

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA VII UNIT USAHA PAGARALAM**

**Skripsi**



**Nama : Weni Apriza**

**Nim : 212017188**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA VII UNIT USAHA PAGARALAM**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Weni Apriza**

**Nim : 212017188**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WeniApriza  
NIM : 212017188  
Konsentrasi : SDM  
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, Agustus 2021

  
*Weni Apriza*  
Weni Apriza

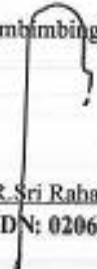
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

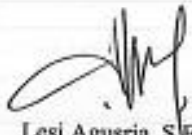
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit  
Usaha Pagaralam  
Nama : Weni Apriza  
NIM : 212017188  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Agustus 2021

Pembimbing I

  
DR. Sri Rahayu, S.E., M.M  
NIDN: 020616702

Pembimbing II

  
Lesi Agusria, S.E., M.M  
NIDN: 0205088205

Mengetahui  
Dekan  
Program Studi Manajemen



  
Dr. Zaleha Tri Handayani, SE, MSi  
NIDN: 022905750

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN



*” Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri “ (Q.S Ar Ra’d : 11)*

*“ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya ” (An Najm : 39)*

Memperssembahkan ini kepada :

Kedua Orang Tuaku :

- Ayahku Darmawan Efendi
- Ibuku Icana

Saudaraku :

- Kakak Perempuan

Fenny Apriani, A.Md,KL

- Adik laki-lakiku

M. Dzacky Rezky Agung



## PRAKATA

### *Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “ ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram***” dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, Bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Sudarta Salman, S.E.,M.M Sebagai Dosen Pembimbing Akademik
5. Untuk dosen pembimbing saya yaitu ibu DR. Sri Rahayu, S.E.,M.M dan ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Orang tua yang saya cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, mansihati, dan memotivasi.
7. Kakak Perempuan dan adik yang saya sayangi
8. Partner dalam segala hal Yoga Sinatra S.H
9. Para teman-temanku yang sama-sama berjuang yaitu Fitri Ayu Lestari Ningsih, Tri Nawang Sari.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini

***Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.***

Palembang, Agustus 2021

Weni Apriza

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG LUAR	
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI .....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	ix
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	x
ABSTRAK .....	xi
ABSTRACT .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	20
C. Kerangka Pemikiran .....	22
D. Hipotesis.....	22
<b>BAB III, METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian .....	24
C. Operasional Variabel .....	25
D. Populasi dan Sampel .....	26
E. Data Yang Digunakan.....	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran .....	64

## DAFTAR PUSTAKA



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Oprasionalisasi Variabel .....	25
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	42
Tabel IV.2 Uji Realibilitas .....	43
Tabel IV.3 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel IV.4 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
Tabel IV.5 Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel IV.6 Hasil Responden Berdasarkan Bagian.....	46
Tabel IV.7 Hasil Tanggapan Responden .....	47
Tabel IV.8 Hasil Tanggapan Responden .....	49
Tabel IV.9 Hasil Tanggapan Responden .....	51
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	54
Tabel IV.12 Hasil Uji t.....	55
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Jadwal Penelitian .....	66
Lampiran 2	: Kuesioner.....	67
Lampiran 3	: Tabulasi .....	70
Lampiran 4	: Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	76
Lampiran 5	: Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	77
Lampiran 6	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	78
Lampiran 7	: Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja .....	77
Lampiran 8	: Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja .....	78
Lampiran 9	: Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan.....	78
Lampiran 10	: Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	79
Lampiran 11	: Hasil Uji F .....	79
Lampiran 12	: Hasil Uji t .....	79
Lampiran 13	: Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	79
Lampiran 14	: Tabel F.....	80
Lampiran 15	: Tabel t.....	82
Lampiran 16	: Tabel r.....	86

## ABSTRAK

Weni Apriza / 212017188 / 2021 / Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit usaha Pagaralam.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam. penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 karyawan dan di ambil sampel 54 responden teknik pengumpulan purposive sampling. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan  $F_{hitung} 5,528 > F_{tabel} 2,41$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh signifikan Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT Perkebunan Nusnatara VII Unit Usaha Pagaralam dan  $X_1$   $t_{hitung} 0,496 < t_{tabel} 1,675$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam,  $X_2$   $t_{hitung} 3,325 > t_{tabel} 1,675$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) baik secara simultan maupun parsial. Hasil Regresi Linier Berganda menunjukkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam. hasil Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja hanya mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 14,6%

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **Abstract**

**WeniApriza / 212017188 / 2021 / The Effects of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Business UnitPagaralam.**

