

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TITIS SAMPURNA –
OPERATION & MAINTENANCE PRABUMULIH**



Skripsi

Nama : Agil Octaurus

NIM : 212018326

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Tahun 2022

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TITIS SAMPURNA –
OPERATION & MAINTENANCE PRABUMULIH**

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



Nama : Agil Octaurus

NIM : 212018326

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Tahun 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agil Octaurus
NIM : 212018326
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Titis Sampurna- Operation & Maintenance Prabumulih

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 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 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, Februari 2022



Agil Octaurus

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih

Nama : Agil Octaurus

NIM :212018326

Fakultas : Ekonomi

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

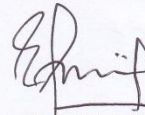
Pembimbing I,

Pembimbing II



DR. H. M. Idris, S.E., M.Si

NIDN. 0213106001



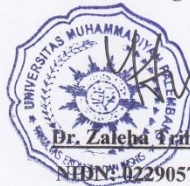
Ervita Safitri, S.E., M.Si

NIDN.0225126801

Mengetahui,

Dekan

u.b.Ketua Progrma Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung” (Q.S. Ali ‘Imran:104)

“Hiduplah seakan kamu akan mati besok. Belajarlah seakan kamu akan hidup selamanya” (Mahatma Gandhi)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayah Satria Imam dan Ibu Sri Hartati yang sudah mensupport dari awal hingga akhir
2. Kedua saudara saya kakak Rahmat Saputra Sari dan Ayuk saya Deva Apriani
3. Kepada keluarga dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu



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 Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih”** 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.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

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, S.E., 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 Drs. H. M Idris, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 yang telah memberikan do'a serta dukungan.

10. Kepada teman-teman seperjuangan (Dimas, Arif, Oki, Ilhan, Jaman, Budi, Ervan, Dina, Seprina, Keven, manda, Irza, Farizah, Leqa)
11. Kepada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah terkhusus PK IMM FEB UMPalembang beserta Adinda-Adinda Kader PK IMM FEB UMPalembang terutama Immawan 2018.
12. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamu 'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Februari 2022

Agil Octaurus

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Persembahan dan Motto	iv
Halaman Prakata	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN

HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampling.....	37
E. Data Yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data.....	39
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil penelitian.....	47
B. Pembahasan hasil penelitian	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN.....	95
B. SARAN	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Volume Penjualan GAS LPG	7
Table I.2 Jawaban responden terhadap faktor-faktor kepuasan	9
Tabel III.1 Operasionalisasi Vriabel	36
Tabel III.2 Jumlah Karyawan	38
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	65
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	68
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel IV.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	72
Tabel IV.7 Hasil Jawaban Responden Variabel lingkungan Kerja.....	75
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	79
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	80
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	81
Tabel IV.11 Hasil Uji Reabilitas	82
Tabel IV.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	83
Tabel IV.13 Hasil Uji F.....	85
Tabel IV.14 Hasil Uji T	86
Tabel IV.15 Hasil Uji Determinasi	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar IV.1 Diagram Organisasi PT. Titis Sampurna O & M Prabumulih ...	50
Gambar IV.2 Logo PT. Titis Sampurna O & M Prabumulih.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran: Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuisisioner Penelitian

Lampiran: Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran: Hasil Analisis Regresi Model 1 dan 2

Lampiran: Tabel Distribusi Frekuensi

Lampiran: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran: Surat Balasan Penerimaan Riset

Lampiran: Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Riset

Lampiran: Sertifikat AIK

Lampiran: Sertifikat SPSS

Lampiran: Sertifikat Organisasi

Lampiran: Sertifikat Magang

Lampiran: Plagiarisme

Lampiran: Biodata Penulis

ABSTRAK

Agil octaurus/212018326/Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan cara penyebaran kuisioner. Populasi penelitian di PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih berjumlah 156 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 100. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji F, uji t dan determinasi (R²) dengan tingkat kesalahan 10%.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y=7,393+0,686x_1+0,316x_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} (140,251) \leq F_{tabel} (2,36)$ dengan signifikan $0,000 < sig \alpha = 0,1$. Secara parsial diketahui Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (10,111) \geq t_{tabel} (1,660)$, dengan signifikan $t 0,000 < sig \alpha = 0,1$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,530) \geq t_{tabel} (1,660)$ dengan tingkat signifikan $t 0,001 < sig \alpha = 0,1$. Uji determinasi 0,738 (73,8%) variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja. Sedangkan (26,2%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Agil octaurus/212018326/The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih. This type of research is associative research. The data collection technique used in the study was by distributing questionnaires. The research population at PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih has 156 employees. The number of samples in the study was 100. The data analysis used in this study was qualitative and quantified. The analytical technique used in this study is multiple linear regression analysis. F test, t test and determination (R²) with an error rate of 10%.

