

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. MARIANA BAHAGIA PROVINSI SUMATERA SELATAN**



**SKRIPSI**

**Nama : Novi Lestari**

**NIM : 212018114**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**PT. MARIANA BAHAGIA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**  
**Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Nama : Novi Lestari**

**NIM : 212018114**

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

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Novi Lestari

NIM : 212018114

Konsentarsi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
MARIANA BAHAGIA PROVINSI SUMATERA  
SELATAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis 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 ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022

   
Novi Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera  
Selatan

Nama : Novi Lestari  
NIM : 212018114  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembimbing I



Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si  
NIDN: 0205026201


Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal  
Pembimbing II



Nadia Afrilliana, S.E., M.Si  
NIDN: 0219048501

Mengetahui,  
Dekan  
u.b Ketua Program Studi Manajemen



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

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat”  
(QS. Al-Mujadalah: 11)

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (QS. Al-Baqarah: 286)

Rosululah bersabda “Barang siapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga” (HR.Muslim)

Skripsi ini aku persembahkan kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta,  
Bapak Sutarno dan Almh. Ibu  
Sri Suratmi
- ❖ Saudari perempuanku tercinta  
Zulfa Nabila
- ❖ Keluarga Besarku
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku



## **PRAKATA**

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat yang berlimpah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada orangtua ku tercinta Bapak Sutarno dan Almh. Ibu Sri Suratmi. Saudari perempuan ku Zulfa Nabila, serta keluarga besarku yang telah mendoakan ku dan sahabat-sahabat terbaikku.

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 Yuda Mahrom, 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 dan Bapak Mister Candra, S. Pd., M. Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univerisitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si selaku Pembimbing 1 dan Ibu Nadia Afrilliana, S.E., M.Si 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.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Bapak Randi Rio Sastelos dan Ibu Cici Yulfiana S.Kep., Ners dan seluruh karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Sahabat seperjuangan yang kusayangi terimakasih banyak telah memberikan semangat dan sudah bersedia menemani kurang lebih 4 tahun selama perkuliahan.

8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2018.
9. Almamater Hijau unggul dan islami kebangganku.
10. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulisa ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2022

Novi Lestari



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar .....	i
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Halaman Moto dan Persembahan .....	v
Halaman Prakata .....	vi
Daftar Isi .....	ix
Halaman Daftar Tabel .....	x
Halaman Daftar Gambar .....	xi
Halaman Daftar Lampiran .....	xii
Abstrak .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	26
D. Hipotesis .....	27

BAB III. METODE PENELITIAN .....	28
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi Penelitian .....	29
C. Populasi dan Sampel .....	30
D. Data yang Diperlukan .....	33
E. Metode Pengumpulan Data .....	35
F. Analisis Data .....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	46
A. Hasil Penelitian .....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....	72
A. Simpulan .....	72
B. Saran .....	73
DAFTAR PUSTAKA .....	75
LAMPIRAN .....	76

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan .....	5
Tabel II.1 Kerangka Pemikiran .....	26
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel .....	28
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Tetap Berdasarkan Bagian Devisi .....	29
Tabel III.3 Distribusi Populasi dan Sampel .....	35
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert .....	39
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	48
Tabel IV.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) .....	49
Tabel IV.3 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	50
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	51
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	56
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	58
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja .....	60
Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda .....	62
Tabel IV.10 Hasil Uji F (Simultan) .....	64
Tabel IV.11 Hasil Uji t (Parsial) .....	66
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran .....	26
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
Gambar IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan ..	53
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (Y)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X1)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X2)
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi t
- Lampiran : Tabel Distribusi r
- Lampiran : Biodata Penulis
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat Pelatihan SPSS
- Lampiran : Hasil Cek Plagiasi

## ABSTRAK

### **Novi Lestari/212018114/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan/Manajemen Sumber Daya Manusia**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan. Populasi penelitian di PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan adalah 120 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 55 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat signifikan 10%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda  $Y = 11,915 - 0,106X_1 + 0,255X_2$ . Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (4,912) > F_{tabel} (2,19)$  dengan signifikan  $0,011 < 0,1$ . Secara parsial diketahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (-0,106) \leq t_{tabel} (1,674)$  dengan tingkat signifikan  $0,228 < 0,1$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (2,856) > t_{tabel} (1,674)$  dengan signifikan  $0,006 < 0,1$ . Uji koefisien determinasi 0,127 (12,7%) variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

