

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SEMESTA
PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Anggi Putri Lestari

NIM : 212019326

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TAHUN 2023

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SEMESTA
PALEMBANG**

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



Nama : Anggi Putri Lestari

NIM : 212019326

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggi Putri Lestari

NIM : 212019326

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta Palembang.

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 diperguruan 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 dalam naska 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, Maret 2023


MENERAI TEMPEL
Anggi Putri Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Wahana Semesta Palembang

Nama : Anggi Putri Lestari
NIM : 212019326
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Maret 2023

Pembimbing I,

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

Pembimbing II,

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

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Mununtut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad”. Abu Hamid Al Ghazali.

Persembahan :

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua
Bapak Jamari dan Ibu Suparni
2. Saudara-saudaraku
 - Susrini
 - Agus Arianto
 - Sri Mulyani
 - Andi Purwanto
 - Dewi Anggraini
 - Muhammad Rizki J

PRAKATA



Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta 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, 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 dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia, 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.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Ibu Noparina Bahraq selaku Manajer HRD dan karyawan yang telah menjadi responden PT. Wahana Semesta Palembang.
7. Kedua orang tua serta saudara yang telah mendo'akan dan memberikan suport selama perkuliahan dan membantu memperlancar penulisan skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan (nadila, robiatul, bela) yang telah banyak membantu dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani selama perkuliahan. Serta teman-teman kelas CM.Y yang telah memberikan do'a dan semangatnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang, Febuari 2023

Anggi Putri Lestari

DAFTAR ISI

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

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|----------------------------|----|
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 10 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 10 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 11 |

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN

DAN HIPOTESIS

| | |
|----------------------------|----|
| A. Landasan Teori | 12 |
| B. Kerangka Pemikiran..... | 35 |
| C. Hipotesis..... | 38 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian | 39 |
| B. Lokasi Penelitian | 40 |
| C. Operasional Variabel..... | 40 |
| D. Populasi dan Sampel | 41 |
| E. Data Yang Diperlukan..... | 42 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 43 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 44 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian | 53 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 70 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 80 |
| B. Saran..... | 80 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA | 82 |
|-----------------------------|-----------|

| | |
|----------------------|-----------|
| LAMPIRAN..... | 83 |
|----------------------|-----------|

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 1. Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan..... | 5 |
| 2. Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan | 5 |
| 3. Tabel I.3 Data Hasil Pra Riset Penelitian Kompetensi | 6 |
| 4. Tabel I.4 Data Hasil Pra Riset Penelitian Disiplin..... | 7 |
| 5. Tabel I.5 Data Hasil Pra Riset Penelitian Lingkungan Kerja | 9 |
| 6. Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian | 40 |
| 7. Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel | 42 |
| 8. Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja karyawan | 57 |
| 9. Tabel IV.2 Uji Validitas Kompetensi | 57 |
| 10. Tabel IV.3 Uji Validitas Displin | 58 |
| 11. Tabel IV.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja..... | 59 |
| 12. Tabel IV.5 Uji Reliabilitas | 60 |
| 13. Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan..... | 60 |
| 14. Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi | 62 |
| 15. Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin | 63 |
| 16. Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja..... | 65 |
| 17. Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda | 66 |
| 18. Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F | 68 |
| 19. Tabel IV.12 Hasil Uji t (parsial) | 69 |
| 20. Tabel IV.13 Koefisien Determinasi | 70 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| 1. Gambar II.1 Kerangka Pemikiran | 37 |
| 2. Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 54 |
| 3. Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 55 |
| 4. Gambar IV 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja..... | 56 |

Lampiran

Lampiran : Daftar Koesioner Untuk Responden

Lampiran : Daftar Pernyataan Variabel

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran : Uji Validitas dan Uji Reabilitas Masing-masing Variabel

Lampiran : Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden Variabel

Lampiran : Tabel Distribusi F

Lampiran : Tabel Distribusi t

Lampiran : Tabel Distribusi r

Lampiran : Surat Keterangan Diterima Riset

Lampiran : Surat Keterangan Selesai Riset

Lampiran : Plagiarsm Checker

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Sertifikat SKPI

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Sertifikat Organisasi

Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Anggi Putri Lestari/212019326/2023/Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta Palembang/Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 74 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 42 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Metode pengumpulan data adalah observasi, wawancara, kuesioner (Angket) dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda berupa uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) Adanya Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta Palembang. 2) Adanya Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta Palembang. 3) Adanya Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta Palembang. 4) Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta Palembang.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Anggi Putri Lestari/212019326/2023/The Influence of Competence, Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Wahana Semesta Palembang/Human Resources.