The results showed that there was an influence of work discipline and work environment on employee performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression $Y=7.393+0.686X_1+0.316X_2$. Simultaneously shows that there is a positive and significant effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with a value of Fcount (140,251) Ftable (2,36) with a significant value of $0.000 < sig = 0.1$. Partially it is known that work discipline has an effect on employee performance with a value of tcount (10.111) ttable (1.660), with a significant t of $0.000 < sig = 0.1$. The work environment has a significant effect on employee performance with a value of tcount (3.530) ttable (1.660) with a significant level of $t 0.001 < sig = 0.1$. The determination test of 0.738 (73.8%) variables of work discipline and work environment was able to explain the performance. Meanwhile (26.2%) is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, 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 Disiplin kerja.

Disiplin kerja 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. Selain disiplin

kerja, Lingkungan juga mempengaruhi kinerja karyawan karena 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, 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).

Dalam penelitian ini, tempat penelitian yang akan peneliti teliti ialah PT. Titis sempurna-Operation & Maintenance Prabumulih dengan melihat fenomena-fenomena masalah yang ada di PT.Titis sempurna-Operation & Maintenance Prabumulih 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. 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. Titis Sampurna-Operation & Maintenance Prabumulih 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. Titis Sampurna-Operation & Maintenance Prabumulih 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. Titis sempurna Operation & maintanace Prabumulih 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. Titis sempurna-Operation & Maintenance Prabumulih.

Pentingnya pengawasan terhadap karyawan agar membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan organisasi begitupun di PT Titis sempurna Operation & Maintenance Prabumulih pentingnya pengawasan pimpinan secara langsung agar karyawan bekerja dengan baik sebagaimana hal yang terjadi berdasarkan observasi peneliti pengawasan di PT Titis sempurna Operation & Maintenance Prabumulih 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 Titis sempurna Operation & Maintenance Prabumulih 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.

PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih merupakan perusahaan penghasil Gas LPG, Hasil produksi LPG tiap tahun dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel I.1

Volume Penjualan Gas LPG

PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih

Keterangan	Satuan	2017	2018	2019	2020
Volume Penjualan Gas	BBTU	823.769	736.867	915.667	1.122.623

Volume	BSCF				
Transportasi Gas		502	460	779	777

Sumber: PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih. Tahun 2021

Perusahaan PT. Titis Sampurna merupakan industri minyak dan gas bumi di Indonesia yang telah berkembang pesat. PT. Titis Sampurna memutuskan untuk memulai bisnis barunya yaitu berinvestasi dalam beberapa proyek termasuk proyek gas fasilitas transmisi dan gas LPG di Prabumulih, Sumatera Selatan. Perusahaan ini memproduksi gas alam yang akan dirubah menjadi gas LPG, condensate untuk dapat dinikmati oleh masyarakat Kota Prabumulih. Keberadaan PT. Titis Sampurna yang berada di tengah-tengah pemukiman masyarakat merupakan wujud dan partisipasi dalam peningkatan dan pengembangan pembangunan masyarakat. Perusahaan dan masyarakat yang bermukim di sekitarnya merupakan dua komponen yang saling mempengaruhi. Dimana perusahaan memerlukan masyarakat sekitar dalam pengembangan perusahaan itu sendiri. Begitu juga sebaliknya, masyarakat memerlukan perusahaan tersebut dalam peningkatan perekonomian masyarakat serta pengembangan daerah akibat keberadaan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, aktivitas perusahaan tidak dapat dipungkiri memiliki dampak positif dan negatif terhadap masyarakat sekitarnya. Hal ini tidak lepas dari hubungan masyarakat dengan perusahaan tersebut dan begitu juga sebaliknya.

