

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CAHAYA RIAU MANDIRI KABUPATEN LAHAT**



Skripsi

Nama : Keven Viona Pitliani

NIM : 212018290

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

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CAHAYA RIAU MANDIRI KABUPATEN LAHAT**

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



**Nama : Keven Viona Pitliani
NIM : 212018290**

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Keven Viona Pitliani
Nim : 212018290
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 kutipan 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, Februari 2022



Keven Viona Pitliani

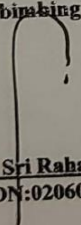
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

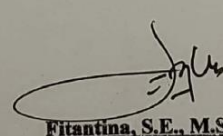
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat.
Nama : Keven Viona Pidiari
Nim : 212018290
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Maret 2022



Pembimbing I


Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M
NIDN:0206016702

Pembimbing II


Fitantina, S.E., M.Si
NIDN:0028026301

**Mengetahui,
Dekan
u.h. Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN:0229057501

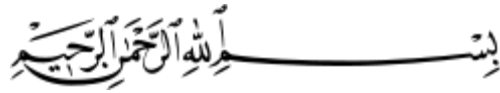
Motto dan Persembahan

“Ilmu tanpa amal adalah kegilaan dan amal tanpa ilmu adalah kesiasian” imam ghazali

Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua, bapak Darliansyah dan ibu Neni siswanti.
2. Adikku tercinta gina syah vira
3. Sahabat seperjuanganku



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua Bapak Darliansyah dan ibu Neni siswanti. saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih 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.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr.Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 dan ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga kripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak Toding selaku kepala pimpinan dan seluruh karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat. yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
9. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2018.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu

pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang, Februari 2022

Keven Viona Pitliani

DAFTAR ISI

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

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	27
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	35

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Data yang Diperlukan.....	41

F. Metode Pengumpulan Data.....	41
G. Uji Instrumen	42
H. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	77
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 laporan hasil produksi PT. Cahaya Riau Mandiri	5
Tabel I.2 Hasil Kuisioner Pra-Riset PT. Cahaya Riau Mandiri lahat	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	31
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel penelitian.....	38
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten Lahat Berdasarkan Bagian Pekerjaan	40
Tabel VI.I Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel VI.5 Uji Realibilitas	54
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja karyawan (Y).....	58
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel lingkungan kerja (X1)	61
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X2)	63
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel disiplin kerja (X3).....	65
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	68
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F	70
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial).....	71
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	56
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Penulisan Skripsi
- Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja
- Lampiran : Uji Validitas Dan Reliabilitas Kompetensi
- Lampiran : Uji Validitas Dan Reliabilitas Disiplin Kerja
- Lampiran : Frekuensi Jawaban responden (Y)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban responden (X1)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban responden (X2)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban responden (X3)
- Lampiran : Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi T
- Lampiran : Tabel Distribusi R
- Lampiran : Biodata Peneliti
- Lampiran : Sertifikat Spss
- Lampiran : Sertifikat Plagiasi
- Lampiran : Sertifikat Organisasi

ABSTRAK

Keven Viona pitliani/212018290/2022/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder sebagai data pendukung. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner (Angket) dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien determinasi. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat. Hasil koefisien determinasi lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkam 90,8%

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Memasuki era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan dalam menghadapi abad baru, perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan serta berkeinginan untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin. Sehingga perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugas.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Malayu S.P Hasibuan (2010:10) Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal, pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan kedisiplinan dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang besar dan persentase tingkat bunga bank, karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Masyarakat bertujuan

memperoleh barang dan jasa yang baik dan berkualitas sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu perusahaan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja. Kasmir (2018-65-71) mengatakan ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan kinerja karyawan. Sutrisno (2016:118) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan di perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Menurut Damayanti lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan,

dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pimpinan.

Selain lingkungan kerja kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompetensi. Wibowo (2015:217) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh perusahaan. Dengan demikian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Pandi Afandi (2018:12) menjelaskan kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

PT. Cahaya Riau Mandiri (CRM) merupakan salah satu perusahaan tambang swasta yang berada di kabupaten Lahat Sumatera Selatan. PT. Cahaya Riau Mandiri telah memiliki izin usaha jasa pertambangan (IUJP) Dirjen Minerba untuk melakukan kegiatan tambang batu bara, mulai dari pengupasan lahan (over burden), coal getting, pengangkutan

menggunakan truck dan penyewaan alat berat berat. Perusahaan dalam kegiatannya didukung oleh tim manajemen yang padu dan sumber daya manusia yang kompeten, professional dan ahli dibidang pertambangan serta memiliki alat pertambangan sesuai dengan standar pertambangan, dalam setiap kegiatan operasional pertambangan perusahaan berkomitmen memenuhi standar kesehatan, keselamatan kerja, dan lingkungan hidup(KL3H) yang diharapkan mampu meminimalkan resiko kesehatan kerja dan dampak terhadap lingkungan hidup sesuai dengan kaidah pertambangan yang baik dan benar (good minning practice). Sehingga perusahaan ingin mencapai dan memenuhi target perusahaan dengan sebaik dan semaksimal mungkin.

Mewujudkan visi misi dan tujuan perusahaan harus mampu memahami karkater sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor SDM yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri pada saat ini dapat dikatakan kurang baik, ditunjukan dengan kualitas dan kuantitas belum memenuhi standar kerja sehingga mengakibatkan tidak maksimalnya karyawan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan.

