

**PENGARUH DISIPLIN KERJA ,ETOS KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SATRIA NUSANTARA INDONESIA PERTAMA
PALEMBANG**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**

Diajukan Oleh:

Abenk Bleyzinsxi

NPM. 1901110545

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2023


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRPSI

Nama : Abenk Bleyzinsxi
Nomor Pokok/NIRM : 1901110545
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja ,Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 09/04/23 Pembimbing I :  **Amrillah Azin, SE,MM**
NIDN : 0203026201

Tanggal 09/04/23 Pembimbing II :  **Muhammad Ridwan, SE, M.M.**
NIDN : 0202076102

121/PS/DFE/23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 10/04/23

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 10/04/23


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


Mariyam Zanariah, SE, M.M.
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Abenk Bleyzinsxi
Nomor Pokok/NPM : 1901110545
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 09/04/23 Ketua Penguji : Amrillah Azrin, SE.MM
NIDN : 0203026201

Tanggal 09/04/23 Penguji I : Muhammad Ridwan, SE., MM
NIDN : 0202076102

Tanggal 10/04/23 Penguji II : Ulil Amri, SE., M.Si
NIDN : 0229016201



Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 10/04/23



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 10/04/23

Mariyam Zanariah, SE, M.M

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan menyerah saat doa-doamu belum terjawab. Jika kamu mampu bersabar, Allah mampu memberikan lebih dari apa yang kamu minta.””

Kupersembahkan kepada :

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku*
- *Masa Depanaku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abenk Bleyzinsxi
Npm/Nomor Pokok : 1901110545
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

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

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

Palembang, April 2023



Abenk Bleyzinsxi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Disiplin Kerja ,Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang". skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
5. Bapak Amrillah Azrin, SE,MM selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

6. Bapak Muhammad Ridwan, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Seluruh staff dan karyawan PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

Peneliti memyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila tetdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.
Aaminnn...

Palembang, April 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	6
2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.2 Dimensi Kinerja	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja	9
2.1.2 Disiplin Kerja.....	10
2.1.2.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.2 Faktor – Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja	15
2.1.2.3 Dimensi Disiplin Kerja	18

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	20
2.1.3 Etos Kerja	
2.1.3.1 Pengertian Etos Kerja.....	
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja.....	25
2.1.3.3 Indikator Etos Kerja	28
2.1.3.4 Dimensi Etos kerja	30
2.1.4 Lingkungan Kerja	30
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	30
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja	34
2.1.4.4 Dimensi Lingkungan Kerja.....	35
2.1.4.5 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	37
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	37
2.3 Kerangka Berfikir	39
2.4 Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	43
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.2.1 Sumber Data	43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	44
3.3 Populasi, Sample dan Sampling	45
3.3.1 Populasi	45
3.3.2 Sample	45
3.3.3 Sampling.....	47
3.4 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	47
3.4.1 Variabel Penelitian	47
3.4.2 Defenisi Operasional	48
3.5 Instrument Penelitian.....	50
3.5.1 Uji Validitas.....	51
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	52
3.6 Teknik Analisis Data.....	52

3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	53
3.6.2	Uji Normalitas Data.....	
3.7	Uji Hipotesis Statistik	
3.7.1	Uji Simultan (Uji F).....	55
3.7.2	Uji Secara Parsial, digunakan uji t.....	56
3.7.3	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	58
BAB IV METODE PENELITIAN		
4.1	Sejarah Singkat PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama.....	60
4.1.1	Visi Dan Misi	60
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	61
4.1.3	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	62
4.2	Pembahasan dan interpretasi	70
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	70
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	70
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	71
4.3.1	Uji Validitas	71
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	75
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	76
4.5	Teknik Analisis Data.....	78
4.5.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
4.5.2	Koefisien Korelasi.....	79
4.5.3	Koefisien Determinasi.....	80
4.6	Uji Hipotesis Penelitian	81
4.6.1	Uji Simultan (Uji F)	81
4.6.2	Uji Parsial (Uji t).....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	86
5.2	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRA		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	38
3.1 Kegiatan Penelitian	47
3.2 Definisi Operasional.....	48
3.3 Skala Likert	51
3.4 Interval koefisien.....	54
4.1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	72
4.2 Hasil Uji Validitas Etos Kerja.....	73
4.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	73
4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	74
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	75
4.6 Hasil Uji Normalitas	76
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	76
4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
4.9 Hasil Uji Koefesien Korelasi	80
4.10 Hasil Uji Koefesien Determinasi	80
4.11 Hasil Uji F	81
4.12 Hasil Uji t.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	40
4.1 Struktur Organisasi PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang.	61
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	70
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78

