

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GRAHA BUMI HIJAU
PALEMBANG**



SKRIPSI

NAMA : ANGGRAINI WANGIASTRINI

NIM : 212019320

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

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GRAHA BUMI HIJAU
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



**NAMA : ANGGRAINI WANGIASTRINI
NIM : 212019320**

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawa ini

Nama : Anggraini Wangiastri
Nim : 212019320
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Bumi Hijau Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya ini adalah asli dan belum pernah dibuat oleh mahasiswa lain 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 dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis secara 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 bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang.

Palembang

Februari 2023



Anggraini Wangiastri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PT. Graha Bumi Hijau
Nama : Anggraini Wangistrini
Nim : 212019320
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, Februari 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

Kholilah S.E., M.Si
NIDN : 0201106001

Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 0228016501

Mengetahui, Dekan
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zetcha Tri Handayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh.

(Confusius)

Dan kehidupan dunia ini tidak lain hanyalah kesenangan yang menipu.

(Q.S Al-Hadid: 20)

Jika kau tidak ingin sedih dan kecewa maka jangan pernah berharap kepada Manusia

(Anggraini Wangiastrini)

PERSEMBAHAN :

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah Pujantoro dan Ibu Ningratri S.Pd.I yang sudah mendukung saya baik doa maupun materi dari awal hingga akhir.
- ❖ Kedua saudara saya, Wahyu Endayani S.Pd dan Imboh Pratikto S.SI.
- ❖ Pembimbing Skripsi
Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.Si dan
Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si
- ❖ Sahabat-sahabat dan Teman-temanku
- ❖ Almamaterku

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabibil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberi berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kompetensi dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati, penulis mempersembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, Bapak Pujantoro dan Ibu Ningratri S.Pd.I yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberi dana, dorongan semangat, motivasi, solusi terbaik disetiap permasalahan yang penulis hadapi serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah.

Terimakasih Ya Allah, Engkau telah memberikan keluarga dan orang tua yang terbaik dalam hidup ini. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Kholilah S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II saya yang telah banyak membantu dan membimbing sekaligus memotivasi beserta memberi dukungan dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua, kakak perempuan dan kakak laki-laki saya yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Kepada Riza Rassanzani Hsb yang selalu mendukung dan memberikan motivasi kepada saya dalam melakukan skripsi ini.

9. Kepada sahabat saya (Tiffany Anggraini, Herlina Saputri, Ilmyria Farahdila, Dunita, Yogo jum dan Gunawan) yang sudah saya anggap seperti keluarga saya sendiri yang selalu mensupport saya dalam keadaan apapun.
10. Kepada teman-teman seperjuangan ku (Nini Yulianti, Annastasya Luthfiah S, Nicha Kurniati, Humra, Zaina, Firdiansyah, Dinda.) yang selalu ada disaat saya membutuhkan bantuan dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Palembang