Tabel I.1
Years achievement report produksi PT. Cahaya Riau Mandiri
Pada Tahun 2016 – 2020
(Dalam Metric Ton)

<i>No</i>	<i>Years</i>	<i>Plan</i>	<i>Actual</i>	<i>Change %</i>
1	2016	850.000 MT	798.423 MT	93%
2	2017	850.000 MT	743.872 MT	87%
3	2018	850.000 MT	691.551 MT	81%
4	2019	850.000 MT	658.192 MT	77%
5	2020	850.000 MT	623.712 MT	73%

Sumber : Years achievement report produksi PT. Cahaya Riau Mandiri, 2020

Data tabel I.1 menunjukkan bahwa laporan produksi batu bara tahunan PT Cahaya Riau Mandiri kabupaten Lahat cenderung terlihat menurun. Dimana realisasi produksi perusahaan mengalami penurunan selama 5 tahun terakhir (2016-2020) yang artinya bahwa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan karyawan masih mengalami permasalahan dan masih banyak karyawan yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sehingga mengakibatkan karyawan belum mampu dalam mencapai tujuan dan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Peneliti juga melakukan pra-penelitian sederhana di awal menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner kepada 20 karyawan PT. Caya Riau Mandiri kabupaten Lahat untuk memperkuat dugaan peneliti atas permasalahan yang terjadi di PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten Lahat.

Tabel I.2
Hasil Kuisoner Pra Riset
PT. Cahaya Riau Mandiri lahat

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman	6	14
2	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	7	13
3	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan semua karyawan	9	11
4	Saya mempunyai keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan saya	8	12
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya percaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sangat baik	9	11
6	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim	7	13
7	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawan	5	15
8	keadilan atasan terhadap karyawan sudah diterapkan dengan baik	4	16
9	Hukuman yang diterima karyawan saat melakukan pelanggaran sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku	6	14
10	Hasil kinerja saya melebihi target yang diberikan oleh perusahaan	5	15
11	Karyawan bekerja sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan	9	11
12	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	8	12

Sumber: kuesioner pra-penelitian kepada karyawan, 2021

Berdasarkan tabel I.2 hasil pra-penelitian sederhana melalui wawancara dan kuesioner peneliti menemukan permasalahan yang ada di PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten Lahat seperti lingkungan kerja. Kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten Lahat, sehingga semakin memperkuat penyebab terjadinya kinerja karyawan menurun di PT Cahaya Riau Mandiri kabupaten lahat.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, lingkungan kerja di PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten Lahat bisa dikatakan kurang baik. Ditandai dengan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh security sehingga mengakibatkan karyawan sering mengalami kehilangan minyak bahan bakar untuk kendaraan saat jam istirahat.

Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum sepenuhnya terpenuhi terlihat dari keterbatasan wc yang ada di PT Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat menyebabkan karyawan kurang nyaman dan terdapat jalan yang belum di aspal dan masih tanah kuning sehingga menyebabkan akses masuk ke perusahaan menjadi terhambat apalagi saat hujan. Terdapat karyawan yang acuh dan tidak peduli antar sesama karyawan yang mengakibatkan kerja sama kurang baik dan karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya sehingga sangat berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten Lahat.

Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari faktor kompetensi yang dimiliki karyawan itu sendiri. Adapun kompetensi yang dimiliki karyawan PT, Cahaya Riau Mandiri kabupaten Lahat sedikitnya pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan fokusnya dibidang pengelupasan lahan, hal ini dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang belum dapat menguasai

seungguhnya alat untuk pengelupasan lahan tersebut. Ada beberapa karyawan juga yang merasa kurang percaya diri terhadap keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Kurangnya kerja sama antara tim dan hasil kerja yang kurang beradaptasi antar sesama karyawan disebabkan karakteristik karyawan yang belum cukup baik sehingga berdampak dalam menyelesaikan tanggung jawab yang belum bisa karyawan penuhi secara optimal.

Selain faktor lingkungan kerja dan kompetensi. Kedisiplinan yang terjadi pada PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten Lahat juga diketahui Kurangnya rasa keadilan yang diberikan atasan terhadap karyawan terlihat dari masih adanya karyawan yang mendapat cuti lebih banyak karena lebih dekat dengan atasan, selain itu Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang mengalami permasalahan juga tidak seimbang dan tegas. Kurangnya pengawasan melekat yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan sehingga membuat karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan kerja, Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri Kabupaten Lahat.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten lahat.
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten lahat.
3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten lahat.
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten lahat.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten lahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten lahat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten lahat.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten lahat.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

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

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT. Cahaya Riau Mandiri kabupaten Lahat

3. Manfaat Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Agustia, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang. *Universitas Muhamadiyah Palembang*, 140.
- Beny Wahyudi, P. U. (n.d.). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sumber Ayem Kediri.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Grup.
- Ferdiana, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawam. *Studi Manajemen dan Bisnis*, 194.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isnaini, D. A. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku Organisasi* . Palembang: Noer Fikri.
- Nur Sodik, H. T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Arastirma Fakultas ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 336-346.
- Shelby, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kayawan PT Anugeraj Sejahtera Depok. *Universitas Pamulang*.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.