

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PP LONDON SUMATRA
INDONESIA TBK**



SKRIPSI

Oleh :

Nama : Fajar Arifai

Nim : 212019041

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PP LONDON SUMATRA
INDONESIA TBK**



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

Manajemen

Oleh :

Nama : Fajar Arifai

Nim : 212019041

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Fajar Arifai

NIM : 212019041

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk

Dengan ini 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 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 ataupun 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 apa bila kemudian 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 berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 2023



Fajar Arifai

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

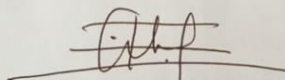
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT PP London Sumatra Indonesia Tbk

Nama : Fajar Arifai
NIM : 212019041
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal . Agustus 2023

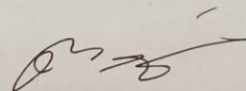
Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si

NIDN : 0205026201



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si

NIDN : 0226107001

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

NIDN : 0229057501

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang”

(Imam Syafi’i)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q,S Al Baqarah 286)

Kupersembahkan Untuk

Kedua Orang Tuaku Bpk. Sujadi dan Ibu. Dwi Utami

Ayukku Wahyuni Puji Astuti S.Pd, dan Kakak Ahmad Marta Dinata

S.E

Keluarga Tercinta

Dosen Pembimbing dan Dosen Pengajar UMP

Teman-Teman Seperjuangan

Almamaterku

PRAKATA

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan Rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-nya, penulisan ini akhirnya dapat diselesaikan. Skripsi yang merupakan hasil pemikiran, kajian kepustakaan dan penelitian ini telah tersusun melalui proses yang cukup panjang dan dapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya, Bapak Sujadi dan Ibu Dwi Utami yang telah membesarkan, membimbing, mendukung serta mengajarkan segala sesuatu yang baik selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana. Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan dan wawasan, tanpa pertolongan Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak, susah kiranya skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu dengan kerendahan hati, izinkanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

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

Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E.,M.Si dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku dosen

pembimbing skripsi, atas kesediaanya membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

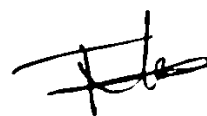
Kedua Orang tua saya Bapak Sujadi dan Ibu Dwi Utami yang selalu memberikan semangat, doa dan selalu memberikan senyuman terindah ketika aku pergi dan pulang kuliah.

Ayuku Wahyuni Puji Astuti, S.Pd dan Kakak-kakakku Ahmad Marta Dinata S.E yang selalu membantu dan memberikan semangat agar tetap selalu belajar serta bantuan-bantuan yang telah kalian berikan.

Adiku Amelia Tri Rahayu dan teman-teman, sahabatku yang selalu memberikan semangat dan memberikan doa atas kelancaran skripsi ini.

Akhirnya dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal ibadah yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin,
Wassalamualaikum Wr.Wb.

Palembang Agustus 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name 'Amelia' or similar, written in a cursive style.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS	
PLAGIAT.....	Error! Bookmark not defined.
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	
.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	ii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
ABSTRAK.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
.....	E
rror! Bookmark not defined.	
A. Kajian	
Pustaka.....	Error!
Bookmark not defined.	

B. Kerangka

Pemikiran.....**Error! Bookmark not defined.**

C. Hipotesis

Penelitian.....**Error!**
Bookmark not defined.

BAB III METODE

PEELITIAN.....**Error! Bookmark not defined.**

A. Jenia

Penelitian.....**Error!**
Bookmark not defined.

B. Lokasi

Penelitian.....**Error!**
Bookmark not defined.

