

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z  
DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)  
DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**



**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN 10/25  
FAKULTAS EKONOMI UNSRI

Skripsi Oleh :

**MUHAMMAD ARIF AKBAR PUTRA ALTA**

**01011482225024**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar  
Sarjana*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN**

**TEKNOLOGI UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Arif Akbar Putra Alta  
NIM : 01011482225024  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen SDM ( Sumber Daya Manusia)

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN 10/1/25  
FAKULTAS EKONOMI  

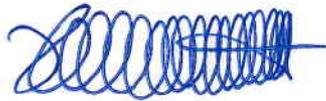

Telah diuji dalam uji komprehensif pada tanggal 7 Januari 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima,

Panitia Ujian Komprehensif

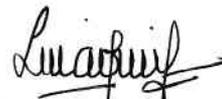
Palembang, 7 Januari 2025

Penguji,

Pembimbing Skripsi

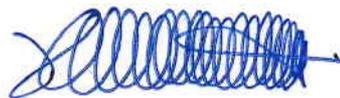


**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001



**Lina Dameria Siregar, S.E., M.M**  
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,  
Kepala Jurusan Manajemen,



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN GENERASI Z  
DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)  
DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Arif Akbar Putra Alta  
NIM : 01011482225024  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Disetujui :

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 30 Desember 2024



Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M.  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Arif Akbar Putra Alta  
NIM : 01011482225024  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI PT.  
KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III  
PALEMBANG

Pembimbing :

Ketua : **Dr. M. Ichsan Hadjri. S.T., M.M**  
Tanggal : 7 Januari 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 8 Januari 2025



M.Arif Akbar Putra Alta  
01011482225024

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*“Tugas kita berusaha dan menjadi orang baik,  
hasil dan sikap orang bukan urusan kita”.*

**M. Arif Akbar .P.A**

### **Persembahan Skripsi ini untuk:**

- ✓ **Orang tua, kakak, dan keluarga**
- ✓ **Teman-teman seperjuangan**
- ✓ **Universitas Sriwijaya**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena seluruh rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang”**.

Skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi diri penulis sendiri, tempat penelitian dan bagi pembaca.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih memiliki kekurangan dari aspek maupun materi yang disajikan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, Januari 2024

Penulis,

M.Arif Akbar P.A

01011482225024

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penyusunan dan penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, kesehatan, dan anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
2. Kedua Orang Tua saya tercinta dan saudara kandung yang selalu memberikan semangat, dukungan, serta doa yang tiada hentinya sehingga skripsi ini mampu diselesaikan.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Melisa Ariani Putri, S.E., S.H., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.

8. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, membantu, memberikan banyak sekali saran dan ilmu serta pengalaman dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya dalam menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan segala ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis untuk di masa mendatang.
11. Seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang telah memberikan data beserta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
12. Sahabat dan teman-teman satu angkatan perkuliahan yang selalu memberi *support* serta banyak membantu dalam perkuliahan maupun dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Palembang, Januari 2024

M.Arif Akbar P.A

01011482225024

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : M. Arif Akbar Putra Alta

NIM 01011482225024

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di PT. Kereta Api  
Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi

**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP.198907112018031001

**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP.198907112018031001

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN 10/25  
FAKULTAS EKONOMI

## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

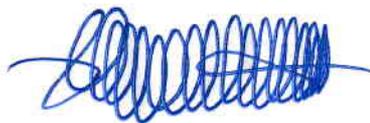
Oleh :

**Muhammad Arif Akbar Putra Alta**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berjumlah 295 orang dengan menggunakan metode *Proportional random sampling*. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dalam bentuk *google form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Sementara itu, lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

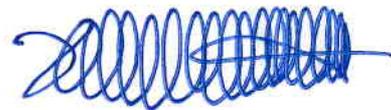
**Pembimbing**



**Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M**

**NIP 198907112018031001**

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M**

**NIP 198907112018031001**

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT  
ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE GENERATION Z IN PT. KERETA  
API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG**