ABSTRAK

Abenk Bleyzinsxi Pengaruh Disiplin Kerja ,Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE,MM dan Bapak Muhammad Ridwan, SE, M.M)

. PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama adalah perusahaan perusahaan yang bergerak di bidang keamanan dan jasa security yang berada di Palembang. Pengolahan jasa security diperusahaan ini mengalami naik turun yang disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah permasalahan terhadap kinerja karyawan dalam pengamanan perusahaan tersebut. Tujuan Penelitian untuk menganalisa, membuktikan dan mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan dan parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 6,006 + 0,402 X_1 + 0,263 X_2 + 0,149 X_3$, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05), variabel Etos Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,003) < a (0,05). variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,002) < a (0,05).

PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama harus lebih memperhatikan Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja dan sebaiknya melakukan Kinerja Karyawan secara rutin yaitu satu bulan sekali guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor – faktor yang dapat menghambat proses Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja ,Etos Kerja dan Lingkungan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

Abenk Bleyzinsxi The Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Employee Performance at PT. First Indonesian Satria Nusantara Palembang (Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, SE, MM and Mr. Muhammad Ridwan, SE, M.M)

PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama is a company engaged in security and security services located in Palembang. The processing of security services in this company has experienced ups and downs caused by several factors, one of which is the problem of employee performance in securing the company. The aim of the research is to analyze, prove and find out the effect of work discipline, work ethic and work environment simultaneously and partially on employee performance at PT. Palembang's First Indonesian Archipelago Satria.

The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation $Y = 6.006 + 0.402 X1 + 0.263 X2 + 0.149 X3$, this shows that work discipline, work ethic and work environment can improve employee performance at PT. Palembang's First Indonesian Archipelago Satria.

The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables of Work Discipline, Work Ethics and Work Environment together affect Employee Performance at PT. Palembang's First Indonesian Archipelago Satria. This shows the sig F value $(0.000) < 0.05$. The results of the partial test also show that the Work Discipline variable affects Employee Performance as indicated by the value of sig t $(0.000) < a (0.05)$, the Work Ethics variable affects Employee Performance as indicated by the value of sig t $(0.003) < a (0.05)$. Work environment variables affect employee performance with a sig t value $(0.002) < a (0.05)$.

PT. First Satria Nusantara Indonesia must pay more attention to Work Discipline, Work Ethic and Work Environment and should carry out Employee Performance routinely, namely once a month to evaluate and avoid any factors that can hinder the Employee Performance process.

Keywords: Work Discipline, Work Ethic and Work Environment and Performance

RIWAYAT HIDUP

Abenk Bleyzinsxi dilahirkan di Pedamaran pada tanggal 21 Maret 2001, merupakan anak ke Tiga dari Empat bersaudara, dari pasangan Bapak Junaidi dan ibu Amelia. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2013 di SD Negeri 1 Pedamaran, sekolah menengah pertama di selesaikan tahun 2016 di SMP Negeri 1 Pedamaran. Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pedamaran pada tahun 2019. Pada tahun 2019, memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti palembang.

Palembang, April 2023

Abenk Bleyzinsxi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia

Menurut Sunyoto (2015:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik. Sedangkan sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non-fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non-fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, inteligensia, keahlian, keterampilan, human relation.