Februari 2023

Anggraini Wangiastrini

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Pustaka	13
B. Kerangka Pemikiran	33
C. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	38
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi Dan Sampel.....	39
E. Data Yang Diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data	41
G. Analisis Data	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Penjualan	5
Tabel I. 2 Data Pra Riset Kinerja Karyawan.....	7
Tabel I. 3 Data Pra Riset Lingkungan Kerja.....	8
Tabel I. 4 Data Pra Riset Disiplin Kerja	9
Tabel I. 5 Data Pra Riset Kompetensi.....	10
Tabel III. 1 Operasional Variabel.....	38
Tabel III. 2 Populasi dan Sampel Karyawan.....	40
Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas	54
Tabel IV. 2 Hasil Uji Reabilitas	55
Tabel IV. 3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel IV. 4 Identitas Berdasarkan Usia	56
Tabel IV. 5 Identitas Responden Berdasarkan Devisi.....	57
Tabel IV. 6 Identitas Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel IV. 7 Kinerja Karyawan	58
Tabel IV. 8 Lingkungan Kerja	61
Tabel IV. 9 Disiplin.....	63
Tabel IV. 10 Kompetensi	66
Tabel IV. 11 Hasil Regresi Linear Berganda	68
Tabel IV. 12 Hasil Uji F (Uji Simultan)	70
Tabel IV. 13 Hasil Uji T (Uji Parsial).....	71
Tabel Iv. 14 Hasil Koefisien Determinasi.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	38
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 :Jadwal Rencana Penelitian
- Lampiran 2 : Daftar Kuesioner
- Lampiran 3 : Identitas Responden
- Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel Lingkungan kerja (X1)
- Lampiran 5 : Tabulasi Data Variabel Disiplin (X2)
- Lampiran 6 : Tabulasi Data Variabel Kompetensi (X3)
- Lampiran 7 : Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 8 :Uji Validitas Dan Realibilitas
- Lampiran 9 : Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 10 :Tabel r
- Lampiran 11 :Titik Persentase Distribusi f
- Lampiran 12 :Titik Persentase Distribusi t
- Lampiran 13 : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 14 : Bebas Plagiat
- Lampiran 15 :Kartu Pembimbing
- Lampiran 16 :Sertifikat SPSS
- Lampiran 17 :Sertifikat Komputer
- Lampiran 18 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 19 : Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 20 : Sertifikat AIK

ABSTRAK

Anggraini Wangiastrini/212019320/2023/Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Bumi Hijau Kota Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dengan dengan teknik *simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau Palembang, 2) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau Palembang, 3) ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau Palembang, 4) ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau Palembang.

Katakunci: lingkungan kerja, disiplin, kompetensi, kinerja

ABSTRACT

Anggraini Wangiastrini/212019320/2023/*The Influence of Work Environment, Discipline, and Competence on Employee Performance at PT. Graha Bumi Hijau Kota Palembang/Human Resource Management.*

The formulation of the research problem is whether there is influence of the work environment, discipline and competence on the performance of employees of PT. Graha Bumi Hijau Kota Palembang? This research includes associative research. The sample in this study were 50 people using simple random sampling technique. The data needed are primary and secondary. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is an influence of the work environment, discipline and competence on the performance of employees of PT. Graha Bumi Hijau Palembang, 2) there is an influence of the work environment on the performance of employees of PT. Graha Bumi Hijau Palembang, 3) there is an influence of discipline on the performance of employees of PT. Graha Bumi Hijau Palembang, 4) there is an influence of competence on the performance of employees of PT. Graha Bumi Hijau Palembang.

Keywords: work environment, discipline, competence, performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam instansi yang di kenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Sumber Daya Manusia dalam, meningkatkan kinerja ialah agar dapat membantu tingkatan semangat pekerja di setiap perusahaan dan dapat melihat sebuah proses yang dilakukan oleh lembaga atau organisasi dalam merencanakan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga perusahaan memiliki karyawan yang bermotivasi kerja yang tinggi dalam mengelola sebuah pekerjaan yang sangat memuaskan bagi instansi. Agar aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia berjalan dengan baik, maka diperlukan karyawan yang mampu menunjang segala aktivitas kerja di perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan maka manajemen sumber daya manusia tidak dapat terlaksana.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh seseorang secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat tercapai secara maksimal. Dengan adanya sumber