**By:**

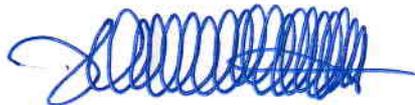
**Muhammad Arif Akbar Putra Alta**

*This study aims to find out how the effect of work discipline and work environment on employee's performance generation Z In PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. The populaion in this study is all the employee on PT. Kereta Api Indonesia (Persero) which numbers are 295 people and used a Proportional random sampling. Data collection method used a questionnaires in the form of google form. Data analysis technique used are multiple linear regression analysis techniques. Data is processed using the SPSS version 27. The results of work discipline findings have positive effect of employee in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. At the same time work environment findings have positive effect of employee in PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.*

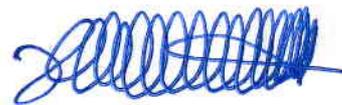
**Keywords : Work Discipline, Work Environment, Employee's Performance**

**Advisor**

**Head of Management Department**



**Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M**  
NIP 198907112018031001



**Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M**  
NIP 198907112018031001

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	: M. Arif Akbar Putra Alta
	NIM	: 01011482225024
	Tempat/Tanggal Lahir	: Palembang, 11 Februari 2000
	Alamat	: Jl. Super Semar No.1112 Kec. Kemuning, Kota Palembang
<b>Agama</b>	Islam	
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-Laki	
<b>Status</b>	Belum Menikah	
<b>Kewarganegaraan</b>	Indonesia	
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:m.arifakbar74@gmail.com">m.arifakbar74@gmail.com</a>	
<b>PENDIDIKAN FORMAL</b>		
<b>2016-2019</b>	SMA Negeri 1 Palembang	
<b>2019-2022</b>	Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun D3	
<b>2022-2024</b>	Universitas Sriwijaya S1	

## DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	iii
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.2 <i>Grand Theory</i> .....	11
2.3 Disiplin Kerja.....	12
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	12
2.3.2 Indikator Disiplin Kerja .....	14
2.4 Lingkungan Kerja .....	15
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja .....	16
2.5 Kinerja Karyawan.....	17
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	17
2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.6 Penelitian Terdahulu .....	20
2.7 Kerangka Konseptual.....	24
2.8 Pengembangan Hipotesis .....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	25
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	25

3.2	Rancangan Penelitian.....	25
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	25
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5	Populasi dan Sampel.....	27
3.5.1	Populasi.....	27
3.5.2	Sampel.....	27
3.6	Teknik Analisis Data.....	28
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	29
3.7.1	Uji Validitas.....	29
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	30
3.8	Method of Successive Interval (MSI).....	31
3.9	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.9.1	Uji Normalitas.....	32
3.9.2	Uji Multikolinearitas.....	33
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas.....	33
3.10	Uji Statistik.....	33
3.10.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	33
3.10.2	Uji Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	34
3.11	Uji Hipotesis.....	36
3.11.1	Uji F.....	36
3.11.2	Uji t.....	36
3.12	Definisi Operasional Variabel.....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>41</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.1	Profil Perusahaan.....	41
4.1.2	Struktur Organisasi.....	43
4.1.3	Visi dan Budaya Organisasi.....	43
4.2	Profil Responden Penelitian.....	44
4.2.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.2.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.2.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
4.2.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	47
4.3.1	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	47
4.3.2	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	50
4.3.3	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	55
4.4	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	58
4.4.1	Hasil Uji Validitas.....	58

4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	60
4.5	MSI ( <i>Method of Succesive Interval</i> ) .....	61
4.6	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	61
4.6.1	Uji Normalitas .....	61
4.6.2	Uji Multikolinearitas .....	62
4.6.3	Uji Heterokedastisitas .....	63
4.7	Hasil Uji Statistik.....	64
4.7.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
4.7.2	Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	65
4.8	Hasil Uji Hipotesis.....	66
4.8.1	Hasil Uji F .....	66
4.8.2	Hasil Uji t .....	66
4.9	Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
4.9.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
4.9.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....		70
5.1	Kesimpulan .....	70
5.2	Saran .....	70
DAFTAR PUSTAKA.....		72
DAFTAR LAMPIRAN .....		75

