

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HEVEA MUARA
KELINGI (MK) I PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Aldriani Kesuma Wati

Nim : 212019199

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HEVEA MUARA
KELINGI (MK) I PALEMBANG**

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



Nama : Aldriani Kesuma Wati

Nim : 212019199

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aldriani Kesuma Wati
NIM : 212019199
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea MK I Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan 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 naskah 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, Agustus 2023

Aldriani Kesuma Wati
Aldriani Kesuma Wati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea MK I
Palembang

Nama : Aldriani Kesuma Wati

NIM : 212019199

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan

Disahkan

Pada Tanggal.....

Pembimbing I,

Ervita Safitri, S.E., M.Si

NIDN : 0225126801/76538

Pembimbing II,

Eni Cahyani, S.E., M.Si

NIDN : 0216128102

Mengetahui,

Dekan

u.b.Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Bekerjalah untuk kepentingan duniamu seolah-olah kau hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk kepentingan akhiratmu seolah-olah akan mati besok”

(Nabi Muhammad SAW)

“Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu”

(QS. Al-Baqarah: 45)

Persembahan:

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT. Skripsi ini akan saya persembahkan teruntuk orang-orang yang saya sayangi:

- 1. Papa dan Almh Mamaku Tercinta**
- 2. Almh Yuk Pida dan Kak Pido**
- 3. Keluarga besarku tersayang**
- 4. Alamamter kebangganku**



PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea MK I Palembang yang dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addimul Islam.

Kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta Papa dan Almh Mama, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan do'a kepada putra tercinta dalam do'a dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Ervita Safitri, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Eny Cahyani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Staff PT. Hevea MK 1 Palembang yang telah membantu prosesnya penelitian skripsi ini.
7. Terima kasih untuk kedua orang tua saya bapak Markoni dan ibu Budi Hermawati (Almh) dan keluarga lainnya yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta doa kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
8. Terima kasih untuk sahabat-sahabatku Satria Alfit, Tasya Eka, Dina Bonita Aprilia, Putri Angelline, Mita Sumanti, Rahmi Fajriati, Jessica Rahmadona, Helmaliana Putri, Fajar Wulandari yang selalu mensupport saya dari segi apapun, dan terima kasih atas saran dan bantuannya yang telah menemaniku dari awal kuliah dan menjadi sahabat terbaik hingga detik ini.

9. Terima kasih kepada KKN Angkatan 59 Posko 114 untuk teman-temanku Yasmin, Novsi, Rida, Abi, Farhan, Wandu, Dika, Ikrom, Hary yang selalu mensupport saya dari segi apapun.
10. Jodoh penulis kelak kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat ini penulis tidak tau keberadaanmu entah di bumi bagianmana dan menggenggam tangan siapa. Seperti kata Bj Habibie “Kalau memang dia dilahirkan untuk saya, kamu jungkir balik pun saya yang dapat”.

Akhir kalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca. Aamiin.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, Agustus 2023

Aldriani Kesuma Wati

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	37
C. Kerangka Pemikiran.....	41
D. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	43
B. Lokasi Penelitian	44
C. Operasional variabel.....	44
D. Populasi dan Sampel	45
E. Data yang Diperlukan.....	46
F. Metode Pengumpulan Data.....	47
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian57
B. Pembahasan85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan91
B. Saran91

DAFTAR PUSTAKA93

LAMPIRAN.....95

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi.....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	40
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel III.2 Kerangka Sampel	46
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	60
Taembl IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	67
Tabel IV. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel IV.8 Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel IV.9 Variabel Kompetensi	71
Tabel IV.10 Variabel Disiplin Kerja.....	74
Tabel IV.11 Variabel Lingkungan Kerja	77
Tabel IV.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel IV.13 Hasil Uji F.....	81
Tabel IV.14 Hasil Uji t.....	82
Tabel IV.15 Hasil Koefisien Determinasi.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	42
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	94
Lampiran 2 Kuesioner.....	95
Lampiran 3 Identitas Responden.....	98
Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Kompetensi.....	103
Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja	105
Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	107
Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	109
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas	111
Lampiran 9 Hasil Ananlisis Regresi Linier Berganda	119
Lampiran 10 Frekuensi Jawaban Responden.....	120
Lampiran 11 Tabel r.....	131
Lampiran 12 Tabel F.....	132
Lampiran 13 Tabel t.....	134
Lampiran 14 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset	136
Lampiran 15 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	137
Lampiran 16 Plagiarism Checker.....	138
Lampiran 17 Sertifikat AIK	139
Lampiran 18 Sertifikat SPSS	140
Lampiran 19 Sertifikat SKPI I	141
Lampiran 20 Sertifikat SKPI II.....	142
Lampiran 21 Sertifikat Aplikasi dan Komputer Bisnis.....	143
Lampiran 22 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer.....	144
Lampiran 23 Sertifikat Magang	145
Lampiran 24 Lembar Perbaikan Skripsi	146
Lampiran 25 Biodata Penulis	147