daya manusia yang handal maka kegiatan operasional sebuah perusahaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan kinerja yang optimal, karena peranan sumber daya manusia disini sangat penting untuk mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Menurut Hamali (2016:98) Kinerja merupakan salah satu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan teori-teori tersebut, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya meliputi Lingkungan kerja, Disiplin, dan Kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan utama seorang karyawan dalam melakukan kinerjanya, karena semakin baik kompetensi maka semakin baik pula kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, dengan demikian akan mampu bekerja secara optimal dalam penciptaan suatu kinerja dan dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja yang ada pada sebuah perusahaan juga sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa terjamin dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Menurut Sari, Megawati, & Heriyanto (2020:33) Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan, diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas, alat bantu keselamatan kerja, dan menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan sikap toleransi sesamakaryawan dalam setiap aktivitas. Sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan yang baik dalam sebuah perusahaan. Maka dapat dikatakan jika keadaan dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan, karena apabila lingkungan tersebut tidak kondusif maka dapat mengganggu kegiatan operasional kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2019:193)Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Perusahaan pasti menerapkan kedisiplinan agar karyawan tidak semena-mena dalam melakukan pekerjaan serta bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan sangat disiplin dan selalu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan yang di lakukan maka perusahaan juga mendapatkan hal positif yang dapat membangun perusahaan tersebut menjadi lebih optimal dan lebih baik. Disiplin dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan kemauan diri sendiri pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Latainer dalam Sutrisno, (2019:87) Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk membimbing tingkah laku setiap individu pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan kesesuaian antara hak dan kewajiban karyawan. Disiplin kerja juga merupakan bentuk kepatuhan terhadap peraturan atau tugas-tugas yang seharusnya ditangani dengan kedisiplinan dan dapat menggerakkan roda perusahaan agar memperoleh pencapaian yang sempurna. dengan demikian disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut serta dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

PT. Graha Bumi Hijau yang berlokasi di jalan Prabu Mangkunegara blok B no 16-18, Komplek Prabu Indah, Bukit Sangkal, Kalidoni, Kota Palembang, Sumatra Selatan NO. 30114. PT. Graha Bumi Hijau berdiri pada tahun 2006 danjoin dengan CV. Prabu Distrindo pada tahun 2017. PT. Graha Bumi Hijau

adalah Perusahaan yang bergerak dibidang distribusi barang non food yaitu tissue.

Tabel I.1
Laporan Penjualan PT. Graha Bumi Hijau
Tahun 2019-2021

NO.	Tahun	Target	Realisasi	Target yang dicapai
1	2019	Rp. 25,000,000,000	Rp.22,529,741,031	90%
2	2020	Rp. 30,000,000,000	Rp.28,691,077,830	95%
3	2021	Rp. 35,000,000,000	Rp.30,117,592,911	86%

Sumber : PT. Graha Bumi Hijau 2022

Berdasarkan data pada Tabel I.1 di atas, terlihat bahwa target dan realisasi pencapaian unit penjualan tidak mencapai target dengan jumlah pendapatan yang naik turun pada setiap tahun. Periode yang ada pada tabel di atas menjelaskan tentang penjualan pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dengan pencapaian yang tidak konsisten.

Berdasarkan tabel di atas bisa di lihat pada PT. Graha Bumi Hijau karyawan secara umum tidak mampu mencapai target unit penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tidak mempunya karyawan dalam mencapai kuantitas target penjualan dikarenakan kekompakkan yang tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan, serta pengaruh lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tingkat kebisingan pada lingkungan kerja yang berada di dekat jalan raya juga membuat karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang kondusif pun memungkinkan penurunan kinerja yang terjadi. Tidak maksimalnya sirkulasi udara didalam ruangan dikarenakan kurangnya ventilasi udara pada ruangan mengakibatkan karyawan tidak nyaman

dalam melakukan pekerjaan dan mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun. Serta hubungan karyawan dan atasan yang tidak dekat membuat karyawan kurang memahami pekerjaan yang dilakukan karena tidak adanya arahan dari atasan untuk apa saja yang harus diperbaiki dan ditingkatkan.

Selain lingkungan kerja identifikasi masalah di perusahaan mengarahkan pada faktor disiplin kerja sebagai salah satu penyebab kinerja karyawan menurun karena seringkali karyawan terlambat dan mengabaikan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan. Faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan karena jika karyawan datang tidak tepat waktu maka karyawan akan merasa terburu-buru dan menyebabkan pekerjaan yang ada dilakukan secara tidak optimal.

