

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK
INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.SUKSES SAWIT GASING PALEMBANG**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh :

**NURMALA DEWI
NPM : 18.01.11.01.60**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

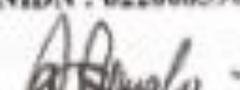
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NURMALA DEWI
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.01.60
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 20 Oktober 2022 Pembimbing I :  Syaiful Sahri, SE, M.Si

NIDN : 0220085901

Tanggal 20 Oktober 2022 Pembimbing II :  Haryunah, SE, M.M

NIDN : 0207126001

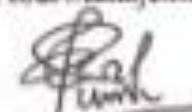
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Msy. Mikia, S.E, M.SIAK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, M.M

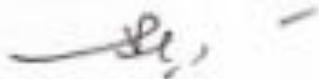
NIDN : 022096301

228/PS/DFE/22

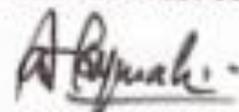
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NURMALA DEWI
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.01.60
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 20 oktober 2022 Ketua Penguji :  Syaiful Sahri, SE, M.Si

NIDN : 0220085901

Tanggal 20 Oktober 2022 Penguji I:  Hasyunah, SE, M.M

NIDN : 0207126001

Tanggal 20 oktober 2022 Penguji II:  Umi Hasanah, SE.M.M

NIDN : 0220016002

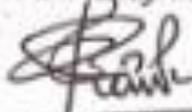
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Misy Mikhlas, S.E, M.Si, AK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, M.M

NIDN : 0222096301

228 / PS / DFE / 22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NURMALA DEWI
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.01.60
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplak karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, September 2022


10000
MILYAR
RUPIAH
NURMALA DEWI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Ingatlah jika Allah sudah berkehendak tidak ada yang tidak mungkin ”

Kupersembahkan :

- ALLAH SWT
- Kedua orang tua ku dan saudara ku yang selalu ada dan selalu membimbing serta mendoakan ku
- Almamater kebanggaan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Sawit Gasing”. skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Msy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Dosen dan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Syaiful Sahri,SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.
5. Ibu Hasyunah, SE.MM selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian.
6. Bapak Azmir Ferdiansyah, SE.MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga selesai nya skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah bersedia membimbing dan membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Pimpinan serta pegawai PT. Sukses Sawit Gasing Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua ku yang tercinta bapak wajib dan ibu alfiyah, dan saudaraku Hadi, Dita,

Alika dan Anaya yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi inidengan baik.

10. Teruntuk teman hidupku Ade Karsela, S.T terima kasih sudah selalu bersedia membantu dalam perjalanan pembuatan skripsi ini, yang selalu memberikan semangat dukungan serta motivasi dan yang selalu menjadi pendengar yang baik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sampai tahap akhir.
11. Kepada teman seperjuanganku Ayu Septia Utami, Dhea Yolanda Putri dan teman-teman yang lainnya yang penulis tidak bisa tuliskan satu per satu yang senantiasa selalu berjuang merasakan keluh kesah bersama dalam menjalani proses ini sehingga sampailah pada titik akhir.

Sebagai Penutup, Semoga ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada teman teman yang telah membantu dalam penulisan skripsi dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Peneliti,

Nurmala Dewi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK.....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 Lingkungan Kerja	8
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	8

2.1.1.2	Jenis Lingkungan Kerja	9
2.1.1.3	Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..	11
2.1.1.4	Dimensi Lingkungan Kerja.....	13
2.1.1.5	Indikator Lingkungan Kerja	14
2.1.2	Karakteristik Individu.....	16
2.1.2.1	Pengertian Karakteristik Individu	16
2.1.2.2	Komponen-Komponen Karakteristik Individu	17
2.1.2.3	Jenis Karakteristik Individu	19
2.1.2.4	Indikator Karakteristik Individu	19
2.1.3	Kepuasan Kerja	21
2.1.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.1.3.2	Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	22
2.1.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja....	23
2.1.3.4	Dimensi Kepuasan Kerja	24
2.1.3.5	Indikator Kepuasan Kerja	25
2.1.4	Kinerja Karyawan	26
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.1.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	28
2.1.4.3	Ukuran Kinerja Karyawan	28
2.1.4.4	Dimensi Kinerja Karyawan	29
2.1.4.5	Indikator Kinerja Karyawan.....	30
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	31

