

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN OPERASIONAL PT. PERTAMINA EP ASSET  
1 FIELD RAMBA**



**Skripsi**

**Nama : M. Riski Saputra**

**Nim : 21 2016 255**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

skripsi

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN OPERASIONAL PT. PERTAMINA EP ASSET  
1 FIELD RAMBA**

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



**Nama : M. Riski Saputra**

**Nim : 21 2016 255**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYA PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Riski Saputra  
NIM : 212016255  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina ep asset 1 field Ramba

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah 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, Juni 2022



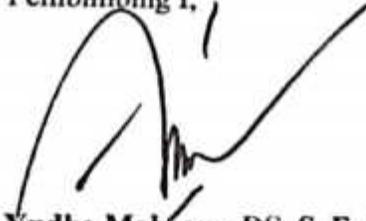
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul: Pengaruh Disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina ep asset 1 field ramba

Nama : M. Riski Saputra  
NIM : 212016255  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



Yudha Mahrom, DS, S. E., M.Si  
NIDN : 0221036902

Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., MM  
NIDN : 0110128301

Mengetahui,

Dekan

~~u.p.~~ Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN: 0229057501

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN DAFTAR ISI.....	v

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar belakang masalah .....	1
B. Rumusan masalah .....	8
C. Tujuan penelitian .....	8
D. Manfaat penelitian .....	9

### **BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

A. Landasan teori.....	10
B. Kerangka penelitian .....	23
C. Hipotesis .....	26

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis penelitian.....	29
B. Lokasi penelitian.....	30
C. Operasional variabel .....	31
D. Populasi dan sampel .....	32
E. Data yang diperlukan .....	33
F. Metode pengumpulan data.....	34
G. Analisis data dan tehnik analisis data .....	35

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Perkembangan sekarang ini, pandangan sebagai karyawan bukan hanya sumber daya belaka, melainkan lebih dari modal atau aset dengan istilah baru diluar *H.R (Human Resources)*, yaitu *H.C Human Capital*. SDM dapat dilihat bukan sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat

gandakan, dikembangkan (bandingan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, cost).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa) (Edy Sutrisno, 2016:3). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen.

Kinerja karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan agar nantinya dapat menguntungkan perusahaan dan juga untuk karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (sutrisno, 2016:172). Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja yang terbaik perlu dibangkitkannya disiplin kerja terhadap karyawan supaya karyawan dapat membiasakan untuk berdisiplin, seorang karyawan akan dapat melakukan pekerjaannya dengan rambu-rambu dan

aturan aturan yang telah ditetapkan, dengan harapan hasil yang akan dicapai akan maksimal. Pimpinan sangat berperan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya, Singodimedjo (didalam Sutrisno 2016:86).

Dalam suatu organisasi selain disiplin kerja, Faktor kepemimpinan juga diperlukan untuk mengatur segala tindakan bawahannya. Kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:122).

Setiap orang pasti pernah merasakan menjadi seorang pemimpin, entah dilingkungan sekolah, tempat kerja, pertemanan, keluarga, atau untuk dirinya sendiri. pemimpin bukan hanya memerintah bawahannya, pemimpin itu juga membantu diri mereka sendiri dan orang lain untuk melakukan hal yang benar. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi anggota organisasinya untuk mencapai tujuan.

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak meaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempengaruhi langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dengan memperhatikan lingkungan kerja atau menciptakan kondisi kerja dan mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal. Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung. Sedangkan lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan tugasnya (Affandi, 2021:66).

PT Pertamina adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki Pemerintah Indonesia (*National Oil Company*), yang berdiri sejak tanggal 10 Desember 1957 dengan nama PT Pertamina. Pada tahun 1961 perusahaan ini berganti nama menjadi PN Permina dan setelah *merger* dengan PN Pertamina di tahun 1968 namanya berubah menjadi PT Pertamina. PT Pertamina EP merupakan anak perusahaan PT Pertamina (PERSERO) yang bergerak di sektor hulu, bidang usahanya adalah kegiatan usaha di sektor hulu bisnis

minyak dan gas bumi, meliputi eksplorasi, dan eksploitasi, serta kegiatan usaha penunjang lain yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung kegiatan usaha utama.

**Tabel I.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan**  
**di PT. Pertamina Ep Asset 1 Field Ramba**

<b>Tahun</b>	<b>Target per tahun</b>	<b>Realisasi kerja</b>	<b>Persentase tidak tercapai</b>
<b>2017</b>	<b>60.536</b>	<b>52.891</b>	<b>13%</b>
<b>2018</b>	<b>59.464</b>	<b>46.431</b>	<b>22%</b>
<b>2019</b>	<b>63.399</b>	<b>45.741</b>	<b>28%</b>
<b>2020</b>	<b>58.239</b>	<b>45.313</b>	<b>23%</b>
<b>2021</b>	<b>62.656</b>	<b>44.354</b>	<b>30%</b>

Sumber : Pt. Pertamina Ep Asset 1 Field Ramba, 2022

Tabel di atas memperlihatkan bahwa target produksi gas alam selama 5 tahun terakhir dimana target produksi gas alam pertahunnya yang sudah di targetkan oleh pihak perusahaan tidak dapat terealisasi. pada tahun 2017 pencapaian produksi sebanyak 52.891 sedangkan di tahun-tahun berikutnya terus mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil yang di capai tidak sesuai dengan yang di rencanakan oleh perusahaan, dengan menurunnya pencapaian tersebut menunjukkan kinerja karyawan yang masih kurang baik.

