

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURVEYOR INDONESIA  
(PERSERO) CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Muhammad Adhan Abdullah**

**NIM : 212018179**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURVEYOR INDONESIA  
(PERSERO) CABANG PALEMBANG**

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



**Nama : Muhammad Adhan Abdullah**

**NIM : 212018179**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Adhan Abdullah  
NIM : 212018179  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang

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 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, Februari 2022



Muhammad Adhan Abdullah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**


Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang

Nama : Muhammad Adhan Abdullah  
NIM : 212018179  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Februari 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,



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


Sudarta, S.E., M.M  
NIDN : 0203026701

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya,”

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

“Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.”

(HR. Muslim)

“... dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir.”

(Q.S. Yusuf ayat 87)

Dengan rasa cinta dan do'a Skripsi ini

kupersembahkan kepada:

1. Ayahandaku (Purman) dan Almarhumah  
Ibundaku (Arlianti) Tercinta
2. Saudara-Saudaraku serta Keluarga  
Besarku
3. Sahabat Seperjuangan
4. Almamater Kebanggaanku



## PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Purman dan Almarhumah Ibu Arlianti, 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. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Buisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat dan memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku kakakku dan adikku yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Pimpinan dan pegawai PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kepada sahabat seperjuangan (Aldo, Amin, Alfi, Alissa, Budi, Ilham, Medy, Sakinah).
10. Terima kasih untuk Fitria Melinia Mayang Sari telah memberikan semangat.
11. Terakhir, tidak kalah penting yaitu terima kasih kepada diriku, terima kasih diriku karena telah mempercayaku, terima kasih diriku karena telah bekerja keras, terima kasih diriku karena tidak meminta hari libur, terima kasih diriku karena tidak pernah menyerah, terima kasih diriku karena selalu bersedekah dan berusaha lebih banyak memberi dari pada menerima.

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.

Palembang, Febuari 2022

Muhammad Adhan Abdullah

## Daftar Isi

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iii
Motto dan Persembahan.....	iv
Prakata.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran .....	xi
Abstrak .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya .....	33
C. Kerangka Pemikiran.....	37
D. Hipotesis.....	40
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian .....	42
C. Operasionalisasi Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampel .....	44



E. Data yang Diperlukan.....	47
F. Metode Pengumpulan Data .....	47
G. Analisis Data .....	49
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
A. Hasil Penelitian .....	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	83
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>94</b>
A. Simpulan.....	94
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA .....	96
LAMPIRAN.....	97

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Rekapitulasi Penilaian Karyawan .....	5
Tabel II.1 Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	37
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	43
Tabel III.2 Jumlah Karyawan.....	44
Tabel III.3 Kerangka Sampel .....	46
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert.....	51
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel IV.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) .....	63
Tabel IV.3 Uji Validitas Disiplin (X2) .....	64
Tabel IV.4 Uji Validitas Kompetensi (X3).....	65
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	66
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y).....	70
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X1).....	72
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X2).....	74
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X3).....	76
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda .....	78
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan).....	80
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial) .....	81
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi .....	82

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	68
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja.....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian.....	97
Lampiran : Kuesioner Penelitian.....	98
Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden.....	103
Lampiran : Hasil Uji Instrumen .....	109
Lampiran : Uji Regresi Linier Berganda.....	117
Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden.....	118
Lampiran : Tabel Distribusi F.....	126
Lampiran : Tabel Distribusi t.....	128
Lampiran : Tabel Distribusi r.....	129
Lampiran : Biodata Penulis.....	131
Lampiran : Surat Persetujuan Penelitian .....	132
Lampiran : Surat Keterangan Selesai Riset.....	133
Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi .....	134
Lampiran : Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek.....	135
Lampiran : Sertifikat SPSS .....	136
Lampiran : Sertifikat Komputer .....	137
Lampiran : Hasil Cek Plagiat .....	139
Lampiran : Sertifikat Organisasi .....	140
Lampiran : Sertifikat Bumdes .....	141
Lampiran : Surat Perbaikan .....	142

## **ABSTRAK**

**Muhammad Adhan Abdullah/212018179/2022/Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan kompetensi secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 91 karyawan dan sampel sebanyak 48 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, pada tahap analisis yang digunakan adalah data kualitatif di kuantitatifkan. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data berupa analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis F dan t serta koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antar variabel lingkungan kerja (X1), disiplin (X2) dan kompetensi (X3) secara bersama-sama terhadap (Y) kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang. Adanya pengaruh lingkungan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang, adanya pengaruh disiplin (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dan adanya pengaruh kompetensi (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.

**Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin, Kompetensi dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

**Muhammad Adhan Abdullah/212018179/2022/*The Influence of Work Environment, Discipline, And Competence on Employee Performance at PT. Surveyor Indonesia (Persero) Palembang Branch/Human Resources Management.***

*The formulation of the problem in this study is whether the work environment, discipline and competence influence jointly and partially on the performance of employees of PT. Surveyor Indonesia (Persero) Palembang Branch. In this study a population of 91 employees and a sample of 48 employees. The data used in this study are primary data and the data collection technique is a questionnaire. At the analysis stage, qualitative data is quantified. The analytical technique used is the instrument test consisting of validity and reliability tests, while the data analysis technique is in the form of multiple linear regression analysis and hypothesis testing  $F$  and  $t$  and the coefficient of determination ( $R^2$ ) with an error rate of 10%. The results showed that there was a positive influence between the variables of work environment ( $X_1$ ), discipline ( $X_2$ ) and competence ( $X_3$ ) together on ( $Y$ ) employee performance of PT. Surveyor Indonesia (Persero) Palembang Branch. The existence of the influence of the work environment ( $X_1$ ) partially on the performance of employees ( $Y$ ) PT. Surveyor Indonesia (Persero) Palembang Branch, the influence of discipline ( $X_2$ ) partially on employee performance ( $Y$ ), and the influence of competence ( $X_3$ ) partially on employee performance ( $Y$ ) PT. Surveyor Indonesia (Persero) Palembang Branch.*

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

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Agar aktivitas manajemen sumber daya manusia berjalan dengan baik, maka diperlukan karyawan yang mampu menunjang segala aktivitas kerja di perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan maka manajemen sumber daya manusia tidak dapat terlaksana.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Sedangkan teori lain menyebutkan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan,

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016:189). Berdasarkan teori-teori tersebut, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja. Kompetensi merupakan modal utama seorang karyawan dalam menunjang kinerjanya, sebab semakin baik kompetensi maka semakin baik pula kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, dengan demikian akan mampu bekerja secara optimal dalam penciptaan suatu kinerja. Selain itu disiplin kerja yang dimiliki karyawan mampu menciptakan kondisi kerja yang teratur dan tertata menjadi situasi yang kondusif guna pencapaian kinerja yang baik, karena semakin teraturnya karyawan dalam bekerja maka semakin baik pula hasil kerjanya. Serta lingkungan kerja mampu memberikan dampak pada kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja meliputi suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga apabila suasana atau kondisi tersebut dalam keadaan yang baik, maka akan mampu menunjang keadaan karyawan yang sedang bekerja di sekitarnya.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:02) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan



ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

Disiplin merupakan 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. Menurut Pandi Afandi (2017:11) disiplin kerja merupakan suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja sebagaimana bentuknya yang merupakan implementasi dari kesadaran dan kesediaan seseorang atau pegawai dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam lingkungan organisasi atau perusahaan di tempatnya bekerja, maka dengan adanya disiplin kerja itu sendiri akan membimbing karyawan menjadi lebih tertata dan teratur atas segala pengendalian dirinya untuk mau bekerja secara tepat dan akurat sesuai kebijakan dan aturan yang ditetapkan organisasi, dengan demikian hasil

dari kedisiplinan itu akan membentuk suatu kondisi yang kondusif dan selaras dengan tujuan organisasi dalam pencapaian suatu kinerja yang baik.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016 : 271). Sehingga dapat disimpulkan jika kompetensi merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan keterampilan dan pengetahuan tentang pekerjaannya, dengan demikian bermodalkan dengan kompetensi tersebut maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No.3040A Kec. Alang-alang Lebar Palembang 30152 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang survei, inspeksi dan konsultasi yang ada di Palembang. PT. Surveyor Indonesia (Persero) memberikan beberapa layanan berupa pemeriksaan teknis, survei, pengkajian, penilaian pengawasan, auditing serta konsultasi.

Berdasarkan hasil survey di PT. Suveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang, nampak kinerja karyawan pada perusahaan ini mengalami situasi kondisi yang belum optimal, karena karyawan mengalami penurunan kualitas kerja. Hal ini didasari dari tinjauan berdasarkan form penilaian pegawai tahunan, sebagai berikut :

**Tabel I.1**

**Rekapitulasi Penilaian Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang  
Palembang Terhadap Penilaian Kerja Waktu Tertentu Tahun 2020**

1. Penilaian Kinerja

No	Keterangan	Jumlah Karyawan (%)	Nilai
1	Pengetahuan Tentang Pekerjaan (Memahami seluruh tahapan/prosedur dan detail pekerjaan)	49 %	2
		21%	3
		17%	4
		13%	5
2	Kecepatan Kerja / Keterampilan (Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan)	56 %	2
		30%	3
		14%	4

