan SDM menjadi komponen strategis yang membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya mendukung keberlangsungan perusahaan, tetapi juga berperan langsung dalam pencapaian kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi.

Menurut Afandi (2018:84) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka manajemen perlu memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang tepat, perusahaan dapat terus berkembang dan mencapai tujuan organisasional yang lebih efektif.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, motivasi, pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian target perusahaan. Menurut Afandi (2018:86) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, motivasi, fasilitas kerja, budaya kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat Supomo dan Nurhayati, Afandi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti hanya fokus pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Berikut penjelasan hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti dan Rahmawanti (dalam Ayu & Maricy, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan pendapat Afandi, Sedarmayanti dan Rahmawanti salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat menciptakan kondisi psikologis yang positif sehingga karyawan mampu bekerja lebih produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan kejenuhan, stres, serta penurunan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Valentina (2025) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan

komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Bandung, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Wibowo (2017:322) motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Berdasarkan pendapat Afandi, Supomo dan Nurhayati motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang motivasinya berada pada tingkat yang tinggi, cenderung memberikan usaha terbaik, menunjukkan komitmen yang kuat, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan turunnya semangat serta menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti (2025) dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Supomo & Nurhayati (2018:133) disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh aturan organisasi secara konsisten.

Berdasarkan pendapat Supomo & Nurhayati, Hasibuan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang rendah, seperti ketidaktepatan waktu, ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja, serta tingginya tingkat ketidakhadiran, berpotensi menurunkan kinerja dan mengganggu pencapaian target operasional perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhan (2023) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Rahmadani (2023) dengan judul pengaruh punishment, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pegawai non-asn di badan pengelola keuangan aset) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tentang hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini harus menjadi perhatian manajemen perusahaan, termasuk manajemen PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin.

Berdasarkan pengamatan dan observasi secara langsung terkait masalah kinerja karyawan PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Meskipun perusahaan telah melakukan beberapa pembaruan operasional, hasil yang dicapai masih belum stabil. Salah satu penyebabnya adalah lingkungan kerja yang belum optimal, seperti tata ruang yang kurang tertata, pencahayaan dan sirkulasi udara yang tidak merata, serta

fasilitas yang belum memadai. Faktor non fisik seperti hubungan antar rekan kerja maupun interaksi dengan atasan turut mempengaruhi semangat dan motivasi karyawan. Selain lingkungan kerja, motivasi kerja karyawan masih perlu diperhatikan. Beberapa karyawan merasa sistem penghargaan belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan, ditambah kurangnya transparansi pengembangan karier dan minimnya pelatihan. Kondisi ini menyebabkan motivasi cenderung menurun sehingga memengaruhi kualitas penyelesaian tugas. Dari sisi disiplin, masih ditemukan karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum waktunya, serta tidak konsisten menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini menghambat alur kerja dan ketercapaian target operasional, sehingga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan di latar belakang dan fenomena yang terjadi di perusahaan maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat di rumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin.
2. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin.
3. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin.
4. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Santini Lestari Sriwijaya Mandiri Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan objek maupun variabel penelitian yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat bagi peneliti untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman empiris dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia ke dalam praktik nyata di dunia kerja serta mengasah kemampuan analisis dalam mengolah dan menginterpretasikan data penelitian secara ilmiah. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi peneliti dalam melakukan penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bahwa adanya perbaikan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan aman, dengan mengetahui faktor yang menurunkan motivasi perusahaan dapat

menciptakan sistem penghargaan dan pengembangan yang lebih adil dan transparan, Perbaiki kedisiplinan yang akan menciptakan budaya kerja profesional dan lebih tertib sehingga mendukung kelancaran pekerjaan sehari-hari. Hal ini dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas perusahaan.

c. Bagi Almamater

Bagi Universitas Tridianti Palembang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu kontribusi akademik dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi dan bahan acuan bagi mahasiswa lain dalam melakukan penelitian yang relevan di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini turut memperkuat peran Universitas Tridianti sebagai institusi pendidikan yang mendorong mahasiswa untuk berperan aktif dalam menghasilkan penelitian yang aplikatif dan bermanfaat bagi dunia industri dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018, Cetakan pertama *Manajemen Sumber Daya Manusia* ZANAFAPublishing, Pekanbaru,Riau.
- Bintoro, dan Daryanto, 2017. Cetakan Pertama *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Gava Media, Yogyakarta.
- Chika Adhelina, Djatmiko Noviantoro, & Sari Sakarina. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 2024,189–203.
- Ricky Putra Dwiyatsa, & Setyani Dwi Lestari. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 2(3) 2025, 380–398.
- Wibowo, 2017, Edisi 5 *Manajemen kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Madyoningrum, Asri Winanti, and Rahmawati Azizah. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* 12.2 (2022): 328-342.
- Farhan, Rafi Muhammad, and Kis Indriyaningrum. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Visionida* 9.1 (2023): 72-83.
- Abdullah, A., Noviyanti, I., Kristianti, L. S., & Asmalah, L. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Exabb Energy Nusantara. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 473-480.
- Sembiring, Hendri. “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan”. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)* 13.1 (2020).
- Utami, Ni Made Satya, Putu Mutiara Valentina, and Ary Wira Andika. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Pangan Sejati di Kabupaten Bandung”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 2.3 (2025): 1462-1475.
- Sugiyono, 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 26* Universitas diponegoro, Semarang.
- Pedoman *Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, 2025, Palembang : Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti

- Purbudi, et.al., 2020. *Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian* Cetakan Pertama, Deepublish, Yogyakarta.
- Busro, 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Kasmir (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supomo, dan Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Surajiyo, dan Nasruddin. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Deepublish, Yogyakarta.