Sebuah perusahaan milik swasta yakni PT. Titis Sampurna (Persero) Tbk atau yang biasa disebut TS, merupakan sebuah Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak di bidang minyak dan gas bumi. Daerah operasi PT. Titis Sampurna, Sumatera Selatan berada di Limau Timur dengan rangkaian unit fasilitas Gas Compressor Air Serdang, Gas Compressor Beringin, Gas Pipeline, Gas extraction Plant dan CO2 removal serta fasilitas LPG storage LPG Loading. Lokasi PT Titis Sampurna LPG Plant Limau Timur tepatnya dipinggiran yang terletak 15 km dari pusat kota Prabumulih dan memiliki lahan seluas 4 hektar yang terletak di Muara Dua Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel I.2

Jawaban Responden Terhadap Faktor-Faktor Kinerja

No	Pertanyaan	Puas (%)	Tidak Puas (%)
1	Karyawan memiliki basis pengetahuan yang luas dan berkemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan	40%	60%
2	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya	30%	70%
3	Perusahaan memberikan fasilitas kerja tidak sesuai SOP	60%	40%
4	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan	30%	70%
5	karyawan yang telah menikah cenderung bekerja tidak lebih dari yang diharapkan	60%	40%
6	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri Karyawan	50%	50%
7	karyawan mendapatkan tim kerja yang saling mendukung	30%	70%
8	Atasan saya dapat memberikan motivasi kepadaya untuk bekerja dengan baik	40%	60%

Sumber Kuisioner Pra Survei 2021

Dari table 1.1 hasil pra survei ditemukan beberapa fenomena yang terjadi di PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih. Dimana setelah dilakukan pra survei ke beberapa karyawan bahwa kinerja karyawan yang pertama yaitu karyawan tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya, kedua target yang menjadi tanggung jawab karyawan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan, ketiga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dikarenakan karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, keempat yaitu karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas yang dimilikinya dikarenakan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Fenomena dalam disiplin kerja karyawan yang mana karyawan merasa tidak puas dengan keadaan sekarang dan juga kondisi kerja yang dilakukan dirumah. Pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan di dalam kantor harus dibawa dan dikerjakan di rumah yang memiliki banyak hambatan oleh pekerjaan rumah dan juga kurangnya koordinasi dengan tim.

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. Titus Sampurna Operatian & Maintenance Prabumulih perlu diperhatikan karena pada dasarnya disiplin kerja ini bisa membuat kualitas karyawan

menjadi baik dan mempengaruhi karyawan lainnya serta membuat rasa bahagia muncul sesama karyawan apabila terus disiplin dalam bekerja. 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.

Kinerja karyawan yang menurun pada PT Titis Sampurna – Operation dan Maintenance Prabumulih ialah disebabkan adanya tidak disiplinnya beberapa pegawai dan tidak didampingi dengan kerjasama antara atasan dan pegawai yang ada, kurangnya motivasi terhadap para karyawan dan banyaknya tuntutan pekerjaan yang membuat karyawan merasa kurang produktif dalam bekerja. Hal ini dikuatkan dengan hasil observasi yang peneliti lakukan pada bagian Operations Support Superintendent yang berfungsi sebagai bidang yang melakukan perencanaan, mengadakan, mengatur pemakaian, menyimpan, mengembalikan, merawat, menyingkirkan dan menghapuskan barang-barang keperluan kerja dalam usaha kerja sama yang bersangkutan. Bahwa masih ada beberapa karyawan di dalam bidang tersebut yang belum paham dengan apa yang seharusnya menjadi tuntutan bidangnya. Berdasarkan uraian diatas sehingga penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh Disiplin Kerja, lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih?

C. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Titis Sampurna – Operation & Maintenance Prabumulih?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian semoga dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian semoga dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak berkepentingan.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati, D. I., & Dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Gava Media.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: Noerfikri.
- Makkira, Gunawan, & Munir, A. R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carefour) cabang Penakkukang Makasar. *Mirai Management* , 211-227 Vol.1 No.1.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Universitas Muslim Indonesia* , 121-132 Vol.2 No.1.
- Rahmawati, H. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuasin. *Universitas Muhammadiyah Palembang* , 1-74.
- Ridel Clif Joune, R. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Universitas Sam Ratulangi Manado* , 1243-1253 Vol.3 No.3.
- Safitri, E. (2017). *Statistik 1*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sihotang. (2013). *Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Pranada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.