C. Operasional

Variabel.....**Error! Bookmark not defined.**

D. Populasi dan

Sampel.....**Error! Bookmark not defined.**

E. Data yang

Diperlukan.....**Error! Bookmark not defined.**

F. Metode Pengumpulan

Data.....**Error! Bookmark not defined.**

G. Analisis Data dan Teknik

Analisis.....**Error! Bookmark not defined.**

1. Analisis	
Data.....	Error!
Bookmark not defined.	
2. Teknik Analisis	
Data.....	Error! Bookmark
not defined.	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN	
PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Umum Objek	
Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Profil	
Perusahaan.....	Error!
Bookmark not defined.	
2. Visi Misi PT. PP London Sumatra Indonesia	
Tbk.....	Error! Bookmark not defined.
3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	43
4. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	47
5. Gambaran Umum Frekuensi Jawaban	
Responden.....	Error! Bookmark not defined.
6. Teknik Analisis.....	57
7. Uji Hipotesis.....	58
8. Koefisien Determinasi.....	61
B. Pembahasan.....	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Simpulan.....	68
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Tabel hasil produksi	5
Tabel I.2. Tabel pra riset.....	7
Tabel III.1 Definisi operasional variabel penelitian.....	28
Tabel IV.1 Uji Validitas	45
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	46
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	48
Tabel IV.5 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	50
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel IV.8 Kinerja Karyawan (Y).....	51
Tabel IV.9 Disiplin Kerja (X1)	53
Tabel IV.10 Lingkungan Kerja (X2)	55
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.12 Hasil Analisa Uji F	60
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial)	62
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	26
-------------------------------------	----

ABSTRAK

Fajar Arifai / 212019041/ 2023/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk. Jenis penelitian Asosiatif jumlah populasi 155 dan sampel 61 orang. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Data yang digunakan data primer dan data sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis F dan t, serta Koefisien Determinasi. Hasil penelitian Regresi $Y = 6.528 + 0.343 X_1 + 0.321 X_2$. Menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji F menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) ini menunjukkan bahwa kontribusi seluruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 27,8% sisanya 72,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Fajar Arifai / 212019041/ 2023/ The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT PP London Sumatra Indonesia Tbk / Human Resource Management.

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT PP London Sumatra Indonesia Tbk. This type of associative research has a population of 155 and a sample of 61 people. Sampling using *Proportionete Stratified Random Sampling* Technique. Data analysis used in this research is quantitative data analysis. The data used are primary data and secondary data, using questionnaires and documentation data collection methods. The analysis technique used is Multiple Linear Regression, Hypothesis Test F and t, and the Coefficient of Determination. The results of the regression $Y = 6.528 + 0.343 X_1 + 0.321 X_2$. Shows that there is a significant influence between Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. The results of the F test show that there is a significant influence of work discipline and work environment on employee performance. The results of the t test show that there is a significant effect of work discipline and work environment on employee performance. The results of the coefficient of determination (*Adjusted R Square*) show that the contribution of all work discipline and work environment variables to employee performance is 27,8%, the remaining 72,2% can be influenced by other variables.

Keywords: Work Discipline, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komponen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan, memiliki posisi strategis yang kuat dalam organisasi. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah 2003). Dalam setiap kegiatan organisasi, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam menentukan tujuan organisasi karena manusia menjadi pengelola, pelaku dan katalisator pencapaian tujuan tersebut. Tanpa peran aktif karyawan, tujuan tersebut tidak dapat dicapai.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi perusahaan tersebut tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pimpinan maupun karyawan dapat memberikan kontribusi dan melaksanakan tugas dengan baik, optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya, Hendry (2017). Agar sumber daya dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan Kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Disiplin juga dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal, Tohadi dalam Sutrisno (2016:88). Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi penyimpangan, keteledoran dan akhirnya akan terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mampu menghadapi persaingan.

Disiplin adalah kemauan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi standar perilaku baik yang ada di sekitarnya. Tujuan perusahaan akan diperkuat dengan kedisiplinan karyawan, sedangkan penurunan disiplin terbukti menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan, Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86).

Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan

menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Menurut Rivai dan Sagala (2013) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu Perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik dan bekerja tanpa gangguan. Sebaliknya, ketika suasana atau kondisi kerja tidak kondusif untuk kenyamanan dan ketenangan jiwa maka akan mengakibatkan situasi dimana pekerjaan kemungkinan akan terpengaruh secara buruk.