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Yang Tidak Hadir Dalam Posko Pemeriksaan Identitas Tiket Penumpang .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Tabel Skala Likert.....	26
Tabel 3.2 Distribusi Sampel Penelitian.....	28
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	35
Tabel 3.4 Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	47
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja .....	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	59
Tabel 4.9 Uji Validitas Penelitian Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	59
Tabel 4.10 Uji Validitas Penelitian Kinerja Karyawan (Y) .....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian .....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data.....	62
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 4.14 Uji Heterokedastisitas .....	63
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
Tabel 4.16 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	66
Tabel 4.18 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Pegawai PT. KAI Divre III Palembang Berdasarkan Generasi.....	4
Gambar 1.2 Alasan Gen Z Resign dari Pekerjaan.....	6
Gambar 1.3 Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.....	8
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	24
Gambar 4.1 Anak perusahaan PT.KAI (Persero).....	42
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Divisi Regional III Palembang.....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	75
Lampiran 2. Hasil MSI Data Kuesioner.....	81
Lampiran 3. Tabel Nilai r Product Moment (rtabel).....	102
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas.....	103
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas.....	105
Lampiran 6. Hasil Uji Multikolinearitas.....	105
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas.....	105
Lampiran 8. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	110
Lampiran 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	110
Lampiran 10. Hasil Uji F.....	110
Lampiran 11. Hasil Uji t.....	110

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia salah satu aset penting untuk suatu perusahaan karena kesuksesan dalam perusahaan, tergantung dari sumber daya manusia yang ada sehingga setiap perusahaan mempunyai visi, misi dan tujuan yang akan dicapai. Dalam mencapai tujuan perlunya peran sumber daya manusia yang berkualitas dan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Tingkat kompetisi yang tinggi akan mempercepat setiap perusahaan sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia. Dalam memenangkan persaingan, perusahaan harus meningkatkan dan menambah potensi sumber daya manusia pada perusahaan semaksimal mungkin, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja yang baik (Jasmalinda, 2017).

Suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang maksimal harus memperhatikan sumber daya manusia karena sangat besar peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan sehingga diharuskan karyawan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan dan efisiensi kinerja dari organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan suatu organisasi (Irawan et al., 2021).

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan kinerja. Dalam hal

ini disiplin merupakan suatu keadaan tertib terhadap seseorang maupun kelompok orang untuk mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Musnahnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif (Tulenan et al., 2021).

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dalam kaitan ini (Agustriani et al., 2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukkan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan kurang kondusif, kurang nyaman atau tidak memadai maka semangat kerja, kegairahan kerja akan menurun dan kinerja karyawan juga akan terpengaruh (Simanjuntak et al., 2023).

Kinerja seseorang karyawan terhadap pencapaian suatu visi organisasi perusahaan sering kali menjadi hal yang sangat penting di dunia kerja. Menurut (Fadilah et al., 2019) kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah

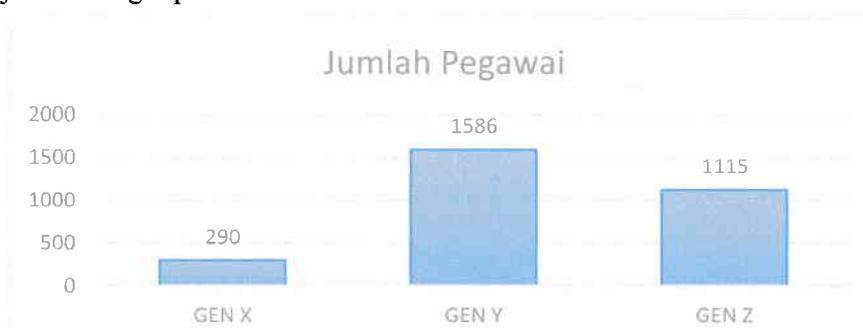
perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Selain itu menurut (Sedayu, 2021) mengartikan kinerja sebagai perbedaan hasil kerja yang dicapai dengan keikutsertaan kerja karyawan yang dinyatakan per satuan unit waktu (biasanya setiap jam).

