

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITEL
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



Nama : Reri Oftini

Nim : 212018160

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITELSUMATERA
SELATAN**

SKRIPSI

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



Nama : Reri Oftini

Nim : 212018160

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reri Oftini
Nim : 212018160
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumsel

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulisan 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 kemudian 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, Juli 2022



Reri Oftini

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumsel.

Nama : Reri Oftini
NIM : 212018160
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal.....

Pembimbing I,



Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0018105606

Pembimbing II,



Mister Candra, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005069802

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap”.

(Q.S. Al-Insyirah : 6-8)

“ Lelah ketika belajar, Tidak lebih lelah saat terhina karena kebodohan”.

(Imam Syafi’i)

“ Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

(Q.S. Al-Baqarah : 7)

Skripsi ini saya persembahkan

- **Orangtua ku tercinta Bapak Heri Anton Dan Ibu Nirwana**
- **Saudara tercinta Kakak ku Reno Trisno**
- **Adik-adikku tersayang Resti Anggraini dan Rahma Wati**
- **Seluruh keluarga besarku**
- **Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang**
- **Teman seperjuangan**
- **Almamaterku**



PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WITEL SUMATERA SELATAN.**” Dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis mohon maaf apabila dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan untuk menyelesaikannya. Serta penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Heri Anton dan Ibunda Nirwana yang telah mendidik, memberikan semangat dengan penuh kasih sayang, mendoakan agar diberikan kelancaran urusan dan memberikan motivasi dan menasehati.

Terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli. S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.E., M.Si., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Dosen II yang telah membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia witel Sumatera Selatan yang telah membantu penulis dalam penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besarku yang telah banyak membantu baik dalam materi maupun nonmateri, memberikan doa, semangat, motivasi dan memberikan nasehat.
10. Sahabat terbaikku (Rumpi) Manina, Hesti, Kiki, Virla, Indah, Desi, Lucy, Delpia Dan Pesta Oktaria yang selalu mendukung dan mensupport penulis dalam kondisi apapun.
11. Teman-teman seperjuangan dan satu angkatan yang telah bersedia menemani serta membantu selama perkuliahan.
12. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung.

13. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for just being me at all times.

Semoga semua bantuan yang mereka berikan dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna, penulis juga berharap semoga dari laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Aamiin.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2022

Reri Oftini

212018160

DAFTAR ISI

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

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II.KAJIAN PUSTAKA, KERANGKAPEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	10
B. Kerangka Pemikiran	24
C. Hipotesis.....	26

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi Penelitian	28
C. Operasionalisasi Variabel.....	29
D. Populasi Dan Sampling	30
E. Data Yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data	32
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	34

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian	64

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA	69
----------------------	----

LAMPIRAN.....	71
---------------	----

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah pelanggan PT. Telkom Indonesia	5
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	23
Tabel II.2 Kerangka Pemikiran.....	25
Tabel III.1 Defenisi Operasional Variabel.....	29
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan	30
Tabel III.3 Kerangka Sampel.....	31
Tabel III.4 Instrumen Skala Likert	34
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	46
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidkan	49
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja....	50
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel IV.10 Hasil Uji F (Simultan)	61
Tabel IV.11 Hasil Uji t (Parsial).....	62
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuisisioner

Lampiran 3 Tabulasi Data

Lampiran 4 Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 5 Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 7 Tabel R

Lampiran 8 Tabel F

Lampiran 9 Tabel t

Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 11 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 12 Sertifikat Magang

Lampiran 13 Sertifikat Komputer

Lampiran 14 Sertifikat AIK

Lampiran 15 Sertifikat SPSS

Lampiran 16 Plagiarsm Checker

Lampiran 17 Biodata Penulis

ABSTRAK

Reri Oftini /212018160/2022 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan .

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini sampel yang di ambil sebanyak 49 karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang di gunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda, Uji F, Uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. Hasil koefisien determinasi lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Reri Oftini /212018160/2022 Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance of PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan.

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. In this study the sample taken as many as 49 employees. The sample method used is simple random sampling. This type of research includes associative research. The data used in this study are primary and secondary data. The data collection method used is through questionnaires and documentation. The technique used is multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination. The results of the multiple linear regression equation show that there is a positive influence of the work environment and work discipline on the performance of the employees of PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant effect of work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. The results of the t hypothesis test indicate that there is a significant effect of work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. The results of the coefficient of determination of the work environment and work discipline contribute to the ups and downs of changes that occur in the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan.

Keywords: Work environment, work discipline and employee performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia-nya. Dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi karena dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi guna mencapai keberhasilan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Afandi, 2018).

Terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah kinerja para karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi pada organisasi tempat dimana

para karyawan tersebut bekerja. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas perusahaan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu seperti halnya lingkungan kerja dan disiplin kerja yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan, 2015).

Menurut Wibowo (2014) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. (Sherlie & Hikmah, 2020). Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga

kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerjakan mengalami peningkatan (D. P. Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020).

Menurut Alex S. Nitisemito dalam Danang Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lainnya. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan perasaan serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik dan bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Lingkungan kerja sebuah perusahaan dikatakan baik apabila dapat memotivasi karyawan untuk dapat disiplin dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik dan memiliki dampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula. Artinya, antara lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Menurut Sutrisno (2014), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin merupakan tindakan

manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan 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.