2. Kedisiplinan Kerja

No	Keterangan	Jumlah Karyawan (%)	Nilai
1	Penilaian terhadap sikap tata tertib kerja, peraturan – peraturan disiplin kerja yang berlaku lainnya dalam periode penilaian (pada tahun berjalan)	49 %	2
		30%	3
		21%	4

## 3. Penilaian Perilaku

No	Keterangan	Jumlah Karyawan (%)	Nilai
1	Integrity (Sikap konsisten pada prinsip-prinsip dan nilai kejujuran)	15 %	2
		16%	3
		34%	4
		35%	5
2	Semangat Untuk Berprestasi (ACH) (Berkeinginan bekerja dengan baik, benar dan melebihi standard yang ditetapkan)	32 %	2
		27%	3
		23%	4
		18%	5
3	Kualitas Pelayanan (CS0) (Menindaklanjuti kebutuhan, permintaan dan keluhan pihak internal dan eksternal)	41 %	3
		39%	4
		20%	5
4	Inovasi (Perilaku dalam berpikir dan bertindak dengan cara yang baru, melakukan perubahan-perubahan)	56 %	2
		19%	3

		22%	4
		3%	5
5	Kerjasama Kelompok (TW) (Memiliki dorongan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain)	8 %	2
		59%	3
		17%	4
		16%	5
6	Perhatian Terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas dan Ketelitian Kerja	53 %	3
		47%	4
7	Willingness To Learn (Keinginan untuk terus belajar dan berkembang)	54 %	2
		25%	3
		21%	4
8	Speed Of Learning (Kecepatan dalam belajar hal baru terkait pekerjaan)	53 %	2
		37%	3
		10%	4

Sumber : PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang, 2020

Keterangan :

- 1) 5 (baik sekali)
- 2) 4 (baik)
- 3) 3 (cukup)
- 4) 2 (kurang)
- 5) 1 (kurang sekali)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa secara penilaian kinerja karyawan dari atasan/PIC yang terkait langsung di PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang terhadap penilaian kinerja waktu tertentu (PWKT) di tahun 2020 sebanyak 91 karyawan sangat belum optimal dan hasil kinerja yang dilakukan belum sesuai yang telah ditetapkan perusahaan. PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang belum bisa mencapai kinerja yang diinginkan, karena tujuan di perusahaan tidak terpenuhi. Tujuan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan tidak dapat terealisasi dengan baik dikarenakan penyelesaian dalam tugas yang diberikan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut belum sepenuhnya tercapai.

Lingkungan kerja PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang masih kurang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian di lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyaman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini disebabkan dari beberapa faktor yang dialami perusahaan seperti, kurangnya kerjasama antar karyawan, situasi lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Sehingga karyawan

merasa kurang nyaman di lingkungan kerja tersebut. Hal itu menjadi salah satu penyebab bagaimana kinerja karyawan dapat menurun.

Disiplin kerja di PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang juga permasalahan yang di hadapi, sebab pimpinan kurang memperhatikan karyawan dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan leluasa melakukan pelanggaran, datang tidak tepat waktu dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, ketidaktepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas, karyawan tidak disiplin waktu terkait jam kerja sehingga jam kerja tidak sesuai dengan peraturan. Sanksi hukuman yang diberlakukan pun juga tidak sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan, sehingga pimpinan tidak memiliki bukti dalam memberikan sanksi hukuman terhadap karyawan. Ketegasan pimpinan pun masih kurang baik dalam menyikapi karyawan yang tidak patuh, masih sehubungan dengan kurangnya pengawasan dari pimpinan, maka pimpinan tidak dapat bertindak tegas karena tidak mengetahui dengan jelas bagaimana sikap karyawannya di lapangan.

Disamping lingkungan kerja dan disiplin permasalahan lainnya pun disebabkan oleh kompetensi yang di hadapi karyawan. Sebab karyawan umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tugas-tugas yang diberikan masih kurang maksimal dan sering terlambat dari deadline yang ditentukan. Beberapa karyawan juga masih belum handal dengan tugas yang diberikan. Bahkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pun kurang baik, karena apa yang ditetapkan perusahaan tidak terlaksana dengan baik, tidak mampu dipenuhi oleh karyawan,

sehingga hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang berkemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang?
4. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan :



1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ading, Sunarto. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *ISSN: 2598-9545*.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Fachrezy. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul. <http://eprints.upnyk.ac.id/id/eprint/16485>.
- Hasibuan, Melayu S.P.. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herry, Krinandi. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kapuas Prima Coal Tbk Jakarta. *ISSN: 2797-8966*
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat: Cetakan Keempat*. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.