Menurut (Tyas et al., 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya apabila di dalam dirinya mempunyai kesadaran untuk patuh dan mentaati aturan - aturan di perusahaan. Faktor lingkungan organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya karena karyawan akan merasa terbantu dengan lingkungan kerja fisiknya dan akan merasa nyaman bekerja dengan lingkungan non fisiknya, dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Indonesia memiliki persentase penduduk usia produktif sebesar 70% dan 30% merupakan penduduk dengan usia yang tidak produktif (Sekar Arum et al., 2023). Pada usia produktif didominasi oleh generasi Z, Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada tahun kelahiran 1995 sampai dengan 2010 yang dimana tumbuh dengan teknologi, media sosial dan internet (Andriyanto & Fadilla, 2024). Pendapat yang sama juga menjelaskan bahwa generasi Z lahir pada rentang tahun 1995-2012 (Gabriellova & Buchko, 2021).

Generasi ini memiliki karakteristik dengan ambisi yang besar untuk mencapai sesuatu kesuksesan, menyukai hal-hal *simple*, instan dan praktik, menginginkan kemudahan, memiliki rasa percaya diri yang tinggi, lebih realisti dan lebih toleran dan menghargai perbedaan. Generasi Z lebih optimis dalam dunia kerja profesional dan sangat bersemangat dan siap menghadapi segala tantangan yang akan muncul serta generasi Z yang sudah terbiasa dengan teknologi berdampak pada pekerjaan lebih cepat dan efisien (Andriyanto & Fadilla, 2024).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa layanan angkutan penumpang dan barang di Indonesia. Memiliki Visi yaitu menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang focus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*. Divisi Regional III (Divre III) Palembang merupakan salah satu wilayah kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di area Sumatera Selatan. Area Divre III Palembang berfokus pada transportasi angkutan batubara yang saat ini menjadi sumber terbesar *income* PT. KAI (Persero). Sehingga kinerja karyawan sangat perlu di perhatikan dalam mewujudkan target perusahaan.



Sumber : Unit Sumber Daya Manusia PT. KAI Divre III Palembang (2024)

**Gambar 1.1. Jumlah Pegawai PT. KAI Divre III Palembang Berdasarkan Generasi**

Saat ini jumlah pegawai Divre III Palembang sebanyak 2991 orang, yang terdiri dari 290 orang Generasi X, 1586 orang Generasi Y dan 1115 orang Generasi Z. Generasi X kurang lebih akan masuk masa pensiun dalam 3 – 5 tahun kedepan sehingga Generasi Z yang akan menggantikan mereka. Saat ini Generasi Z tersebar di semua unit kerja kereta api seperti unit operasi, unit sumber daya manusia, unit angkutan barang, unit angkutan penumpang, unit jalan rel dan lain- lain. Pemenuhan karyawan di tiap unit ini diharapkan dapatkan meningkatkan target keuntungan perusahaan. Namun saat ini masih terdapat masalah – masalah terhadap disiplin kerja karyawan.

Pada kedisiplinan karyawan itu sendiri perusahaan harus memperhatikan dan memahami seberapa sering karyawan melakukan pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan. Dilihat dari keberadaan karyawan dan ketepatan jam kerjanya. Kedisiplinan kerja merupakan hal yang penting di dalam perusahaan, karena setiap karyawan yang mangkir dari pekerjaan akan mempengaruhi pekerjaan karyawan lainnya, sehingga hal ini akan menghambat jalannya proses pekerjaan. Seperti pada data dibawah ini jumlah pegawai yang tidak hadir dalam posko pemeriksaan identitas tiket penumpang di stasiun.

