

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PPU2
PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Ghiffary Abdi Sumarno

NIM : 212014009.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PPU2
PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Nama : Ghiffary Abdi Sumarno

NIM : 212014009.M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ghiffary Abdi Sumarno

NIM : 212014009.M

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi PPU2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 dicanumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan 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 ini.

Palembang,

Juni 2021



Ghiffary Abdi Sumarno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi
PPU 2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang
Nama : Ghiffary Abdi Sumarno
NIM : 212014009
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prgram Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, Juli 2021

Pembimbing I

Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si.
NIDN:673839/0216057001

Pembimbing II

Mister Candera, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902

Mengetahui
Dekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.M.Si
NIDN : 0224057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (QS. An Najm : 39)
- Ilmu pengetahuan itu bukanlah yang dihafal, melainkan yang memberi manfaat (Imam Syafi'i)

Terucap syukur padaMU ya Allah SWT Dan Nabi
Muhammad SAW

Kupersembahkan Untuk:

- Kedua orangtuaku (Sumarno Toemin dan Erliyanti Adnan)
- Istri dan anakku (Khairunnisa dan Khalid Khamizan Sumarno)
- Saudaraku (Hafizhul Ulya Sumarno)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerjadan Disiplin Kerjaterhadap kinerjakaryawan Divisi PPU 2 PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda dan Ibundayang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berada dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang datang, dan juga istri dan anak penulis, yang juga terus membantu, memotivasi, dan mendoakan penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang yang paling baik didunia serta keluar besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak

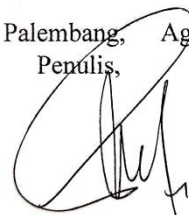
terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

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 palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.M dan Bapak Mister Candera, S.Pd.,M.Si selaku ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. BapakYudha Mahrom DS, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si dan Bapak Mister Candera, S.Pd.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen selaku pengajar program studi Manajemen serta karyawan dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Seluruh Pihak yang telah memberikan izin penelitian di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
8. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan doa dan dukungannya selama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Teman teman seperjuanganku.
10. Semua Pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus, 2021
Penulis,



Ghiffary Abdi Sumarno
Nim : 212014009M

DAFTAR ISI

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 GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	24

C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	27

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasional Variabel	30
D. Populasi Dan Sampling	31
E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian	60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel	30
Tabel III.2	Distribusi Sampel	31
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	51
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	51
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	52
Tabel IV.4	Hasil Uji Realibilitas Instrumen	53
Tabel IV.5	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	53
Tabel IV.6	Hasil Uji Koefisien Determinasi	55
Tabel IV.7	Hasil Uji F	56
Tabel IV.8	Hasil Uji t	56
Tabel IV.9	Responden Berdasarkan Tingkat Umur	57
Tabel IV.10	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel IV.11	Responden Berdasarkan Tingkat Jenis Kelamin	59
Tabel IV.12	Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel IV.13	Responden Berdasarkan Jabatan	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Produksidan target Pengantongan Urea.....	4
Gambar II.1	KerangkaPemikiran	26

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	: Jadwal Kegiatan Mahasiswa
Lampiran	: Kuesioner Penelitian
Lampiran	: Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran	: Hasil Pengolahan Data
Lampiran	: Hasil SPSS Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, Uji R^2
Lampiran	: Tabel F
Lampiran	: Tabel t
Lampiran	: R tabel
Lampiran	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran	: Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran	: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran	: Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran	: Sertifikat SPSS
Lampiran	: Sertifikat AIK
Lampiran	: Hasil Cek Plagiarisme
Lampiran	: Jurnal Biodata Penulis
Lampiran	: Biodata Penulis

ABSTRAK

Ghiffary Abdi Sumarno / 212014009.M / 2021 / Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi PPU2PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi PPU2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 36 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat positif dan signifikan, dapat dilihat dari $F_{hitung} 40,471 > F_{tabel} 3,28$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Dan untuk variabel lingkungan kerja $t_{hitung} 3,800 > t_{tabel} 1,69$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja $t_{hitung} 4,656 < t_{tabel} 1,69$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Kata kunci :Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Ghiffary Abdi Sumarno / 212014009.M / 2021 / The Effects of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance in PPU2 Division of PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