The formulation of the problem in this study is the influence of competence, discipline and work environment on the performance of employees of PT. Palembang Universe Space. The type of research used in this research is associative. The population used in this study were 74 employees and 42 respondents were taken as samples. The method used in this research is quantitated qualitative. Data collection methods are observation, interviews, questionnaires (questionnaire) and documentation. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis in the form of hypothesis testing. The results of this study indicate 1) There is an Influence of Competence, Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Palembang Universe Space. 2) There is an Influence of Competence on Employee Performance at PT. Palembang Universe Space. 3) The Effect of Discipline on Employee Performance at PT. Palembang Universe Space. 4) The Influence of the Work Environment on Employee Performance at PT. Palembang Universe Space.

Keywords: Competence, Discipline, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Sebuah perusahaan sangat membutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang bermutu agar bisa mencapai target perusahaan. Tuntutan dari suatu perusahaan akan karyawannya yang berkualitas sangat tinggi karena diyakini mampu bersaing di dunia bisnis atau perusahaan, karena demikian perusahaan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Karyawan merupakan aset yang sangat berguna bagi suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa adanya karyawan organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan seseorang dilihat dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan, untuk mendapatkan hasil yang baik tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik supaya diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Sutrisno, 2019 : 16).

Karyawan merupakan inti kehidupan bagi setiap perusahaan, karena setiap dukungan diberikan kepada seluruh karyawan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan baik. Kinerja berasal dari kata *Performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer untuk mendefinisikan, memfasilitasi dan mendorong

kinerja dengan mengusahakan umpan balik, tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir (Cascio dalam Wibowo, 2017 : 10). Berdasarkan pengertian kinerja karyawan peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya selama bekerja dan berdasarkan keahlian, pengalaman serta atas penggunaan waktu. Perusahaan juga mengharapkan agar karyawannya dapat bekerja dibawah tekanan dengan tujuan untuk mental karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Kemampuan dan keahlian (kompetensi), pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin (Kasmir, 2018 :189-192).

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu, (Moeheriono dalam Burso, 2020 : 26). Karyawan yang memiliki kompetensi adalah karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena kompetensi juga diartikan sebagai keterampilan dan pengetahuan karyawan atas pekerjaannya. Kompetensi karyawan menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau dibutuhkan yang dapat membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas serta tanggung jawab

secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam bekerja, sehingga dengan adanya kompetensi dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Kemampuan seseorang dalam meningkatkan kompetensi dilihat dari keberhasilan, keterampilan serta pengetahuan yang akan diaplikasikan ditempat kerja dengan situasi yang baru. Dengan demikian semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi juga tingkat efisiensi, pemikiran dan tenaga dalam melakukan pekerjaannya.

Disiplin juga mempengaruhi kinerja, sebab dengan adanya disiplin kerja karyawan akan selalu mengedepankan sikap kesediaan dan kerelaannya untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja adalah 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 (Afandi, 2021:12).

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah aturan yang dibuat organisasi atau perusahaan yang harus diterapkan atau dilaksanakan oleh karyawan karena akan berdampak terhadap kesuksesan dan keberhasilan perusahaan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan

tempat kerja, dan memadai tidaknya alat alat perlengkapan kerja. lingkungan dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Afandi, 2021:66). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, jika karyawan tersebut menyenangi tempatnya bekerja maka akan timbul rasa betah di tempat kerja, sehingga karyawan akan menggunakan waktu kerja secara efektif.

PT. Wahana Semesta Palembang adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi buku dan koran. Perusahaan ini merupakan penerbit dari buku harian umum Pos Palembang yang merupakan salah satu surat kabar di wilayah sumatera selatan yang pengelolaannya dibawah pengawasan Jawa Pos Group. PT. Wahana Semesta Palembang didirikan pada bulan Januari 2000 yang berada di Jl. Kol H Burlian No. 733 Graha Pena, Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil data yang di dapat dari PT. Wahana Semesta Palembang target yang ditetapkan pada tahun 2019-2021 terlihat belum mencapai target perusahaan secara maksimal dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT. Wahana Semesta Palembang

| Tahun | Target | Realisasi (Pencapaian) | Persentase Belum Tercapai (%) |
|-------|--------|---------------------------|----------------------------------|
| 2019 | 43.920 | 42.120 | 4% |
| 2020 | 40.150 | 36.520 | 9% |
| 2021 | 38.325 | 33.075 | 14% |