## **Novi Lestari/212018114/2020/The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Mariana Bahagia South Sumatra Province/Human Resource Management**

The formulation of the problem in this research is is there any influence of work environment and work discipline on employee performance of PT. Mariana Happy, South Sumatra Province. This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at PT. Mariana Happy, South Sumatra Province. The research population at PT. Mariana Bahagia, South Sumatra Province, has 120 employees. The selected sample is 55 employees. The type of research used is Associative. The data collection technique in this research is a questionnaire. The data analysis used in this research is qualitative and quantified. The analytical technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination ( $R^2$ ) with a significant level of 10%.

The results showed that the influence of the work environment and work discipline on employee performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression  $Y = 11.915 - 0.106X_1 + 0.255X_2$ . Simultaneously showed that there was a significant effect of Work Environment and Work Discipline on employee performance with a value of  $F_{count} (4.912) > F_{table} (2.19)$  with a significance of  $0.011 < 0.1$ . Partially it is known that the work environment has a significant effect on employee performance with a value of  $t_{count} (-0.106) > t_{table} (1.674)$  with a significant level of  $0.228 < 0.1$ . Work discipline has a significant effect on employee performance with a value of  $t_{count} (2.856) > t_{table} (1.674)$  with a significant  $0.006 < 0.1$ . The coefficient of determination test is 0.127 (12.7%) the variables of work environment and work discipline are able to explain the employee's performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (SDM) tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang memiliki keahlian sesuai dengan jenis pekerjaannya. Sumber daya manusia yang unggul dan berpotensi harus senantiasa dipertahankan dan dikembangkan sehingga memiliki kinerja yang maksimal dan sanggup menghadapi tuntutan yang ada dalam perusahaan serta persaingan bisnis yang kompleks untuk menjawab semua tantangan dan mampu bersaing. Pengelola manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam arti luas akan membawa kesejahteraan bagi pengelolannya, pemerintah, masyarakat sekitar maupun masyarakat umum.

Sumber daya manusia memiliki faktor penting yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitas perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam meningkatkan eksistensi nya dimulai dari usaha manusia itu sendiri. Perusahaan pada dasarnya tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil tetapi yang lebih penting yaitu perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor karyawannya dalam mencapai



tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi yang mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Hal yang paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja menurut Yoyo Sudaryo (2018:205) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2016:51) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti kebersihan tempat kerja memadai atau tidaknya serta alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja menurut kasmir (2019:192) adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai suasana ditempat bekerja dimana karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, disiplin kerja menurut Edy Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa disiplin kerja sikap kesediaan dan

kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2017:163). Penerapannya, disiplin kerja lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Kedisiplinan karyawan harus dijaga selalu, jika tidak dijaga maka berpengaruh terhadap ketepatan waktu kerja dan efektifitas tugas yang diberikan. Dengan demikian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan terhambat dalam pencapaiannya. Jika perusahaan mementingkan faktor pendidikan, kemampuan karyawan dan teknologi saja tanpa memperhatikan sebuah produk atau jasa yang maksimal bila para karyawan tidak dapat memanfaatkan fasilitas secara teratur dan mempunyai tingkat disiplin kerja.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia (SDM) semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan memperkerjakan sumber daya manusia (SDM) menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

PT. Mariana Bahagia merupakan salah satu perusahaan galangan kapal besar yang berada di provinsi sumatera selatan, galangan kapal ini bergerak dibidang pembuatan dan perbaikan

kapal dengan fasilitas seperti *building berth*, *graving dock*, dan *floating dock*. PT. Mariana Bahagia merupakan perusahaan milik negara yang telah meluncurkan Kapal ro-ro yang diberi nama oleh KMP TATIHU dengan pelabuhan Palembang provinsi Sumatera Selatan yang memiliki panjang 56,02 meter dan lebar 14,00 meter serta kedalaman 3,80 meter. Dari pengerjaan proyek pembuatan kapal dapat menggunakan perencanaan (*planning*), penyusunan jadwal (*scheduling*), dan pengendalian (*monitoring*) untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan perusahaan. Kegiatan proyek pembuatan kapal merupakan kegiatan yang sementara berlangsung dalam jangka waktu terbatas.