PT. Pertamina ep asset 1 field Ramba fenomena kinerja belum maksimal hal ini disebabkan oleh kualitas pekerjaan yang dihasilkan masih belum sempurna seperti karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan

teliti dan masih sering terjadi kesalahan dalam bekerja. Selain itu kuantitas hasil pelaksanaan kerja yang berupa produksi gas alam tidak sesuai dengan target pertahunnya, hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 diatas. permasalahan lainnya adalah masih ada beberapa karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga proses produksi melebihi waktu yang direncanakan.

PT. Pertamina ep asset 1 field Ramba untuk fenomena kedisiplinan yang diduga juga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu dibutuhkan penegakan kedisiplinan agar kinerja perusahaan semakin baik dan tujuan perusahaan tercapai, karyawan bekerja tidak sesuai dengan tujuan perusahaan dan kemampuan karyawan itu sendiri. Kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga masih ada karyawan yang menambah jam istirahatnya yang mengakibatkan pekerjaan terbengkalai, contohnya yang seharusnya jam istirahat itu dimulai dari jam 12.00- 13.30 tetapi masih ada beberapa karyawan yang bahkan masuk jam 14.15. rendahnya tingkat pengawasan dan ketegasan dari pimpinan yang kadang membiarkan keadaan tersebut terjadi berulang-ulang dan membiarkan karyawan tersebut meninggalkan tugasnya. Selain itu ada karyawan yang terlihat main handpone, mengobrol dengan karyawan lainnya serta masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, hal ini terjadi karena sanksi dan hukuman pun masih dirasa kurang tegas dan tidak menimbulkan efek jera bagi karyawan yang membuat kesalahan secara sengaja.

PT. Pertamina ep asset 1 field Ramba untuk fenomena kepemimpinan yaitu pemimpin belum baik dalam pengambilan keputusan. Contohnya dapat dilihat dari kebiasaan pimpinan mengambil keputusan hanya sepihak dan memaksakan

kehendaknya sendiri tanpa mengikut sertakan karyawan untuk memberikan saran dan ide, hal ini dikarenakan pimpinan yang bersifat otoriter. Selain itu kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan, misalnya karyawan mengeluhkan terkait kendala yang ada dilapangan, tetapi permasalahan tidak terevaluasi oleh pimpinan karena komunikasi yang terjalin kurang baik. Tanggung jawab pimpinan ialah memberikan arahan kepada karyawan, tetapi itu jarang dilakukan oleh pimpinan. Contohnya jarang memberikan *briefing* dipagi hari kepada karyawan sebelum memulai pekerjaan, dalam satu bulan hanya 2 kali melakukan *briefing* sebelum memulai aktifitas kantor.

PT. Pertamina ep asset 1 field Ramba untuk fenomena lingkungan kerja adalah dilihat dari sudut lokasi dilapangan, Permasalahan yang terjadi dengan suasana kerja dimana dapat dilihat dari tempat perusahaan masuk kedalam sangat jauh dan dikiri kanan masih hutan jadi seringkali karyawan merasa kurang nyaman karena ada babi hutan yang sering melintas dijalan dan sering juga terjadi pembegalan dijalan tersebut. Fasilitas lingkungan tempat kerja masih kurang baik, dilihat dari jalan masuk perusahaan tersebut yang kurang bagus (belum diaspal ) dan apabila musim hujan maka jalan akan susah dilewati karena jalan berlumpur.

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **Pengaruh Disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Ramba.**

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Asset 1 Field Ramba?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Pertamina ep asset 1 field Ramba ?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap knerja karyawan pt. Pertamina ep asset 1 field Ramba ?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Pertamina ep asset 1 field ramba ?

## **C.Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pertamina ep asset 1 field Ramba
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina ep asset 1 field Ramba.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina ep asset 1 field Ramba.

4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja kinerja karyawan PT. Pertamina ep asset 1 field Ramba.

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

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai bakat dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan PT. Pertamina ep asset 1 field ramba.

3. Manfaat bagi almamater / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ali Wayrooy (2021). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Pertamina (persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal EMBA : Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi* 3 (3).
- Astri Ivo (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Pertamina ep asset 1 field jambi – SPU Tempino. *Jurnal riset ekonomi : Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen sumber Daya manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Nurhaliza Pebiyanti (2020). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Pertamina (persero) refinery unit. *jurnal ilmiah ilmu manajemen : Uin Raden Fatah Palembang*.
- Olivia syianne nelwan (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pertamina (persero) unit pemasaran VII terminal BBM Bitung. *Jurnal penelitian : j. Ad'ministrare* 4 (1).
- Syafri fadillah marpaung (2020). analisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pertamina (persero) marketing operasion regional 1 medan. *Jurnal manajemen bisnis* 27 (1).
- Serdamayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*. Bandung : CV. Mandar maju.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- V. wiratna sujaweni (2019). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif*. Jakarta : prena media group cetakan ke-9, februari 2019
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Lima. Cetakan Ke-11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.