Sumber : PT. Wahana Semesta Palembang, 2022

Berdasarkan tabel I.1 terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya, hal ini disebabkan oleh pelaksanaan kerja karyawan tidak terlaksana dengan baik karena kinerja karyawannya masih belum maksimal. Karyawan terkadang bekerja tidak berdasarkan SOP perusahaan sehingga berdampak pada kualitas kerja. Dari tabel I.1 juga terlihat bahwa kuantitas hasil pekerjaan selalu menurun setiap tahunnya.

Peneliti telah melakukan pra penelitian untuk mengetahui fenomena kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang dengan menggunakan pra riset yang didapat dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan
PT. Wahana Semesta Palembang

| No | Pernyataan | Tanggapan | |
|----|--|-----------|-------|
| | | YA | TIDAK |
| 1 | Karyawan dalam melaksanakan kerja memiliki kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan | 14 | 16 |
| 2 | Kuantitas pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan ketentuan perusahaan | 13 | 17 |
| 3 | Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan | 14 | 16 |

Sumber : Pra riset PT. Wahana Semesta Palembang, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terlihat rendah. Pada poin 1 terlihat bahwa masih adanya karyawan yang belum memberikan kualitas pekerjaan yang baik, hal ini disebabkan karena karyawan bekerja tidak sesuai prosedur perusahaan sehingga kualitas pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan. Poin 2 terlihat bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat, hal ini dapat menunjukkan kuantitas kerja perusahaan tidak tercapai. Poin 3, terlihat bahwa masih ada karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Riset Penelitian Kompetensi
PT. Wahana Semesta Palembang

| No | Pernyataan | Tanggapan | |
|----|---|-----------|-------|
| | | YA | TIDAK |
| 1 | Karyawan memiliki pengetahuan yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. | 14 | 16 |
| 2 | Karyawan memiliki kemampuan yang maksimal | 13 | 17 |
| 3 | Karyawan memiliki keterampilan di bidangnya masing-masing | 13 | 17 |
| 4 | Karyawan menunjukkan sikap yang baik saat bekerja dalam tim. | 12 | 18 |

Sumber : Pra riset PT. Wahana Semesta Palembang, 2022

Kompetensi pada karyawan PT. Wahana Semesta Palembang masih terlihat rendah, hal ini terlihat dari tabel 1.2 poin 1 menunjukkan pengetahuan bahwa karyawan belum memiliki pengalaman yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan poin 2 dan 3 menunjukkan keahlian bahwa beberapa karyawan tidak memiliki kemampuan dan keterampilan kerja

yang baik. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak mengikuti pelatihan dibidangnya masing-masing, sehingga *skill* yang dimiliki karyawan tidak berkembang. Pernyataan poin 4 menunjukkan sikap (*attitude*) bahwa karyawan belum menunjukkan sikap yang baik dalam kerja tim. Hal tersebut disebabkan karena tingginya emosional yang dimiliki karyawan berbeda-beda yang membuat sikap dan tingkah laku karyawan berubah-ubah. Sehingga ada beberapa karyawan yang sikapnya kurang bagus, baik dari perkataan maupun perbuatan yang dilakukan karyawan dalam kerja tim. Selain itu fenomena lain yang didapatkan melalui wawancara dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa masih adanya karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugas dengan ketentuan yang ada. Hal ini menyangkut target produksi yang handal harus diterapkan oleh perusahaan dengan cara melakukan peningkatan kemampuan dan keahlian kepada karyawan agar seluruh karyawan PT. Wahana Semesta Palembang memiliki kompetensi yang baik. Seorang karyawan juga harus memiliki sikap yang baik, namun beberapa karyawan juga masih memiliki sikap yang kurang sopan terhadap atasan.

