

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUN SAWIT CABANG OKI

SKRIPSI



Nama : Ari Efranada

Nim : 212016120

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.SUN SAWIT CABANG OKI

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Ari Efranada

Nim : 212016120

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ari Efranada
NIM : 212016120
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUN
SAWIT\ CABANG OKI

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pusaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Ari Efranada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Sawit Cabang OKI
Nama : Ari Efranada
Nim : 212016120
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2020

Pembimbing 1



DR. Trisnianty Adjeng Moelyati, S.E., M.M.
NIDN : 0019026101

Pembimbing 2



Lesi Agusria S.E., M.M.
NIDN : 0205088201

Mengetahui,

Dekan u.b.

Ketua, Program Studi Manajemen



Zaleha Iri Handayani, SE, M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkannya menuju jalan ke surga

(HR. Muslim)

انى لطيره او ر. نيجسن اعمل ذ امل العا الله يحب

“ Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik “

(H.R Thabrani)

Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua Orang Tuaku
2. Saudara-Saudaraku
3. Dosen Pembimbing I
4. Dosen Pembimbing II
5. Teman-Teman Seperjuanganku



PRAKATA

Puji syukur Kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Sawit Cabang Ogan Komering Ilir**. Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua Orangtua ku tercinta Ayahanda M. Tanjung dan Ibunda Halima, Saudara-saudaraku tercinta Anita , Antoni, teman-temanku Fairus Peramaga, Muhammad Herdy Subiarto, Muhammad Fadli, Rio Agus Kurniawan, Alpandi, Wahyu Tri Nugroho, Meri Apriani, Rahmad Septian Hadi, dan seluruh keluarga besarku, lindungilah mereka selalu Aamiin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.PD, M.Si selaku Ketua dan Wakil Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Trisniarty adjeng Moelyati, S.E,MM selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Sun Sawit Cabang Ogan Komering Ilir yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Terima Kasih untuk sahabat yang telah banyak membantu serta memberikan Sumbangsih pemikiran, Semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis

mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2020

Ari Eftranada

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. ..Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Peneelitan.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. KEPUSTAKAAN KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	28
BAB III. METODE PENELITIAN	

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	31
D. ..Populasi dan Sampel.....	32
E. Data Yang Di Perlukan.....	29
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	31
Tabel III.2 Populasi	32
Tabel III.3 Sampel	33
Tabel IV.1 Uji Validitas	47
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel IV.7 Lingkungan Kerja (X1)	55
Tabel IV.8 Disiplin Kerja (X2)	58
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda	62
Tabel IV.10 Uji F.....	63
Tabel IV.11 Uji t.....	64
Tabel IV.12 Uji Determinasi	65
Tabel IV.13 Perbandingan Penelitian Sebelumnya	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	28
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kuesioner
- Lampiran : Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran : Tabulasi Data Analisis Regresi Linier Berganda\
- Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda\
- Lampiran : Tabel F
- Lampiran : Tabel t
- Lampiran : Uji Determinasi
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat TOEFL
- Lampiran : Plagiarisme
- Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi
- Lampiran : Jurnal
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Ari Eftranada/212016120/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Sawit Cabang Ogan Komering Ilir/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah adakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Sawit Cabang Ogan Komering Ilir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sun Sawit Cabang Ogan Komering Ilir. Populasi penelitian di PT. Sun Sawit Cabang Ogan Komering Ilir ini adalah 120 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 55 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif di kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikan 10%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 1,142 + 0,269 X_1 + 0,381 X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} (15,452) > F_{tabel} (2,41)$ dengan signifikan $0,000 <_{sig} \alpha = 0,10$. Secara parsial diketahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,655) > t_{tabel} (1,674)$ dengan signifikansi $0,011 < sig \alpha = 0,10$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,092) > t_{tabel} (1,674)$ dengan signifikansi $0,000 < sig \alpha = 0,10$. Uji koefisien determinasi $0,349 (34,9\%)$ variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan $65,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia (SDM). Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang memiliki keahlian sesuai dengan jenis pekerjaannya. Sumber daya manusia yang unggul dan berpotensi harus senantiasa di pertahankan dan dikembangkan sehingga memiliki kinerja yang maksimal dan sanggup menghadapi tuntutan yang ada dalam perusahaan serta persaingan bisnis yang kompleks untuk menjawab semua tantangan dan mampu bersaing. Pengelolaan SDM yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam arti luas akan membawa kesejahteraan bagi pengelolanya, pemerintah, masyarakat sekitar, maupun masyarakat umum.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja menurut Yoyo Sudaryo (2018: 205) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan Kerja. Lingkungan kerja menurut Menurut Afandi (2016: 51) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:28), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2016:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2017:163). Penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Kedisiplinan

karyawan haruslah di jaga selalu, jika tidak di jaga dan awasmaka akan berpengaruh terhadap ketepatan waktu kerja dan efektifitas tugas yang di berikan. Dengan demikian, tujuan perusahaan yang sudah di tetapkan akan terhambat dalam pencapaiannya. Jika perusahaan hanya mementingkan faktor pendidikan, kemampuan karyawan, dan teknologi saja tanpa memperhatikan kedisiplinan serta lingkungan kerja tidak akan menghasilkan sebuah produk atau jasa yang maksimal bila para karyawan tidak dapat memanfaatkan fasilitas secara teratur dan mempunyai tingkat disiplin kerja.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