ABSTRAK

Aldriani Kesuma Wati/212019199/Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK I Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hevea MK I Palembang. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 331 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 77 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian $Y = 0,191 + 0,510X_1 + 0,260X_2 + 0,241X_3$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar $244,973 > 2,16 F_{tabel}$. Sedangkan secara parsial kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} untuk kompetensi sebesar $20,627 > t_{tabel}$ 1,665. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,521 > t_{tabel}$ 1,665. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $5,119 > t_{tabel}$ 1,665. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hevea MK I Palembang sebesar 90,6%.

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

ABSTRACT

Aldriani Kesuma Wati/212019199/The Influence of Competence, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Hevea MK I Palembang.

This study aims to determine the effect of competence, work discipline and work environment on the performance of employees of PT. Hevea MK I Palembang. The total population in this study were 331 employees and the samples taken were 77 employees. Sampling using Proportionate Stratified Random Sampling technique. The type of research used is associative research. The data needed in this study are primary data and secondary data. Data collection method used is using a questionnaire. Data analysis used qualitative data analysis which was quantified. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study $Y = 0.191 + 0.510X_1 + 0.260X_2 + 0.241X_3$. The results of the hypothesis test show that competence, work discipline and work environment simultaneously have a positive effect on employee performance with an F_{count} of $244.973 > 2.16 F_{table}$. While partially, work discipline and work environment have a positive effect on employee performance with a t_{count} for competence of $20,627 > table 1,665$. Work discipline has a positive effect on employee performance with a t_{count} of $4.521 > t_{table}$ of 1.665 . The work environment has a positive effect on employee performance with a t_{count} of $5,119 > table 1,665$. The results of the coefficient of determination show that the contribution of competence, work discipline and work environment to the performance of employees at PT. Hevea MK I Palembang by 90.6%.

Keywords: Competence, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kerberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi. Menurut Ricardianto (2018:15) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu (SDM) yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Di dalam perusahaan, tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan merasa nyaman tentunya hal dalam bekerja. Menurut Wibowo (2017:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kompetensi merupakan salah satu variabel yang diduga mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Hernandhi (2020) Menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja pengalaman ataupun pembelajaran yang dituntut oleh pekerjaan tersebut dengan menyertakan disiplin kerja dalam bekerja.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, tidak adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian terhadap karyawan. Menurut Hasibuan (2016:193) Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik mendedikasikan diri untuk perusahaan, kedisiplinan yang tinggi, serta mempunyai kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh didikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Kemudian kedisiplinan kerja di

perusahaan biasanya dikenal dengan integrity, bagaimana seorang karyawan menjalankan tuntutan tugas tanggung jawab sesuai dengan aturan ataupun prosedur yang ada di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga mereka memiliki kesadaran bahwa tidak boleh dilakukannya pemborosan waktu dan energi.

Selain kompetensi dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan kinerja karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Pada suatu perusahaan banyak sekali aspek yang mendukung tercapainya kinerja seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Menurut Kasmir (2016:192) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja, lingkungan kerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya, semakin baik lingkungan kerja maka sebaik pula kinerja yang ada pada perusahaan PT. Hevea MK I Palembang.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suasana yang nyaman bagi karyawan ketika bekerja, sehingga tujuan perusahaan juga lebih mudah tercapai pada kondisi ini. Lingkungan kerja ini bukan hanya sekedar sarana dan

prasarana, tetapi juga komunikasi, hubungan antar karyawan, kepemimpinan dan kerjasama. Apabila faktor-faktor tersebut bisa dipenuhi maka kinerja karyawan pun sangat mungkin ditingkatkan.

PT. Hevea MK I Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan karet mentah (slab) menjadi karet kering (blangket) untuk kemudian di ekspor ke berbagai Negara PT. Hevea MK I Palembang dalam mengolah karet mentah tersebut. Berdasarkan pra survey yang penulis lakukan, PT. Hevea MK I Palembang mengalami penurunan terhadap target produksi. Hal ini dapat dilihat dari data produksi selama 4 tahun terakhir, seperti yang ditunjukkan pada tabel I.1.

