

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA VII UNIT USAHA PAGAR ALAM**

**SKRIPSI**



**Nama : Cindy Ayu Destari**

**NIM : 212017400**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA VII UNIT USAHA PAGAR ALAM**

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



**Nama : Cindy Ayu Destari**

**NIM : 212017400**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cindy Ayu Destari  
NIM : 212017400  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
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 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan 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 di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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 ini.

Palembang, Agustus 2021



Cindy Ayu Destari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

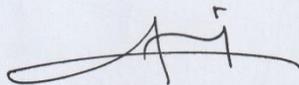
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram

Nama : Cindy Ayu Destari  
NIM : 212017400  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,

Pembimbing I



**Amidi, S.E, M.Si**  
NIDN: 0229056502

Pembimbing II

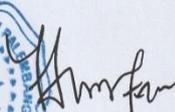


**Nadia Afrilliana, SE, MSI**  
NIDN:0219048501

Mengetahui Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN:0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Sungguh atas kehendak Allah”*

*semua ini terwujud,*

*“Tiada kekuatan kecuali dengan pertolongan Allah”*

*(QS. Al Kahfi : 39)*

*“Jangan menjelaskan dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang mencintaimu tidak percaya itu”*

*(Ali bin Abi Thalib)*

*Terucap Syukur Kepadamu ya Allah,*

*Skripsi Kupersembahkan kepada:*

- 1. Ayahanda dan ibunda yang sangat ku sayangi (Ayahanda Cecep Ibrahim & Ibunda Fitri Yanti)*
- 2. Kakak & adiku yang sangat kusayangi (M. Ali Meyji Satriawan, Shinta Tri Wulandari, A. Rido Rizky A.W.K & Arif Setia Budi)*
- 3. Keluarga Besar yang telah memberikan dukungan kepadaku*
- 4. Partner terbaikku Nicholas Sebastian yang selalu ada dan senantiasa memberikan semangat dan motivasi*
- 5. Terimakasih kepada Dosen Pembimbingku*
- 6. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan dan Almamaterku Tercinta*

## PRAKATA



Segala Puji dan syukur Kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram”**. 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 Cecep Ibrahim dan Ibunda Fitri Yanti, yang sangat penulis hormati dan sayangi yang telah memberikan begitu besar kasih sayang, semangat, fasilitas, dan semua yang terbaik untuk penulis.

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 Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.S.i selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. 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. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Nadia Afrilliana, 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. Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.

6. 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.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Kepada bapak Cecep Ibrahim dan Ibu Fitri Yanti sebagai orang tua saya yang selalu memberikan dukungan serta doa dalam membantu penyusunan skripsi ini.
10. Terimakasih untuk teman-temanku yang telah membantu serta memberikan sumbangsi pemikiran dan tenaga dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
11. Untuk rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017.

Pennulis 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 2021  
Penulis

Cindy Ayu Destari

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul.....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi.....</b>	<b>iii</b>
<b>Motto dan Persembahan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Prakata.....</b>	<b>v</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Lampiran.....</b>	<b>xi</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	18
C. Kerangka pemikiran .....	22
D. Hipotesis .....	22

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	24
D. Populasi dan Sampel .....	25
E. Data yang Diperlukan.....	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	28

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PERSEMBAHAN**

A. Hasil Penelitian .....	35
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	60

### **BAB V. Simpul Dan Saran**

A. Simpul .....	68
B. Saran .....	69

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

TABEL I.1 Realisasi Produksi The Hitam PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram Kota Pagaram Tahun 2015-2019 .....	4
Tabel III.1 Definisi Oprasional Variabel Penelitian .....	24
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	26
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	40
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	41
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	42
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian .....	46
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel IV.9 Variabel Kinerja Karyawan .....	48
Tabel IV.10 Variabel Disiplin Kerja .....	50
Tabel IV.9 Variabel Lingkungan Kerja .....	53
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
Tabel IV.11 Anova <sup>b</sup> Uji F .....	57
Tabel IV.12 Coefficients <sup>a</sup> Uji T .....	58
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary .....	60