**Table 1.1. Jumlah Pegawai Yang Tidak Hadir Dalam Posko Pemeriksaan Identitas Tiket Penumpang**

2023					2024			Total
Februari & Maret	April & Mei	Juni & Juli	Agustus & September	Oktober & November	Februari & Maret	April & Mei	Juni & Juli	
5	3	4	4	6	4	5	5	<b>36</b>

*Sumber : Unit Sumber Daya Manusia PT. KAI Divre III Palembang (2024)*

Berdasarkan table 1.1 menunjukkan bahwa disiplin karyawan yang kurang baik karena mereka lalai dalam melaksanakan tanggung jawab nya dari jadwal posko pemeriksaan identitas tiket penumpang yang telah ditetapkan. Perusahaan dapat mendisiplinkan karyawannya dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan dan disiplin sehingga karyawan akan meningkatkan kedisiplinannya. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Menurut (Tyas et al., 2018), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat melaksanakan tugasnya bisa bersumber dari faktor individu maupun faktor lingkungan di organisasinya. Dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif atau tidak nyaman mengakibatkan kinerja karyawan menurun, sebaliknya tempat kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan kinerja kerja karyawan yang sangat baik.



*Sumber: Survei oleh Andriyanto dan Fadilla, 2024*

**Gambar 1.2. Alasan Gen Z Resign dari Pekerjaan**

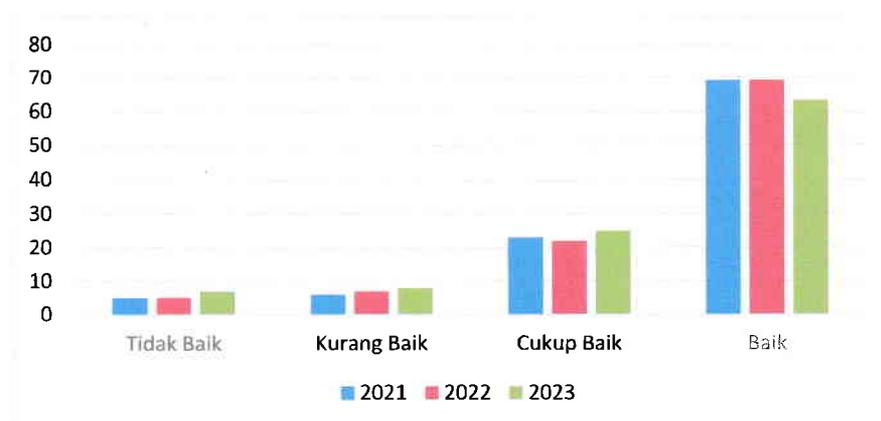
Menurut survei yang dilaksanakan oleh (Andriyanto & Fadilla, 2024) yang diambil dari 168 responden ada beberapa alasan yang bisa membuat generasi Z berniat ingin resign dari pekerjaannya. Gaji kurang memuaskan dengan persentase 41 % menjadi alasan utama untuk resign dari pekerjaan mereka. Melihat usia mereka yang relatif muda dan lebih berani untuk keluar dari zona nyaman. Kemudian alasan lain nya adalah mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, beban kerja terlalu berat dan merasa tidak diapresiasi memiliki persentase 27 %.

Pada alasan tidak memiliki jalur karir memiliki persentase 25 % dan lingkungan kerja toxic memiliki persentase 26 %. Alasan lainnya yang menjadi alasan Gen Z resign dari pekerjaan ialah merasa bosan dengan persentase 21 % dan tidak cocok dengan atasan memiliki persentase 20 %.

Berdasarkan fakta dilapangan keadaan lingkungan kerja di PT KAI (Persero) belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, dalam hal penerangan masih ditemukan penerangan di dalam ruangan tempat pegawai bekerja yang dirasa belum cukup baik, pegawai juga terkadang merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat bekerja serta suara karyawan lain yang mengganggu konsentrasi saat sedang bekerja. Masih ada beberapa ruangan yang karyawan tempati untuk bekerja masih terbilang sempit dan tidak nyaman.