Berikut ini adalah data target dan realisasi hasil produksi yang harus diselesaikan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penjualan Kapal**  
**PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan**  
**Tahun 2012-2016**

Tahun	Penjualan Perusahaan (Rp)	Penjualan Keseluruhan (Rp)	Presentase Target yang Tercapai (%)	Presentase Target yang Belum Tercapai (%)
2016	36.969.000.000	66.922.000.000	55,24 %	44,76 %
2017	61.969.000.000	111.996.000.000	55,33 %	44,67 %
2018	88.784.000.000	120.124.000.000	73,91 %	26,91 %
2019	54.915.000.000	69.705.000.000	78,78 %	21,22 %
2020	133.699.000.000	221.068.000.000	60,48 %	39,52 %

*Sumber: PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan, 2021*

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa lima tahun terakhir PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2016-2020 target penjualan belum optimal dan hasil kinerja yang setiap tahunnya tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan usahanya PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan. Oleh karena

itu perlu dikaji lebih lanjut faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dengan banyaknya faktor tenaga manusia maka kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Permasalahan kinerja yang dialami PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan yaitu tentang kualitas. Hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang terbilang masih rendah dimana karyawan bekerja dan melakukan sesuatu hal tidak maksimal seperti seringkali terjadi kesalahan, keterlambatan, serta keliruan dalam mengerjakan tugas pembuatan kapal. Selain itu kuantitas kerja juga masih menjadi permasalahan pada PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini ditandai dengan kuantitas kerja karyawan yang tidak mencapai standar yang telah ditetapkan. Kesadaran akan ketepatan waktu para karyawan juga masih rendah. Hal ini ditandai dengan masih seringkali karyawan yang datang terlambat dan masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan.

Selain kinerja, permasalahan yang dialami PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan bisa dikatakan kurang baik maka perlu mendapatkan perhatian, pada hakikatnya karyawan sebagai tenaga yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil yang optimal dengan kemampuan yang dimilikinya. Pada PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan masih terdapat hubungan yang kurang harmonis antara sesama karyawan, terlihat pada perselisihan yang sering terjadi dengan rekan kerja. Selain itu, karyawan sulit menyesuaikan diri dengan segala bentuk peraturan yang baru yang diberlakukan oleh atasan, hal ini dapat mengakibatkan atasan kurang disenangi oleh banyak karyawannya. Disamping

itu, terdapat kerja sama antar karyawan yang kurang kompak sehingga dalam pelaksanaan kerja sering kali tidak saling koordinasi.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan adalah faktor disiplin kerja dikarenakan disiplin masih rendah, ditunjukkan pada sanksi apabila karyawan melanggar aturan dan hanya diberikan sanksi hukuman yang tidak sesuai dengan sanksi yang seharusnya didapat, sehingga karyawan menganggap sepele aturan yang berlaku. Selain itu juga terlihat dari indikasi tanggung jawab, karyawan sering mengabaikan tanggung jawabnya yang terlihat pada karyawan yang tidak sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasnya. Pada perusahaan masih banyak karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan. Apabila hal ini terjadi terus menerus maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada tidak tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas dan melihat pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap keberhasilan kerja, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian yang diajukan adalah **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumateta Selatan?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mariana Bahagia Provinsi Sumatera Selatan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

## 2. Manfaat Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

## 3. Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penulis lainnya, khususnya penulis yang memiliki topik relatif sama dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zafana Publishing.
- Asiati Diah Isnaini, Fitriah Wani, Safitri Ervita, Nurahmi Maftuhah Nurahmi dan Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Asiati Diah Isnaini dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moh. Amir Fiqi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiara Abadi Pemekasan. *Jurnal Penelitian Volume 1 Nomor 2*. Januari 2018 215-252.
- Nitisemito, & Alex.S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmajaya, & Ni Nyoman Yulianthini. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Buleleng. *e- Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4* 2016.
- Raditya Novian Pradipta. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Surabaya Sukomanunggal. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 9, Nomor 7, Juli 2020*.
- Siagian. & Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media