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar II.1</b> Kerangka Pemikiran .....	22
---	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Uji Validitas

Lampiran 4 Tabulasi

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas

Lampiran 6 Identitas Rseponden

Lampiran 7 Tabulasi Responden

Lampiran 8 Statistik Penelitian

Lampiran 9 F Tabel

Lampiran 10 t Tabel

Lampiran 11 Surat Balasan Melakukan Penelitian

Lampiran 12 Tes Plagiat

Lampiran 13 Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 14 Sertifikat AIK

Lampiran 15 Sertifikat Komputer

Lampiran 16 Sertifikat SPSS

Lampiran 17 Sertifikat Magang

Lampiran 18 Sertifikat Webiner

Lampiran 19 Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Cindy Ayu Destari /212017400/2021/Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram. 2) Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram. 3) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram. Tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram.

Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 53 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simpel Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda, uji F uji t dan koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan**

**Abstract**

**Cindy Ayu Destari /212017400/2021/The Effects of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaram**

The formulation of the problem in this study 1) was there any effects of work discipline and work environment on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaram, 2) was there any effect of work discipline on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaram, 3) was there any effect of work environment on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaram. The research objectives were 1) To determine the effects of work discipline and work environment on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaram, 2) To determine effect of work discipline on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaram, 3) To determine the effect of work environment on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaram. This type of research was associative. The variables were work discipline, work environment, and employee performance. The sample was 53 people with a sampling technique using Proportionate Stratified Random Sampling. The data in this study were primary and secondary data. The data collection method was through questionnaires and documentation. The data analysis technique was Multiple Linear Regression analysis, F test t test and coefficient of determination. The results of the F hypothesis test indicated that there was an effect of work discipline and work environment on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaram. The results of the t hypothesis test indicated that there was an effect of work discipline and work environment on employee performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Business Unit Pagaram. The results showed that there was an effect of work discipline (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y).

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



No: 136

August 9, 2021

✍

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan sebuah faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia ini merupakan kunci yang akan menentukan suatu perkembangan di dalam perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia yang dipekerjakan di dalam perusahaan itu merupakan penggerak, pemikir dan perencana dalam hal mencapai tujuan perusahaan. Meskipun saat ini dengan perkembangan teknologi yang semakin maju banyak menciptakan peralatan-peralatan yang canggih serta moderen namun pada dasarnya peralatan tersebut tidak akan dapat berfungsi tanpa adanya manusia yang mengelolah serta menjalankannya. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia sangat penting keberadaannya di dalam sebuah perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu perusahaan, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan perusahaan. Artinya setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud merupakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas tersebut dapat dilihat dari kinerjanya di dalam perusahaan, Menurut Rivai dan Sagala dalam Donni Juni Priansa (2018:269) kinerja adalah perilaku yang nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Artinya kinerja di sini merupakan bagaimana karyawan didalam suatu perusahaan dapat bekerja secara efisien, dan efektif. Loyal serta mampu berfikir bahwa tugas-tugas yang diberikan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dikerjakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar nantinya dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka dalam hal ini bagi pekerja bukan hanya tujuan individunya yang tercapai tetapi juga mampu berkontribusi didalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka secara langsung mampu memberikan dorongan atau motivasi terhadap karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai dan Jauvani (2010:74) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja 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-norma sosial yang berlaku. Menurut Iriani (2010), menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak

diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Disiplin kerja akan mendorong karyawan agar tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja di dalam perusahaan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan,kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, Pandi Afandi (2018:66). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi penting karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam pelaksanaan proses produksi di perusahaan dimana lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa aman dan nyaman serta memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal akibatnya adalah karyawan tersebut akan merasa betah ditempat kerja dan merasa nyaman pada saat melakukan aktivitas dan pekerjaannya sehingga menghasilkan waktu kerja yang efisien.

PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram didirikan berdasarkan akta No : 40 tanggal 19 maret 1996 dibuat dihadapan Harun Kamil, SH., Notaris di Jakarta, yang telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No : C2-8335.HT.01.01.TH.96 tertanggal 8 Agustus 1996, dan telah diumumkan dalam Tambahan berita Negara Indonesia No : 8563/1996

(Akta Pendirian), 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 perusahaan ini berada di Kelurahan Gunung Dempo Kecamatan Pagaralam Selatan yang berjarak 9 km dari kota pagaralam, 69 km dari Kota Lahat, 300 Km dari Kota Palembang, 280 Km dari Provinsi Bengkulu dan 650 Km dari Kantor Direksi PTPN.VII (persero) Bandar Lampung. Perusahaan ini pada awalnya memproduksi Teh Hitam dengan dua metode, yaitu metode Orthodox dan metode CTC (Crush, Tear, and Curl). Metode Orthodox merupakan metode yang telah ada sejak pertama kali perusahaan ini didirikan. Sedangkan metode CTC (Crush, Tear, and Curl) merupakan metode baru yang diterapkan pada perusahaan ini sejak 2012 sampai dengan Maret 2019 lalu, namun sekarang perusahaan ini menggunakan metode baru yaitu Orthodox Premium dalam melakukan proses produksi teh hitamnya.

**Tabel I.1**  
**Realisasi produksi PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha**  
**Pagaralam Tahun 2015-2019.**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2015	15.000 Ton	18.365 Ton	122,43%
2016	15.000 Ton	21.832 Ton	145,54%
2017	16.000 Ton	17.612 Ton	110,07%
2018	16.000 Ton	14.574 Ton	91,08%

2019	17.000 Ton	13.378 Ton	78,69%
------	------------	------------	--------

---

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target dan realisasi Teh Hitam PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram dalam 5 tahun terakhir (2015-2019) mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan dari perusahaan belum tercapai atau terealisasi dengan baik. PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram belum bisa mencapai kinerja yang diinginkan karena tujuan dari perusahaan tidak terpenuhi. Tujuan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan tidak terealisasi dikarenakan target hasil perkebunan di perusahaan terus menurun, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tidak tercapai. Hasil observasi awal yang telah saya lakukan dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara terhadap 5 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram ditemukan permasalahan-permasalahan sebagai berikut yaitu permasalahan pada disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Faktor disiplin kerja yang mengakibatkan rendahnya tingkat kinerja karyawan yaitu berkaitan dengan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk mentaati semua peraturan yang berlaku dan telah ditetapkan oleh perusahaan, Disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram masih kurang baik dilihat dari masih banyak karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu. Sistem absensi yang masih manual yang belum menggunakan teknologi terbaru juga

menjadi kendala bagi pimpinan perusahaan dalam menangani masalah disiplin kerja ini karena banyak karyawan yang bolos kerja dengan cara menitip absen kepada karyawan lain.

Kinerja karyawan di dalam perusahaan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja, kesesuaian lingkungan kerja menciptakan kenyamanan dan memberikan rasa aman sehingga dalam menjalankan tugasnya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien serta mampu bekerja secara optimal. Lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam dapat dikatakan masih kurang baik, yaitu ditandai dengan kondisi ruang kerja yang kedap udara yang 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 kerja seperti itu selain itu hal ini tentunya juga tidak baik bagi kesehatan karyawan itu sendiri. Hal inilah yang mengakibatkan kinerja menjadi kurang baik dan karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam.**

**B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaram.

**D. Manfaat Penelitian****1. Bagi penulis**

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

**2. Bagi perusahaan**

Penelitian ini akan menjadi salah satu informasi bagi perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam

### **3. Bagi almamater**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Rima Dwining Tyas Bambang Swasto Sunuharyo 2018. **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap).
- Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. 2020. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*
- Rahmawati1, Ade Imam Suhakim2 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pada Unit Kerja PG. Gempolkrep Kabupaten Mojokerto. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Pelita Bangsa
- Sinta Herlini Putri, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.