PT KAI (Persero) melakukan penilaian kinerja karyawan setiap tahun sebagai bentuk evaluasi atas kinerja individu karyawan. Diharapkan kinerja karyawan akan meningkat setiap tahunnya untuk dikelola pengembangan karier kedepannya. Adapun kondisi kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang dilihat dari hasil penilaian kinerja

dari 2021 sampai 2023 dapat dilihat pada gambar berikut ini :



*Sumber: Unit Sumber Daya Manusia PT. KAI Divre III Palembang (2024)*

**Gambar 1.3. Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang**

Pada tahun 2021 kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dalam kategori baik sebesar 66,99%, pada tahun 2022 dalam kategori baik 66,99%, dan pada tahun 2023 dalam kategori baik sebanyak 61,16%. Dari data tersebut dapat diketahui adanya penurunan kinerja pada tiga tahun terakhir di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Berdasarkan observasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ditemukan masih adanya pegawai yang mengalami ketidakstabilan baik dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama yang dihasilkan oleh para pegawai yang terkadang naik dan turun.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dari (Julita, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Namun ada pula yang menunjukkan hasil yang negatif atau tidak signifikan seperti pada (Simanjuntak et al., 2023) pada Variabel Disiplin Kerja

tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu pada penelitian (Sedayu, 2021) tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Melihat faktor-faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk suatu perusahaan terutama pada generasi Z yang diharapkan memberi pengaruh besar terhadap visi dan misi perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan permasalahan pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis atau menguji bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.
2. Untuk menganalisis atau menguji bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini menjadi wadah bagi penulis dalam mengimplementasikan praktek dan teori yang di dapat selama perkuliahan.

###### **b. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja pada karyawan generasi Z.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Kepulauan Riau, Indonesia. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 6(1), 104–122.
- Alfarobi, M., & Yusda, D. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. 2(4).
- Andriyanto, M. R., & Fadilla, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Di Kabupaten Karawang. *Journal Of Social Science Research Volume*, 4, 5244–5255.
- Anjani, F. G., & Pahlevi, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 8273–8284. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.2981>
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia. (2020). Goal Setting Theory Vs Reinforcement Theory : In Ruh Perspective Theory. ISSN: 2715-7121, 2012, 62–75.
- Fadilah, S. R. I. I., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 01.
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.013> 64(4), 489–499.
- Irawan, D., Kusjono, G., Pamulang, U., & Penulis, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3., 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Jasmalinda. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) (Studi Kasus Pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(11), 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Julita. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar. 10.
- Kusufa, F., Fianto, L., & Moni, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kelurahan

- Merjosari Kota Malang. *Journal of Research on Business and Tourism*, 3(1), 22. <https://doi.org/10.37535/104003120233>.
- Locke, E. A. (1980). Latham Versus Komaki: A Tale of Two Paradigms. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, No. 1, 16 – 23.
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Volume 1, No, 1 Februari 2020, 1, 16–29.
- Muzakir, & Widyantoro, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3060–3073. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 170–183.
- Ningsih, S., & Dukulang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Pangaila, N. M. christie, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 964–973. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39526>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 21–30.
- Putri, Sinta Herlini. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 26–39.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. 11(21), 28–50.
- Sawitri, D. R. (2022). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul. 0.
- Sedayu, M. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 26, 136–145.
- Sekar Arum, L., Amira Zahrani, & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Setyadi, B., Utami, H. N., Nurtjahjono, G. E., & Administrasi. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Bri, Tbk. Cabang Bogor).

Universitas Brawijaya Malang, 21(1), 1–8.

Simanjuntak, F., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 76–88.

Sugiyono (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabet : Bandung.

Sukma, F. K. (2023). Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan (Studi Kasus Toko Arsada Di Bergas) Sudirman Guppi Pelayanan Terhadap Volume Penjualan (Studi Kasus Toko Arsada Di Bergas). *UPT Perpustakaan Undaris*, 03.

Syahputra. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Syahputra, Reonaldi Podungge, Robiyati Bokingo, Agus Hakri*, 4(3), 1–6.

Robbin dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Tulenan, S. A. S., Bisnis, J. A., Studi, P., & Bisnis, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Travellomanado. 1.

Tyas, R. D., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Studi, P., Administrasi, I., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Naapia, J., Papia, T., B, A. M., & Sengkang, I. L. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ( Studi Literatur Manajemen Sumber Daya ). 7, 10462–10468.