Kurangnya pengawasan dari atasan juga dapat menyebabkan kinerja karyawan yang tidak baik, seperti karyawan yang berada di lapangan dapat leluasa melakukan pelanggaran pada saat bekerja, khususnya bermalasan-malasan pada saat melakukan penjualan ini termasuk tidak disiplinnya dalam melakukan pekerjaan.

Dalam menjalankan pekerjaan, perusahaan juga harus mengutamakan kemampuan dan keterampilan pada karyawan yang akan ditempatkan ke bagian yang ada. Pada perusahaan ini ada beberapa karyawan yang belum mampu menjaring banyak pelanggan yang potensial untuk melakukan pembelian. Bahkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pun kurang baik, karena apa yang ditetapkan perusahaan khususnya jumlah target, tidak mampu dipenuhi oleh karyawan, kurangnya pengetahuan karyawan untuk mengembangkan strategi dalam memikat pelanggan masih kurang tepat, sehingga hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang berkemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan data penjualan diatas sudah terlihat bahwa naik turunnya pendapatan perusahaan dapat disebabkan juga oleh kinerja karyawan yang kurangnya pengawasan dari atasan. Karakteristik yang berbeda-beda pada tiap karyawan menyebabkan sering terjadinya kesalah pahaman antar karyawan, dari kesalah pahaman itu membuat ketidak nyamanan bekerja antar karyawan, jika karyawan tidak nyaman dalam bekerja dapat mengakibatkan turun nya kinerja. Jika kinerja karyawan menurun maka perusahaan tidak dapat mencapai target.

Tabel I.2
Data Pra-riset Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan dapat bekerja dengan nilai yang baik	15	16
2	Karyawan mampu memasarkan produk ke pasar	13	17
3	Karyawan mampu mencapai unit penjualan sesuai kuantitas yang ditargetkan perusahaan	12	18
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan	14	16
5	Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik	13	17
6	Karyawan menggunakan waktu sesuai dengan yang diberikan perusahaan.	12	18

Sumber : Survey Pendahuluan, 2022

Dalam meningkatkan tingkat penjualan pada perusahaan karyawan masih kurang maksimal, dikarenakan kurangnya keterampilan pada karyawan yang belum sempurna dalam memasarkan produk yang dijual. Belum tercapainya tingkat pencapaian penjualan pada perusahaan dipengaruhi juga oleh jumlah karyawan yang bekerja serta waktu kerja yang tidak maksimalpun berpengaruh pada perusahaan karena jika waktu kerja tidak banyak karyawan tidak dapat mengejar target yang ingin dicapai perusahaan.

Tabel I.3
Data Pra-riset Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Hubungan antar karyawan yang melakukan pekerjaan dengan kompak dan terjalin hubungan yg harmonis.	15	16
2	Ketenangan karyawan dalam lingkungan kerja yang terjamin dengan baik	13	17
3	Peraturan kerja yang tidak memberatkan karyawan	12	18
4	Penerangan sudah cukup mendukung proses pelaksanaan pekerjaan	14	16
5	Karyawan yang selalu menaati peraturan kerja dengan baik	12	18
6	Peraturan kerja yang tidak memberatkan karyawan.	13	17

Sumber : Survey Pendahuluan, 2022

Berdasarkan data pada Tabel I.2 di atas permasalahan lainnya disebabkan oleh lingkungan kerja yang dihadapi karyawan. Karena secara tidak langsung hubungan antara karyawan tidak kompak dan tidak terjalin dengan harmonis. Karena sulitnya mengejar target yang ditentukan perusahaan maka karyawan bersaing dan memperebutkan pelanggan dalam menjualkan tisu Tessa dan Multi. Bahkan ketenangan karyawan yang tidak stabil menyebabkan produktivitas kerja karyawan yang menurun diakibatkan oleh ketidak tenangan lingkungan kerja yang bising disebabkan oleh tempat nya yang berada di pinggir jalan besar. Serta peraturan kerja yang dinilai cukup memberatkan karyawan, khususnya peraturan untuk mencapai target penjualan, sehingga mengakibatkan menjadi tertekan oleh target tersebut dan menjadi kurang bersedia untuk memenuhinya karena dinilai berlebihan.