Tabel 1.4
Data Hasil Pra Riset Penelitian Disiplin
PT. Wahana Semesta Palembang

| No. | Pernyataan | Tanggapan | |
|-----|---|-----------|-------|
| | | YA | TIDAK |
| 1 | Karyawan menjadikan atasan sebagai teladan / panutan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. | 13 | 17 |
| 2 | Karyawan yang belum mematuhi aturan perusahaan akan mendapatkan sanksi sesuai aturan perusahaan. | 14 | 16 |
| 3 | Pimpinan akan memberikan ketegasan apabila karyawan melanggar aturan perusahaan secara terus-menerus. | 12 | 18 |

Sumber : Pra riset PT. Wahana Semesta Palembang, 2022

PT. Wahana Semesta Palembang untuk fenomena kedisiplinan yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan terlihat pada poin 1 menunjukkan teladan pimpinan bahwa karyawan belum menjadikan atasan sebagai panutan yang baik. hal ini disebabkan karena atasan belum memiliki nilai-nilai kepemimpinan yang baik, sehingga akan kesulitan dalam mengatur dan menjalankan tugasnya, serta karyawan akan kurang menghargai atasan karena tidak bisa menjadi pedoman yang baik bagi karyawannya.

Pernyataan poin 2 menunjukkan sanksi hukuman bahwa karyawan yang tidak mematuhi aturan yang berlaku akan mendapatkan sanksi. Hal ini disebabkan karena karyawan terlalu menganggap sepele aturan yang ada di perusahaan, dengan adanya aturan tersebut bisa memberikan efek jera terhadap karyawan sehingga berkurangnya karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

Pernyataan poin 3 menunjukkan ketegasan bahwa karyawan yang secara terus-menerus melanggar aturan perusahaan akan diberikan surat peringatan (SP) karena semakin tinggi ketegasan atasan maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan. Fenomena lain yang didapatkan melalui wawancara beberapa karyawan PT. Wahana Semesta Palembang dimana didapatkan hasil yang mengatakan bahwa masih rendahnya kedisiplinan beberapa karyawan PT. Wahana Semesta Palembang dilihat dari masih ada beberapa karyawan yang telat mengumpulkan tugas yang diberikan yang seharusnya dikumpulkan per minggu, tetapi masih ada yang lewat dari waktu tersebut.

Tabel 1.5
Data Hasil Pra Riset Penelitian Lingkungan Kerja
PT. Wahana Semesta Palembang

| No. | Pernyataan | Tanggapan | |
|-----|--|-----------|-------|
| | | YA | TIDAK |
| 1 | Pengaturan suhu ruangan tempat karyawan bekerja sudah maksimal | 14 | 16 |
| 2 | Penerangan ruang kerja yang cukup maksimal | 12 | 18 |
| 3 | Space ruang kerja yang luas sehingga karyawan nyaman dalam bekerja | 10 | 20 |

Sumber : Pra riset PT. Wahana Semesta Palembang, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 pernyataan poin 1 menunjukkan pengaturan suhu udara, dimana karyawan belum sepenuhnya mendapatkan suhu udara yang baik di ruang kerja, hal ini dilihat dari karyawan yang selalu mengeluh karena ac dalam ruang kerja tidak terlalu dingin yang menyebabkan karyawan merasa gerah sehingga menurunnya semangat untuk bekerja. Poin 2 menunjukkan bahwa penerangan diruang kerja karyawan belum maksimal, disebabkan oleh cahaya lampu yang kurang terang sehingga membuat karyawan sulit melihat pekerjaan secara teliti.

Pernyataan poin 3 space ruang kerja yang masih kurang luas yang disebabkan oleh banyaknya tumpukan barang sehingga membuat karyawan sulit melakukan pekerjaan serta karyawan akan merasa kurang rilex dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan yang produktif. Fenomena lain yang didapatkan melalui wawancara beberapa karyawan didapatkan hasil yang mengatakan bahwa karyawan PT. Wahana Semesta Palembang masih merasa kurangnya fasilitas yang memadai, sarana dan prasarana yang kurang lengkap, seperti peralatan kerja yang ada kurang terawat dengan baik. Karyawan juga merasa kurangnya komunikasi

yang baik antar rekan kerja dan pimpinan seperti terjadinya *miss* komunikasi dalam lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang?
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Wahana Semesta Palembang.

c. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Palembang.
- Busro, M. (2018). *Terori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chaerudin, A. d. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Erwansyah, M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk . *Bisnis dan Pembangunan*.
- Hasan, I. (2017). *Pokok-pokok Materi Statistik Deskriptif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purnadi. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas. *Ekonomi dan Bisnis*.
- Purwaningsih. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Sugiana, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anagata Mulia Abadi Jakarta. *Manajemen dan Sains*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&d* . Bandung: Cv. Alfabeta.

Sunarto, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ekonomi*.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.