*This study aimed to determine the effect of work discipline and work environment at PT Perkebunan Nusantara VII Business UnitPagaralam. This research included the type of associative research. The population in this study amounted to 115 employees and a sample of 54 respondents was taken using purposive sampling technique. The analytical method used qualitative which was then quantified. The data analysis technique in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results showed that from the calculation of  $f_{count} 5.528 > f_{table} 2.41$  then  $H_0$  is rejected  $H_a$  is accepted, it means that there is a significant influence of work discipline and work environment on employee performance of PT Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaralam and  $X_1$   $t_{count} 0,496 < t_{table} 1.675$ , then  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, it mean that there is no significant influence on work discipline and work environment on imployee performance of PT Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaralam  $X_2$   $3.325 > t_{table} 1.675$ . It meant that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted, it meant that there was an effect of Work Discipline ( $X_1$ ) and Work Environment ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) either simultaneously or partially. The results of Multiple Linear Regression showed that there was an effect of Work Discipline and Work Environment variables on positive Employee Performance of PT Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaralam. The results of the Coefficient of Determination of Work Discipline and Work Environment were only able to contribute the changes that occurred in employee performance with a large contribution of 14.6%*

**Keywords: Work Discipline, Work Environment and Employee Performance.**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung terpenting dalam memajukan sebuah perusahaan. Karena sebuah perusahaan tentu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan berdampak baik untuk perusahaan itu sendiri, karena dapat memajukan perusahaan tersebut begitu juga dengan kinerja dari suatu perusahaan. Jika kinerja di perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan, maka akan menjadi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Cascio dalam Wibowo (2016:10) berpendapat bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses

yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir.

meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi seorang atau sekelompok orang dalam melakukan aktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan kemungkinan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan merasa nyaman pada lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan bekerja secara optimal ditempat kerjanya dan menggunakan waktu kerja secara efektif. Menurut Pandi Afandi (2018:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Unit Usaha Pagaram Merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menggandeng PT Kapede Chakra untuk mengelolah kebun dan pabrik teh milik perseroan di unit Pagaram, PT Perkebunan Nusantara VII dibentuk berdasarkan akta Nomor : 40 tanggal 19 Maret 1996, dibuat dihadapan Harun Kamil, SH Notaris Jakarta yang telah mendapatkan pengesahan dari menteri kehakiman republik Indonesia berdasarkan surat Keputusan No : C2-8335.HT.01.01.TH.96 Tertanggal 08 Agustus 1996, dan telah diumumkan dan tambahan berita negara Indonesia No : 8563/1996 (akta pendiri), serta telah didaftarkan dalam daftar perusahaan dikantor pendaftaran perusahaan departemen perindustrian dan perdagangan kota madya Bandar Lampung (TDP) No: 070111010385 dengan No : 001/BH.2.13/IX/1996 Tertanggal 3 September 1996.

Lokasi PT Perkebunan Nusantara VII (persero) Unit Usaha Pagaram berada dikelurahan Gunung Dempo Kecamatan Pagaram Selatan yang berjarak 9 km dari Kota Pagaram 69 km dari Kota Lahat, 300 km dari Kota Palembang, 280 km dari Provinsi Bengkulu dan 60 km dari Kantor Direksi PTPN.VII (Persero) Bandar Lampung. Perusahaan ini pada awalnya memproduksi teh hitan dengan dua metode yaitu metode Orthodex dan metodeCrush, Tear, Curl (CTC) , Metode Orthodex merupakan metode yang telah ada sejak pertama kali perusahaan ini didirikan sedangkan metode Crush, Tear, Curl (CTC)merupakan metode baru yang diterapkan pada perusahaan ini sejak 2012 sampai dengan maret 2019, namun sekarang perusahaan ini menggunakan metode baru yaitu Orthodex Premium dalam melakukan proses produksi teh hitamnya.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Produksi PT. Perkebunan Nusantara VII Unit**  
**Usaha Pagar Alam kota Pagar Alam**  
**Per Tahun 2016 – 2020**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target ( Ton)</b>	<b>Realisasi (Ton)</b>	<b>Persentase</b>
<b>1</b>	2016	15.000	21.832	146%
<b>2</b>	2017	17.000	17.612	104%
<b>3</b>	2018	17.000	14.574	86%
<b>4</b>	2019	18.000	13.378	74%
<b>5</b>	2020	18.000	15.932	89%

*Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam*

Berdasarkan dari hasil produksi PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam diatas, menunjukan bahwa tingkat produksi perusahaan selama 5 tahun belakangan ini dimulai dari tahun 2016 hingga 2020 mengalami ketidakstabilan dan diperparah pada siklus produksi selama 3 tahun terakhir, tepatnya tahun 2018, 2019 dan 2020, sebagaimana apa yang ditunjukkan melalui tingkat produksi produksi tersebut, memberikan kesimpulan bahwa pada tahun 2018, 2019 dan 2020 terjadi penurunan target produksi yang sangat signifikan, sehingga menjadi dasar yang menggambarkan indikasi terjadi suatu permasalahan berkaitan dengan kinerja.