Menurut Wilson (2012:6)'' manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengadaan, pengorganisasian, pengawasan, pengembangan dan pergerakan, pemeliharaan, pengintegrasian demi mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati sebelumnya Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawannya bekerja sesuai dengan aturan

yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menilai kemampuan karyawan bisa dilihat dari kinerja masing-masing karyawan, kinerja pada karyawan sangatlah penting adanya karena dengan adanya kinerja akan diketahui seberapa jauh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktifitas.

Menurut Wilson (2012:231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Setiap perusahaan ingin memastikan karyawannya bekerja dengan baik dan selalu dituntut bekerja secara maksimal yang akan memberikan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama Wilson (2012:234)

Salah satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Daryanto (2022:90) disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin

kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin kerja adalah suatu 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014:28).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja sendiri berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain, etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

Menurut Priansa (2018:283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat dia bekerja. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan bahwa pekerjaan yang dijalannya dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas tanpa tujuan dan visi yang jelas ke depan. Selanjutnya faktor yang ikut dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan senang dengan lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan nyaman ditempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, optimal dan prestasi kerja karyawan juga akan tinggi.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23).

Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

Penelitian ini tertuju pada kinerja karyawan pada perusahaan swasta yaitu PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang. PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama adalah perusahaan perusahaan yang bergerak di bidang

keamanan dan jasa security yang berada di Palembang. Pengolahan jasa security diperusahaan ini mengalami naik turun yang disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah permasalahan terhadap kinerja karyawan dalam pengamanan perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan jasa pengamanan yang stabil, perusahaan harus mengkaji dan memperhatikan secara menyeluruh baik pengamanan disetiap mitra perusahaan maupun kinerja karyawan. Tetapi, kinerja karyawan yang benar-benar harus diperhatikan karena sangat berpengaruh dalam kegiatan perusahaan untuk berkembang dan maju suatu perusahaan.

Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan, terdapat fenomena yang timbul karena berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama, salah satunya adalah disiplin kerja.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			
			Sakit	Persentase	Telat	Persentase
1	Januari	87	7	8.05 %	8	9.20 %
2	Februari	87	11	12.64 %	5	5.75 %
3	Maret	86	2	2.33 %	6	6.98 %
4	April	88	6	6.82 %	4	4.55 %
5	Mei	91	3	3.30 %	4	4.40 %
6	Juni	93	5	5.38 %	7	7.53 %
7	Juli	92	8	8.70 %	2	2.17 %
8	Agustus	102	4	3.92 %	6	5.88 %
9	September	102	6	5.88 %	3	2.94 %
10	Oktober	106	7	6.60 %	4	3.77%

2 Sumber : PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang, Oktober 2022

Dapat lihat dari tabel 1.1 diatas, terlihat banyak karyawan masih memiliki disiplin kerja yang rendah, salah satunya adalah kurang waktu. Bagaimana karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu apabila karyawan tersebut telat datang pada saat jam kerja sudah mulai atau masuk. Selain itu,

memainkan handphone, merokok dan makan pada saat kerja, dapat menyebabkan terjadi penurunan output yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan, maka menjadi faktor yang membuat perusahaan mengalami kerugian.

Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan ada permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan yang terjadi di PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang, yaitu mengenai sikap etos kerja. Sikap etos salah satunya yaitu tanggung jawab, merupakan kesadaran dalam melakukan kewajibannya dengan sifat kepedulian terhadap kerjaan yang telah diberikan dari atasannya. Kurangnya tanggung jawab dan kepedulian terhadap kerjaan merupakan salah satu yang memiliki etos kerja yang rendah dan dapat menyebabkan penyelesaian kerjaan tersebut tidak jelas. Selain itu, adanya kurang kerja sama antar kelompok dapat mempengaruhi komunikasi dan output yang dihasilkan dapat membuat kerugian bagi perusahaan dan kurangnya kejujuran dapat mempengaruhi kepercayaan seorang atasan terhadap karyawan tersebut.