Tabel I.1
Data Produksi PT. Hevea MK I Palembang
2018-2021

Tahun	Target Produksi (TON)	Realisasi Produksi (TON)	Presentasi %
2018	36.000,00	35.676	99%
2019	36.000,00	28.450	79%
2020	36.000,00	27.244	75%
2021	36.000,00	31.352	87%

Sumber: PT. Hevea MK I Palembang

Berdasarkan pada tabal I.1 dapat dilihat dari hasil realisasi perusahaan selama 4 tahun terakhir masih ada tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tahun 2018 realisasi sebesar 99%, menurun pada tahun 2019 menjadi sebesar 79%. Pada tahun 2020 kembali turun sebesar 75%. Namun, di tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi sebesar 87%. Hal ini

membuktikan bahwa kinerja karyawan belum optimal khususnya dalam mencapai target produksi.

Terlihat jelas bahwa target produksi selama empat tahun terakhir belum mencapai maksimal, yang artinya produksi yang sudah ditargetkan pertahunnya tidak dapat terealisasi dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan belum optimal khususnya dalam mencapai target produksi. Belum tercapainya target yang maksimal ini menggambarkan bahwa kinerja pada PT. Hevea MK I Palembang belum tercapai dengan baik. Kualitas kerja karyawan yang belum sempurna karena karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan masih sering terjadi kesalahan dalam bekerja, sehingga hal ini berdampak pada tidak tepatnya waktu dalam proses produksi. Dimana ini membutuhkan jangka waktu yang lebih lama dari waktu yang ditetapkan sebelumnya. Selain itu juga kemampuan yang karyawan miliki masih banyak yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka laksanakan dalam perusahaan tersebut. Serta komunikasi karyawan yang kurang baik karena sikap pimpinan yang kurang adil dalam memberikan tugas terhadap karyawan, sehingga menyebabkan timbulnya komunikasi yang kurang baik antar karyawan.

Kompetensi yang dimiliki oleh PT. Hevea MK I Palembang juga masih rendah, hal ini terjadi karena kurangnya pengetahuan karyawan terhadap jenis karet yang layak digunakan pun masih sangat rendah. Pemahaman dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan untuk mengelolah tersedia di

perusahaan tersebut terbilang belum bisa melakukannya dengan cukup baik. Serta sikap yang dimiliki karyawan terkadang melakukan pekerjaan dengan setengah hati dan tidak menuntaskan pekerjaan mereka inilah yang menyebabkan kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi rendah pada PT. Hevea MK I Palembang.

Selain itu disiplin kerja pada PT. Hevea MK I Palembang terbilang juga belum bisa diterapkan dengan baik oleh para karyawan hal ini disebabkan dari beberapa faktor yang dialami oleh karyawan, seperti ketegasan dan sikap teladan pimpinan perusahaan masih kurang maksimal bagi karyawan, sanksi hukum terhadap karyawan yang terlambat bekerja yang dianggap kurang maksimal. Serta keadilan yang diberikan pimpinan perusahaan juga masih dianggap kurang tegas. Hal inilah yang menyebabkan disiplin kerja pada PT. Hevea MK I Palembang menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Terjadi penyebab tidak tercapainya target suatu perusahaan yaitu kurangnya fasilitas perlengkapan penerangan seperti lampu sorot sehingga banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu ditempat kerja juga memiliki kebisingan dan sirkulasi udara yang kurang baik sehingga karyawan merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaan. Serta masih banyaknya hubungan dengan antar rekan kerja yang kurang baik, hal inilah yang

menyebabkan lingkungan kerja pada PT. Hevea MK I Palembang kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pada uraian di atas yang sudah dijelaskan, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hevea MK I Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea MK I Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea MK I Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah di dapat dari mata

kuliah serta dapat menambah kemampuan menganalisis dalam melakukan penelitian yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukkan bagi perusahaan PT. Hevea MK I Palembang dalam pengambilan kebijakan agar ke depannya dapat dipergunakan di dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan efektif dan efisien. Kemudian menetapkan kebijakan kompetensi, memperbaiki disiplin dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Fandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edison, Emron. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febri Susanti & Aprilia. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas Kota Padang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi*. Vol. 2, No. 2: 300-311.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hernandhi. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rubber Hock Lie Sunggul Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen*. Vol. 15, No. 2: 287-296.
- Irham, Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Kunti Nurul Aini & Teguh Ariefiantoro. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pekerbunan Nusantara IX Semarang. *Majalah Ilmiah Solusi*. Vol. 16, No. 4: 141-156.

- M. Ihsan. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada PT. P&P LembahKaret. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 4, No. 2: 190-203.
- N. Rasi Rianti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Karet Andalas Agrolestari Kabupaten Kuantan Singingi. Vol. 5.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Bogor: IN MEDIA.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2014). *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-6. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Lima. Cetakan Ke-11. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.