The formulation of the problem in this study was to know whether the work environment and work discipline had effect on employee performance in PPU2 division of PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. The variables in this study were work environment, work discipline and employee performance. This research included associative research. In this study, the samples were 36 employees. The type of data in this study was primary. The data collection method was a questionnaire. The data analysis used qualitative and quantitative analysis with multiple linear regression analysis techniques. The results of the study that the effect of work environment and work discipline on performance were positive and significant, it could be seen from Fcount 40,471 > Ftable 3,28. So Ho was rejected and Ha was accepted, it meant that there was an effect between the work environment and work discipline on employee performance of PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. For the work environment variable, it showed tcount of 3.800 > ttable 1.69, then Ho was accepted and Ha was rejected, it meant that there was a positive and significant effect between work environment on performance. As for the work discipline variables howed tcount 4.656 < ttable 1.69, then Ho was accepted and Ha was rejected, it meant that there was a partial effect between work discipline on performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mengatasi hal ini manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai (Supriyadi, 2015:1). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan, (Supriyadi: 2015:3).

Kinerja secara umum merupakan implementasi yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Wibowo, 2014: 3). Di dalam suatu perusahaan, ada faktor penentu dalam meningkatkan disiplin kinerja

karyawan, kepribadian karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting peranannya dalam menciptakan unjuk kerja yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, (Kasmir, 2016: 193-198), kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan salah satunya yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Sahlan, 2015:53). Lingkungan kerja dibagi menjadi 2, Sedarmayanti (2011:26) yaitu Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik untuk lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan yang bersikap ramah atau acuh tak acuh.

Lingkungan kerja non fisik yang mana dilapangan sering ditemukan beberapa karyawan yang bersikap tak acuh ke sesama karyawan seperti saat ada suatu pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh 2 orang, namun karena sudah dikerjakan oleh satu orang karyawan, karyawan yang lain bersikap tak acuh, sehingga membuat pekerjaan tidak mencapai waktu target yang diinginkan, serta juga pimpinan yang terkadang memberikan pekerjaan tambahan yang tidak begitu urgent ditengah karyawan sedang mengerjakan tugas pokoknya, yang seharusnya tugas pokok tadi didahulukan dari pada tugas tambahan

tadi, namun karena pimpinan mengorder jadi tugas pokok tadi dikesampingkan lalu tertunda, dan lama selesai tidak sesuai waktu target yang ditentukan, ini juga membuat karyawan tidak nyaman terhadap pimpinan tersebut, terlihat lingkungan kerja memberi kontribusi yang cukup besar pada kinerja. Kondisi lingkungan kerja dalam variasi-variasi yang relative sederhana seperti rekan sesama karyawan yang mempunyai masalah satu dengan yang lain, dan sikap atasan yang tidak mentoleransi pekerjaan bawahan. Maka masalah lingkungan kerja tersebut secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut (Sedarmayanti, 2011).

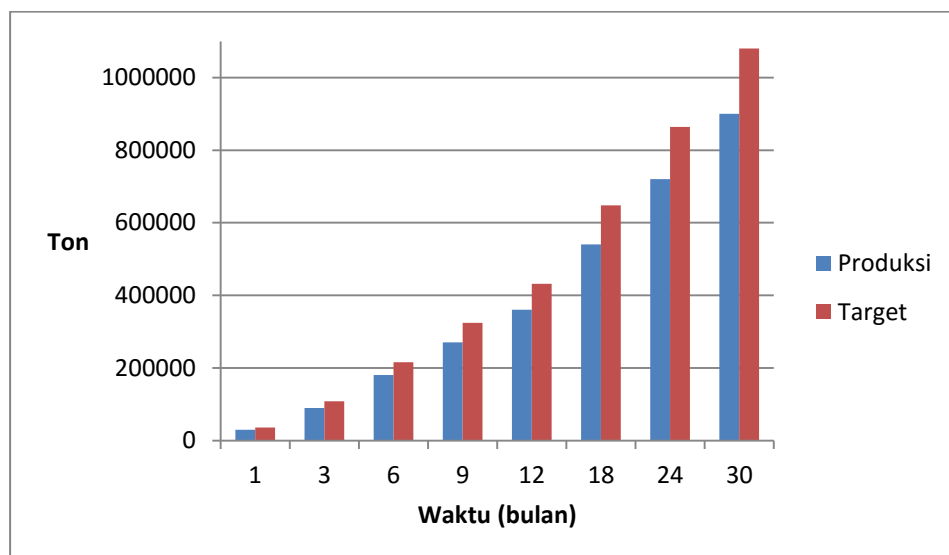
Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Menurut Malayu SP Hasibuan (2014:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2017: 97), disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam penelitian ini, tempat penelitian yang akan peneliti teliti ialah PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan melihat fenomena-fenomena masalah yang ada di Divisi PPU2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yaitu kurangnya sifat disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaan, yang mana karyawannya tidak ada inisiatif dalam melakukan pekerjaan hanya melakukan pekerjaan yang benar-benar menjadi tanggung jawabnya saja serta menjalankan pekerjaan tidak sesuai waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut membuat tidak tercapainya target seperti dalam hal pengantongan pupuk urea dengan mesin berkapasitas desain mencapai 1.000 bag/jam atau 50 ton/jam. 1 shift (8jam) bisa mengantongi sekitar 400 ton yang berarti 1 hari atau 3 shift bisa 1200 ton sedangkan di lapangan biasa mengantongi 1000 per hari.