Selain itu, Lingkungan kerja pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang masih ternilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap karyawan PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang dan survey langsung yang peneliti lakukan mengenai fasilitas-fasilitas yang tersedia pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang. Hasil survey yang peneliti lakukan mengenai fasilitas yang tersedia pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang masih ada beberapa kekurangan. kondisi lingkungan kerja dari pengamatan awal dapat diindikasikan bahwa karyawan berada dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, Masih ada

keluhan dari para karyawan mengenai kondisi ruang tempat kerjanya yang kurang nyaman dimana ruang kerja yang kecil disertai dokumen yang menumpuk, pendingin udara (AC) yang dibutuhkan untuk menjaga suhu ruangan mengalami kerusakan, hal ini mengakibatkan karyawan merasa tidak betah saat berada diruangan kerja sehingga merasa mudah letih dan membuat kinerjanya akan menurun. Penataan ruangan seperti meletakkan meja bekerja dan alatalat lainnya masih belum tertata dengan rapi, sirkulasi udara kurang memadai hal tersebut yang membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja dan menghambat proses pelaksanaan pekerjaan karyawan. Dilihat dari hasil kinerja yang tercapai oleh karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lie Yen, 2020:4), menjelaskan bahwa disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Greentech Globalindo. disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Greentech Globalindo. Sedangkan penelitian Yantika, (2018:7), menjelaskan lingkungan, etos kerja disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan fenomena yang tertuai diatas peniliti ingin melihat lebih jauh bagaimana pengaruh kepuasa kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang”**.

2.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mencoba merumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang?

2.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa, membuktikan dan mengetahui :

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang.
3. Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan peneliti dengan berbagai faktor penting untuk mendapatkan Kinerja Karyawan agar mencapai target yang diharapkan Perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan mampu memberikan informasi untuk Perusahaan dalam menghasilkan Kinerja Karyawan yang dilihat dari Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja.

3. Bagi Citivas Akademik

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi penelitian lainnya untuk melanjutkan penelitian ini kedalam dimensi yang lebih luas, seperti variable lain selain variable yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.Aji Tri Budianto, Amelia Katini, 2015 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta* Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang
- Budianto, A. A. T dan A. Kartini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*. Jurnal KREATIF, Vol 3(1): 100-124
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191.
- Darodjat Achmad Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. PT Refika Aditama. Bandung
- Daryanto dan Bambang Suryanto. 2022. *Manajemen Penilaian Kinerja karyawan* Edisi Revisi: Gava Media.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fifi Milenia Andini, 2022, *Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laksana Jaya Swalayan Kota Kediri* Jurnal Riset Ilmu Akuntansi Artic Vol. 1 No. 3
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heizer, Jay and Render Barry, (2015), *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*, edisi 11, Salemba Empat, Jakarta.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir (edisi kedua cetakan pertama). 2021. Palembang

- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Purwanti Ike Patrisia, Rr. Erlina dan Habibullah Djimad, 2019 *Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung* Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Lampung
- Rivai Veithzal.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta..
- Syahyuni, D. (2018). *Hubungan Antara Kinerja Karyawan dengan Promosi Jabatan pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta*. Widya Cipta, II(1), 76-82.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Kinerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian, M. (2018). *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabe Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam*. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 22
- Simamora, Henry. (2014). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siagian Sondang . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Suyoto, Danang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno. Edy 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Somantri Fauzi, Riki (2019) *Pengaruh Etos Kerja, Evaluasi Kerja Dan*

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bpr Di Wilayah Kota Tasikmalaya. Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.

Yen, Lie (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Greentech Globalindo.*

Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, 2018 *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)* jurnal.unmuhjember e-ISSN: 2460-9471

Wilson. Bangun, 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.