Adapun upaya menciptakan sikap disiplin kerja didalam perusahaan dapat dilakukan dengan peraturan yang jelas, cara kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah dipahami karyawan. Seorang yang berdisiplin cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang kantor tepat waktu, selalu taat pada peraturan yang berlaku dan menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat pada tinggi rendahnya kinerja seseorang. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan hal tersebut diharapkan produktifitas karyawan akan meningkat dan serta bertingkah laku disiplin (Anwar, 2017).

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (“TELKOM”, “Perseroan”, atau “Perusahaan”) adalah penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. TELKOM menyediakan layanan InfoComm, telepon tidak bergerak kabel (fixed wireline) dan telepon tidak bergerak nirkabel (fixed wireless), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan. Pada awalnya di kenal sebagai sebuah

badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf atau dengan nama “JAWATAN”. Pada tahun 1961 Status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel), PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Dan pada tahun 1974 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Pada tanggal 14 November 1995 di resmikan PT. Telekomunikasi Indonesia sebagai nama perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia. TELKOM menyediakan jasa telepon tetap kabel (fixed wire line), jasa telepon tetap nirkabel (fixed wireless), jasa telepon bergerak (mobile service), data/internet serta jasa multimedia lainnya. Adapun jumlah pelanggan PT. Telkom Indonesia pada tahun 2016-2020 dapat dilihat pada tabel 1.1. yaitu:

Tabel I.1
Jumlah Pelanggan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan
Pada Tahun 2016-2020

Tahun	Pelanggan Telepon Tetap	Pelanggan Seluler
2016	4,3 Juta	173,9 Juta
2017	11 Juta	196,3 Juta
2018	7,3 Juta	163 Juta
2019	9,4 Juta	171,1 Juta
2020	9,1 Juta	169,5 Juta

Sumber : PT. Telkom Indonesia, 2022

Tabel 1.1. menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan dalam mendapatkan pelanggan PT. Telkom Indonesia dalam 5 tahun terakhir mengalami ketidakstabilan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2017 PT. Telkom Indonesia mendapatkan pelanggan telepon tetap dan pelanggan seluler terbanyak. Sementara pada tahun 2020 mengalami penurunan jumlah pelanggan telepon tetap dan pelanggan seluler, padahal pada tahun 2019 PT. Telkom Indonesia telah mengalami kenaikan jumlah pelanggan. Jadi, berdasarkan tabel tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya belum maksimal. Karena terjadinya ketidakstabilan jumlah pelanggan pada PT. Telkom Indonesia. Kualitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam memberikan pelayanan masih kurang cukup memenuhi persyaratan dari perusahaan, seperti pekerjaan yang diberikan kepadanya masih ada yang belum sesuai dengan yang diperintahkan. Masih terjadi kurangnya ketepatan waktu pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaannya, itu salah satu yang membuat target susah untuk dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan pada PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan terdapat beberapa fenomena mengenai kinerja karyawan. Karyawan dalam bekerja harus menyelesaikan pekerjaannya, jika pekerjaan suatu karyawan tidak terselesaikan maka pekerjaan tersebut harus diselesaikan hari itu juga dan dapat dilihat dari jadwal kerja yang seharusnya masuk pukul 07.30 dan pulang pukul 17.00, tapi kenyataannya karyawan harus bekerja sampai malam hari dikarenakan pekerjaan belum selesai. Hal tersebut dapat membuat karyawan sering mengeluh.

Hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ada pada kantor PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis, adanya hubungan antar karyawan yang kurang baik dan tidak harmonis yang dapat dilihat dari cara karyawan bekerja saling bersaing demi naik jabatan. Serta dari beberapa karyawan menyatakan bahwa atasan dan rekan kerja kurang berkomunikasi langsung dengan karyawan sehingga bila karyawan ingin menyampaikan keinginan ataupun permasalahan yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan tidak tersampaikan. Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Namun kenyataannya tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta lingkungan fisik seperti lorong-lorong di kantor juga kurang pencahayaan dan menjadi salah satu faktor ketidaknyamanan dalam bekerja.

Serta fenomena yang dihadapi PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan juga berhubungan dengan disiplin kerja karyawan diantaranya adalah masih ada karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja dan tidak disiplin di waktu kerja. Terlihat tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan, atasan kurang melakukan pengawasan karena jarak antar ruangan atasan berbeda lumayan jauh serta ketika mendisiplinkan karyawan tidak ada sanksi berat yang diberikan sehingga dengan mudah para karyawan mengulangi kesalahan yang sama, kedisiplinan akan menjadi baik jika adanya perhatian baik dari atasan maupun sesama rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut, dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan ?
2. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan ?
3. Adakah Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rincian yang dinyatakan pada rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan penelitian, antara lain:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Diharapkan Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperluas cakrawala pemikiran pengalaman penulis

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi tambahan kepada perusahaan untuk mengembangkan lingkungan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Manfaat bagi almamater / Universitas.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi, wawasan dan referensi bagi para pembaca khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang agar memperoleh pengalaman dan pengetahuan yang luas

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Elfima, Suci dkk (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar*. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan Vol. 7 No.1.
- Hasibuan., & Malayu S.P (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Kartika Dewi Arisanti dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, Jimek*. Vol. 2 No.1.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Malayu S.P Hasibuan, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Misbahuddin dan Iqbal Hasan, (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumu Aksara.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmad Hidayat (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia*. Jurnal Sekretaris dan Manajemen. Vol. 5. No. 1 Maret 2021.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia*. MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(1).
- Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.