Tujuan dari perusahaan tidak terpenuhi. Tujuan perusahaan dalam mencapai target produksi yang diinginkan tidak tercapai hal ini terlihat dari produksi dari perusahaan tersebut selama tiga tahun belakang yang menurun. Kinerja karyawan tidak memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana karyawan tidak tercapai dengan maksimal. Karena karyawan banyak memetik teh yang sudah tua dan tidak layak untuk dijual. Alat dan sarana yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai seperti sepatu boot, sarung tangan, masker dan



keranjang sehingga banyak karyawan bekerja menggunakan alat dan sarana sendiri.

Faktor disiplin kerja dapat mengakibatkan rendahnya tingkat kinerja karyawan karena berkaitan dengan sikap sadar atau kesediaan seseorang untuk melakukan dan menaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan terkait disiplin kerja yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam berdasarkan hasil pengamatan, manajer dinilai tidak tegas dalam mengawasi setiap tindakan pada perilaku yang dilakukan karyawan dilihat dari minimnya pemberian sanksi hukuman kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, yang tidak bekerja tepat waktu.

Hasil observasi yang telah penulis lakukan juga menemukan masih adanya karyawan tidak berada di tempat saat jam kerja dimulai pukul 07.00 wib. Jam kerja menjadi tidak efektif sehingga akan mengakibatkan pekerjaan akan tertunda pekerjaan harusnya selesai menjadi tertunda dan dikerjakan lain hari. Tertundanya pekerjaan mengakibatkan target perusahaan ikut tertunda atau bahkan tidak tercapai, PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam mempunyai kebijakan jika rata-rata absensi 2-3% per bulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 4% menunjukkan bahwan karyawan merasa seenaknya saja dalam bekerja hal itu dikarenakan mereka merasa tidak takut akan hukuman yang didapat karena perusahaan memang tidak pernah mengambil tindakan sanksi bagi pelanggar hukuman. Secara rinci indikasi menurunnya kinerja karyawan dalam hal ini dapat dilihat dari data ketidakhadiran karyawan setiap bulannya. Selama satu tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Ketidakhadiran Karyawan per Tahun 2020**  
**PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan tidak Masuk (Alpa)</b>	<b>persentase alpa</b>
Januari	115	6	5.2%
Februari	115	4	3.4%
Maret	115	2	1.7%
April	115	4	3.4%
Mei	115	2	1.7%
Juni	115	3	2.6%
Juli	115	3	2.6%
Agustus	115	6	5.2%
September	115	6	5.2%
Oktober	115	7	6.0%
Nopember	115	8	6.9%
Desember	115	4	3.4%
Jumlah		55	

*Sumber : PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram*

Data diatas menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang tidak taat aturan di jam kerja terlihat dari jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan rata-rata sebesar 4.7% melebihi garis batas persentase kebijakan alpa yang ditetapkan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram.

Kinerja karyawan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja, kesesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan kenyamanan dan rasa aman sehingga dalam menjalankan tugasnya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dan mampu bekerja secara optimal dan maksimal. Lingkungan kerja pada pabrik PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram dapat dikatakan masih agak sedikit kurang baik, yaitu ditandai dengan kondisi ruang produksi yang kedap udara menyebabkan suhu udara menjadi lembab, minimnya pencahayaan karena lampu yang redup ditambah tidak ada cahaya matahari yang masuk karena jendela kurang dan minimnya sirkulasi udara sehingga membuat

karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan atau ruang kerja seperti itu dan juga tidak baik bagi kesehatan karyawan itu sendiri, dan juga bunyi suara yang berasal dari mesin pabrik sering kali mengganggu konsentrasi karyawan untuk bekerja dan hal itu dapat mengakibatkan kinerja menjadi kurang baik dan karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam ?
2. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam ?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis.

Meningkatkan hasil belajar dan solidaritas mahasiswa untuk menemukan pengetahuan dan mengembangkan wawasan, meningkatkan kemampuan menganalisis suatu masalah melalui penelitian secara langsung di instansi.

2. Manfaat bagi perusahaan.

Penelitian ini di harapkan untuk kedua belah pihak agar dapat menjalin hubungan baik antara kedua belah pihak dan untuk memberikan masukan serta evaluasi dan pemikiran dari mahasiswa kepada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam

3. Manfaat bagi almamater

Sebagai bahan masukan bagi perguruan tinggi untuk memperbaiki praktik-praktik pembelajaran agar dosen menjadi lebih kreatif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing
- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*  
Yogyakarta : Gava Medina
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- M. Iqbal Hasan (2018). *Pokok-pokok Materi Statistik 2(Statistik Inferensif)* cetakan keempat. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Sunuharyo (2018). *Pengaruh disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT.Pertamina (persero) Refinery Unit IV Cilacap)* Universitas Brawijaya Malang
- Shalahuddin(2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser)*, STIE Widya Praja Grogot
- Sinta Herlini, Putri, Onsari (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT The Madeline Hotel Bengkulu)*, Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
- S.P Hasibuan Malayu (2018) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.  
Bandung: Alfabeta
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja* , Jakarta PT.Raja Grafindo Persada 1 (2021)