2.3 Kerangka Berpikir	33
2.4 Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.1.1 Tempat Penelitian.....	36
3.1.2 Waktu Penelitian	36
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1 Sumber Data.....	37
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel.....	39
3.3.3 Sampling	40
3.4 Rancangan Penelitian	40
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	41
3.5.1 Variabel Penelitian	41
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	41
3.6 Instrumen Penelitian	44
3.6.1 Uji Validitas	45
3.6.2 Uji Reabilitas	46
3.7 Teknik Analisis Data	47
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	47

3.7.1.1 Uji Normalitas.....	47
3.7.1.2 Uji Multikolinieritas.....	48
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.7.2 Regresi Linier Berganda	49
3.7.3 Analisis Koefisiensi Determinasi.....	49
3.8 Uji Hipotesis	50
3.8.1 Uji Simultan	50
3.8.2 Uji Parsial	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	52
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	53
4.1.3 Struktur Organisasi.....	54
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	55
4.2 Hasil Penelitian.....	60
4.2.1 Uji Validitas.....	60
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	60
4.3 Teknik Analisis Data.....	64
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	66
4.3.1.1 Hasil Uji Normalitas.....	66
4.3.1.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	66
4.3.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67

4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
4.3.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	70
4.4 Hasil Uji Hipotesis.....	71
4.4.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	72
4.4.2 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	73
4.5 Pembahasan	74
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Yang Relevan	31
3.1 Jadwal Penelitian	36
3.2 Definisi dan Variabel Operasional	42
3.3 Skala Likert.....	45
4.1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	61
4.2 Hasil Pengujian Validitas Variabel Karakteristik Individu.....	61
4.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	62
4.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	63
4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	64
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu	65
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	65
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	66
4.9 Hasil Uji Normalitas.....	67
4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.12 Hasil Analisis koefisien Determinasi.....	72
4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	74
4.14 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	34
4.1 Struktur Organisasi.....	54
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69

ABSTRAK

Nurmala Dewi. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang (dibawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri,SE,M.Si., dan Ibu Hasyunah, SE.MM).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dimana data yang diperoleh langsung diambil dari objek penelitian. Dengan cara pengumpulan data melalui metode kuesioner. Banyaknya sampel yang diteliti adalah 83 responden yang merupakan karyawan PT. Sukses Sawit Gasing Palembang.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hasil uji simultan (uji F) didapat nilai F sebesar 59,9% dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel independent yaitu lingkungan kerja (X_1), karakteristik individu (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Kemudian hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X_1) didapat nilai signifikan $0,005 < \alpha = 0,05$ artinya variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), untuk variabel karakteristik individu (X_2) didapat nilai signifikan $0,004 < \alpha = 0,05$ artinya variabel karakteristik individu (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). terakhir berdasarkan hasil Uji t variabel kepuasan kerja (X_3) didapat nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ artinya variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, kinerja karyawan

RIWAYAT HIDUP

Nurmala Dewi dilahirkan di Sukajadi pada tanggal 28 Februari 2000 dari Ayah Wajib dan Ibu Alfiyah merupakan anak kedua dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 26 Talang Kelapa, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP LTI IGM Palembang, dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2018 di SMA Negeri 13 Palembang. Pada Tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2022

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu lembaga yang dibentuk dan dioperasikan untuk mendapatkan keuntungan dan berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di waktu yang akan datang. Salah satu antisipasinya yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam beroperasi mempunyai sumber daya diantaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan mengawasi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan pekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Mangkunegara (2013:2).

Sumber daya manusia merupakan suatu aset berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, dimana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi. Mengingat keberadaan sumber daya manusia yang sangat di butuhkan pada era ini maka upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas

karyawan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara, (2016 : 9).

Dalam hal ini pemilik atau pemimpin perusahaan harus mengarahkan karyawannya agar bisa memiliki kinerja yang baik, di sisi lain lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kerja para karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen, suatu perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya.

Menurut Nitisemito (2011:182), lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja diperusahaan tersebut meliputi penerangan, musik, keamanan, kebersihan, pertukaran udara, dan kebisingan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai didalam suatu perusahaan maka tingkat produktifitas perusahaan tersebut pada umumnya akan sulit untuk berada pada tingkat level yang tinggi.