Gambar I.1

Produksi dan target pengantongan urea



(Sumber: Diolah oleh penulis, 2021)

Kualitas dan kuantitas kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan

perusahaan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai nantinya akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif, bertanggung jawab dan melakukan kerja sama dengan baik fenomena penurunan kinerja karyawan yang terlihat di gambar diatas.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki tingkat kinerja yang baik. Baik buruknya kinerja karyawan sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat. Masalah disiplin kerja di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang perlu diperhatikan karena pada dasarnya disiplin kerja ini bisa membuat kualitas karyawan menjadi buruk dan mempengaruhi karyawan lainnya serta membuat rasa iri muncul sesama karyawan apabila tidak ditindak lanjutkan. Karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi akan mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap dirinya sendiri dan perusahaan, bertanggung jawab atas tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan kepadanya. Penulis menilai bahwa disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, karena penerapan sikap disiplin tingkah laku dan perbuatan.

Dalam mencapai tujuan organisasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, tentunya harus mempunyai karyawan yang benar-benar mau bekerja keras, serius dalam bekerja, mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, mempunyai keahlian, penuh semangat, dan juga mampu memberikan hasil yang sesuai dengan target perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Meskipun karyawan yang diterima di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang memiliki keahlian namun jika tidak bekerja dengan sepenuh hati dan tidak serius dalam bekerja akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi seperti hal yang terjadi yaitu hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan penumpukan pekerjaan.

Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawannya.

Jika karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka dapat menciptakan suasana terasa lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan, Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik karyawan yang bersangkutan maupun untuk PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Pentingnya pengawasan terhadap karyawan agar membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan organisasi begitupun di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang pentingnya pengawasan pimpinan secara langsung agar karyawan bekerja dengan baik sebagaimana hal yang terjadi berdasarkan observasi peneliti pengawasan di PT

Pupuk Sriwidjaja Palembang bisa dikatakan sudah ketat tetapi pimpinan mengawasi tidak 24 jam karena area yang luas dan pimpinan hanya mengawasi pada waktu-waktu tertentu, biasanya awal shift dan saat ada pekerjaan besar.

Kurangnya pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan yang sering menyalahgunakan wewenang dan melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya pengawasan yang melekat, maka karyawan akan merasa dirinya terawasi dan akan berkerja sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik untuk kepentingan perusahaan maupun karyawan. Bagi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan fenomena masalah pada PT. Pupuk Sriwidjaja maka peneliti tertarik untuk mengangkat masalah tersebut untuk diteliti dan kajian lebih lanjut berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi PPU2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi PPU2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ?

2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi PPU2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi PPU2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi PPU2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi PPU2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi PPU2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi sistem manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian secara teoritis dapat menambah kajian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat menjadi pertimbangan bagi instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan divisi PPU2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, dan dapat menjadi referensi atau masukan untuk kebijakan-kebijakan divisi PPU2 PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang pada periode selanjutnya,

3. Bagi Almamater

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