Tabel I.4
Data Pra-Riset Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu menepati waktu kerja yang sudah ditentukan	12	18
2	Kedisiplinan karyawan ditentukan oleh keteladan pimpinan	14	16
3	Karyawan selalu mengikuti jam kerja yang sudah ada	12	18
4.	Karyawan dapat menjaga fasilitas perusahaan dengan baik	13	17
5	Setiap karyawan yang bersalah menerima sanksi hukuman dari pimpinan	11	19
6	Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak patuh.	12	18

Sumber : Survey Pendahuluan, 2022

Berdasarkan data pada Tabel I.3 di atas, terlihat permasalahan dari disiplin kerja yang di hadapi PT. Graha Bumi Hijau Kota Palembang, karena kurangnya ketepatan waktu yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan yang tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan karena kurangnya waktu yang terpakai karena keterlambatan datang. Kedisiplinan karyawan ditentukan oleh teladan pimpinan namun pimpinan masih melanggar tata tertib aturan sehingga karyawan mengalami penurunan dalam melakukan pekerjaannya. Ketegasan pimpinan pun masih kurang baik dalam menyikapi karyawan yang tidak patuh, masih sehubungan dengan kurangnya pengawasan dari pimpinan, maka pimpinan tidak dapat bertindak tegas karena tidak mengetahui dengan jelas bagaimana sikap karyawannya di lapangan.

Tabel I.5
Data Pra-Riset Kompetensi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu menguasai dalam menjualkan produk	12	18
2	Pengetahuan setiap karyawan tentang pekerjaan sudah memadai.	10	20
3	Karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya	11	19
4.	Karyawan selalu professional dalam melakukan pekerjaan selama dilapangan.	13	17
5	Sifat antara karyawan yang sudah saling memahami satu sama lain	12	18
6	Karyawan mampu menguasai dalam menjualkan produk.	14	16

Sumber: Survey Pendahuluan, 2022

Berdasarkan data pada Tabel I.4 di atas, terlihat permasalahan kompetensi pada PT. Graha Bumi Hijau Kota Palembang, karena karyawan kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam memasarkan produk. Karyawan memiliki pemahaman yang baik dalam bekerja akan tetapi masih terdapat karyawan yang belum memahami dibidang pekerjaannya. Bahkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannyapun kurang baik, karena apa yang ditetapkan perusahaan khususnya jumlah target yang tidak mampu dipenuhi oleh karyawan .

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Bumi Hijau Kota Palembang”

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PT. Graha Bumi Hijau?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau

D. Manfaat Penelitian

1) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya tentang bagaimana lingkungan kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

2) Bagi Lokasi Penelitian

Agar dapat memberikan gambaran, solusi dan bahan pertimbangan untuk perusahaan disaat ingin mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam suatu perusahaan.

3) Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto,c.k. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bidang sumber daya manusia PT. PLN (PERSERO) unit induk distribusi Jawa Timur (Doctoral dissertation. UNIVERSITAS NAROTAMA)
- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep, dan Indikator*,Riau : Nusa Media.
- Erwansyah, Memed, et al. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 2018, 7.1: 32-40.(diakses pada 14-desember-2022)
- Liana, Y. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *INSPIRASI: JURNAL ILMU-ILMU SOSIAL*, 17(2), 316-326.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, and Lukman Hakim Siregar (2019). "Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)* 2/1666-670.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*,8(4),1–12.
<https://ekobis.stieriauakbar.ac.id/index.php/ekobis/article/view/11/9>
(diakses pada november 2022)
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung. Alfabeta
(diakses November 2022)
- (2016). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.