Selain lingkungan kerja, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu didalam perusahaan itu sendiri. Berdasarkan

teori Areros (2019:72) karakteristik individu merupakan variable pada setiap perseorangan yang meliputi kemampuan kepribadian, karakteristik biografis, dan proses belajar. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, di sebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya perusahaan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang dicapai perusahaan, tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut. Keberagaman perilaku tersebut dapat juga disebut karakteristik individu yang merupakan keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa ke dalam situasi kerja. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor terpenting untuk memperoleh hasil kerja yang terbaik. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, dia akan berupaya seoptimal mungkin dengan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja akan meningkat secara optimal Badria (2015 : 227). Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan.

Kepuasan kerja karyawan sering dianggap penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi

maka akibatnya akan muncul tekanan. Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan yang dapat mengurangi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin yang pada akhirnya berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi.

PT. Sukses Sawit Palembang merupakan anak perusahaan dari induk perusahaan PT.Cisadane Sawit Raya yang di dirikan pada 28 Oktober 1983 oleh (alm)Bapak Rudi Suhenda dan Ibu (almh) Johanna Wirjoprawiro yang telah bermirra bisnis selama lebihdari 25 tahun. Latar belakang yang sangat luas yang di miliki oleh Bapak Rudi Suhendadalam perdagangan kelapa sawit dan pembuatan sabun dari minyak sawit. Sementara pengalaman yang bertahun-tahun yang dimiliki oleh Ibu Johanna dalam bidang perdagangan umum. Pada September 2019, pemegang saham menyetujui Perseroan berubah menjadi perusahaan terbuka dan melakukan penawaran perdana saham kepadapublik. Saat ini Perseroan memiliki enam entitas anak usaha yang mayoritas diakuisisidalam kondisi *Greenfield project*, salah satunya PT. Sukses Sawit Gasing Palembang yang bergerak dibidang industry kelapa sawit, penanaman sawit yang dijual ke pabrik-pabrik untuk mengelola minyak sawit.

Berdasarkan hasil prariset yang peneliti lakukan pada tempat penelitian di temukan beberapa permasalahan yang terjadi dalam hal berkaitan dengan lingkungan kerja yang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, hal ini terlihat dari kebisingan dan kebersihan yang ada di tempat kerja oleh karena itu, hendaknya di usahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan

serta semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor selanjutnya terjadi pada karakteristik individu, salah satunya setiap karyawan pada suatu perusahaan memiliki sifat, kepribadian dan kemampuan kerja yang berbeda-beda. Faktor terakhir yang masih kurang maksimalnya kepuasan kerja para karyawan yang dapat dilihat dari kualitas hasil kerja sebagai karyawan masih kurang memuaskan, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal dan pekerjaan yang selesai tidak tepat pada waktunya. Hal ini disebabkan oleh tugas yang diberikan berlebihan, kurangnya pengawasan dan kurangnya komunikasi antar rekan kerja di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja secara simultan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menyajikan :

1. Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sukses Sawit Gasing Palembang.
2. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Sukses Sawit Gasing Palembang.
3. Pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Sukses Sawit Gasing Palembang.
4. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Sukses Sawit Gasing Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu atau pengetahuan yang diperoleh oleh peneliti khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia agar dapat diterapkan dalam sebuah kasus yang nyata mengenai lingkungan kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT.Sukses Sawit Gasing

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau pengambilan keputusan yang terkait dengan sumber daya manusia untuk mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sukses Sawit Gasing Palembang

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta menambah pengetahuan, menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kepuasan kerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, 2011. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia
- Areros, W. A. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi)* Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72-81.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manuisa*. Pustaka Setia. Bandung.
- FE – UTP. (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*” Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajati, Dayat. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X.
- Handoko. 2015. *Human Motivation*. Jakarta: Prehallindo
- Hasibuan Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hidayat dan Cavorina. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing*.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., dan Wenas, R. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.24, 2015-2022.

- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
Depok:Rajawali Pers
- Kridharta Danar. Endang Rusdianti. 2017. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*.Jurnal USM Volume 10.Nomor 3..
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis dan Jacson. 2012. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- NitiseMITO. 2011. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan DariTeori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13,Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sehultz. 2015. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson

Education

- Siagian. Sondang P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara.*
Jakarta
- Sihombing, Eko Parlindungan, Greis M. Sendow, Yantje Uhing. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan.* Jurnal EMBA. ISSN: 2303-1174. Vol.6, No.4, September 2018.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Bandung: CV ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D).* Bandung: Alfabeta.
- Sustrino, Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedelapan.
Prenada Media Group. Jakarta
- Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*
Yogyakarta: Pustaka Belajar.