PT. Sun Sawit cabang OKI merupakan anak perusahaan dari PT. Sun Sawit Indah Group Palembang yang berlokasi di Jalan Basuki Rahmat No. 5676 kelurahan Kemuning kota Palembang. PT. Sun Sawit cabang OKI merupakan industri dibidang perkebunan kelapa sawit yang bergerak dalam pengolahan minyak kelapa sawit. Buah sawit yang telah dipanen akan

diangkut dengan menggunakan transportasi truk. Setelah sampai di pabrik akan dilakukan sortasi atau grading berdasarkan standar kriteria kualitas tandan buah segar (TBS). Adapun standar grading buah yang dilakukan antara lain: buah mentah (unripe), buah mengkal (under ripe), buah matang (ripe), buah terlalu matang (over ripe), tangkai panjang (long stalk), buah-buah abnormal (buah kartasi, buah kurang polinasi, buah sakit), janjang kosong (empty bunch), sampah (dirt) brondolan. Penyortiran atau grading ini dilakukan sebagai salah satu kendali mutu CPO (Crude Palm Oil) yang akan dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Dalam menjalankan usahanya PT. Sun Sawit Cabang OKI tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh PT. Sun Sawit Cabang OKI. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi pkinerja karyawan dalam perusahaan, dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Permasalahan kinerja yang dialami PT. Sun Sawit Cabang OKI yaitu kualitas. Hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang terbilang masih rendah dimana, karyawan bekerja dan melakukan sesuatu hal tidak maksimal seperti seringnya terjadi kesalahan, keterlambatan serta kekeliruan dalam mengerjakan tugas Selain itu kuantitas kerja juga menjadi

permasalahan pada PT. Sun Sawit Cabang OKI. Hal ini ditandai dengan kuantitas kerja karyawan yang tidak mencapai standar yang telah ditetapkan. Kesadaran akan ketepatan waktu para karyawan juga masih rendah. Hal ini ditandai dengan masih seringnya karyawan yang datang terlambat dan masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan dalam memanfaatkan waktu jam istirahat makan siang dan menyebabkan keterlambatan hadir kembali untuk memulai aktivitas kerja. Kemudian kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga masih rendah. dikarenakan karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga mengurangi efektivitas dalam bekerja.

Berikut ini adalah data pencapaian target yang harus diselesaikan PT. Sun Sawit Cabang OKI

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit PT. Sun Sawit Cab. OKI

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase
1	2017	698.250	596.200	85.38
2	2018	942.350	765.300	81.21
3	2019	824.500	633.250	76.80

Sumber: PT. Sun Sawit Cab.OKI

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa selama tahun 2017 sampai 2019 perusahaan tidak mampu memenuhi target kerja yang harus

diselesaikan. Kondisi tersebut dapat mencerminkan atas pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja di perusahaan, dimana berdasarkan data tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan menunjukkan adanya penurunan.

Selain kinerja, permasalahan yang dialami PT. Sun Sawit Cabang OKI adalah lingkungan kerja. Dimana kondisi suhu udara di PT. Sun Sawit Cabang OKI yang tidak kondusif. Hal ini ditandai dengan kondisi jalan di lingkungan perusahaan masih berupa tanah merah, sehingga jika ada kendaraan yang lewat akan menimbulkan debu yang membuat suhu udara makin panas dan mengganggu para karyawan. Serta pendingin ruangan seperti kipas angin dan AC yang tidak terlalu banyak membuat suhu di ruangan panas. Tata letak meja-meja kantor yang terlalu berdekatan sehingga membatasi ruang gerak,. Serta hubungan antara karyawan di PT. Sun Sawit Cab.OKI masih kurang baik. Hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang kurang bersosialisasi dengan sesama rekan kerja serya masih banyak karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja sama. Padahal kerjasama dalam tim harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sun Sawit Cabang OKI adalah faktor disiplin kerja. Kedisiplinan di perusahaan ini masih belum maksimal, hal ini ditandai dengan rendahnya sikap teladan pimpinan dalam mematuhi kedisiplinan, sehingga kebanyakan karyawan mencontoh perilaku pimpinannya. Kemudian masih jarang nya pimpinan melakukan waskat (pengawasan melekat) sehingga

tidak bisa mengawasi perilaku bawahannya yang tidak disiplin. Dengan adanya pengawasan yang melekat, maka karyawan akan merasa dirinya terawasi dan akan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Selain itu sanksi hukuman yang berlaku masih terlalu ringan. Hal ini ditandai dengan masih seringnya karyawan mengulangi kesalahan yang sama dan belum menimbulkan efek jera bagi karyawan. Serta pimpinan masih kurang tegas dalam mengatasi bawahannya yang melanggar aturan.

Berdasarkan latar belakang di atas dan melihat pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap keberhasilan kerja, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian yang diajukan adalah **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sun Sawit Cabang OKI.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sun Sawit Cabang OKI ?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sun Sawit Cabang OKI ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sun Sawit Cabang OKI

2. Untuk mengetahui Adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sun Sawit Cabang OKI

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Manfaat bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penulis lainnya , khususnya penulis yang memiliki tofik relatif yang sama.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan., & Malayu S.P (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moh. Amir Fiqi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. Jurnal Penelitian Volume 1 Nomor 2. Januari 2018 215-252
- Ni Made Diah Yudiningsih., Fridayana Yudiaatmajaya., & Ni Nyoman Yulianthini. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Buleleng. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Volume 4 2016.
- Nitisemito., & Alex, S. (2014). Manajemen Personalia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian.,& Sondang, P.(2012).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Singodimedjo. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia
Indonesia

Sutrisno, E.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh).Jakarta:
Kencana Prenada Media.