PT PP London Sumatra Indonesia Tbk adalah perusahaan agribisnis yang terkemuka. Ketika awal berdiri perusahaan ini melakukan penanaman karet, teh, kakao. Kemudian, pada awal kemerdekaan Indonesia PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk, lebih berkonsentrasi pada perkebunan karet. Kemudian pada tahun 1980 beralih ke kelapa sawit dan pada akhir dasawarsa ini komoditas utama kelapa sawit menggantikan karet. PT PP Lonsun sendiri mempunyai 38 perkebunan inti dan 13 perkebunan plasma

di sumatra, jawa, Kalimantan dan Sulawesi. Perusahaan ini juga menjadi salah satu Industri perkebunan terkemuka di dunia. Lonsum memiliki lebih dari 100.000 perkebunan kelapa sawit, karet,teh,kakao di empat pulau di Indonesia.

Dalam menjalankan usahanya PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra riset penulis kepada karyawan Kantor PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Penulis mendapatkan permasalahan kinerja yang dialami PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk yaitu kualitas. Hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang terbilang masih rendah dimana, karyawan bekerja dan melakukan sesuatu hal tidak maksimal seperti seringkali kesalahan, keterlambatan dalam mengerjakan tugas. Selain itu kuantitas juga menjadi permasalahan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Hal ini ditandai dengan kuantitas kerja karyawan yang tidak mencapai standar yang telah ditetapkan. Kesadaran akan ketepatan waktu

para karyawan juga masih rendah. Hal ini ditandai dengan masih seringnya karyawan yang datang terlambat dan masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan dalam memanfaatkan waktu jam istirahat makan siang dan menyebabkan keterambatan hadir kembali untuk memulai aktivitas kerja. Kemudian kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga masih rendah dikarenakan karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan mengurangi efektifitas dalam bekerja.

Tabel I.1
Target dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit
PT.PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Suka Damai

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Presentase Tercapai (%)
1	2018	2.000	1.516	75,5
2	2019	1.850	1.466	79,24
3	2020	1.850	1.295	70
4	2021	1.550	1.204	77,67
5	2022	1.300	1.174	90,30

Sumber: PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Suka Damai, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa selama tahun 2018 sampai 2022 perusahaan tidak mampu memenuhi target kerja yang harus diselesaikan. Kondisi tersebut dapat mencerminkan atas pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja di perusahaa, dimana berdasarkan data tersebut dapat, dapat dikatakan kinerja karyawan menunjukan adanya penurunan.

Selain faktor kinerja, penulis juga menemukan faktor lain pada saat melakukan pra riset yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk adalah faktor disiplin kerja. Kedisiplinan di perusahaan ini masih belum maksimal, hal ini ditandai dengan rendahnya sikap teladan pimpinan dalam mematuhi kedisiplinan, sehingga kebanyakan karyawan mencontoh perilaku pimpinannya. Kemudian masih jarang nya pimpinan melakukan waskat (pengawasan melekat) sehingga tidak bisa mengawasi perilaku bawahannya yang tidak disiplin. Dengan adanya pengawasan yang melekat, maka karyawan akan merasa dirinya terawasi dan akan bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Selain itu sanksi hukuman yang berlaku masih terlalu ringan. Hal ini ditandai dengan masih seringnya karyawan mengulangi kesalahan yang sama dan belum menimbulkan efek jera bagi karyawan. Serta pimpinan masih kurang tegas dalam mengatasi bawahannya yang melanggar aturan.

Selain faktor disiplin, penulis juga menemukan permasalahan pada saat melakukan pra riset di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Dimana kondisi suhu udara di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk yang tidak kondusif. Hal ini ditandai dengan kondisi jalan di lingkungan perusahaan masih berupa tanah merah, sehingga jika ada kendaraan pengangkut sawit yang lewat akan menimbulkan debu yang membuat suhu udara makin panas dan mengganggu para karyawan. Serta di beberapa ruangan terdapat beberapa kipas angin dan AC yang keadaanya kurang layak lagi digunakan sehingga

membuat karyawan tidak nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya. Dan hubungan antara karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk masih kurang baik. Hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang kurang bersosialisasi dengan sesama rekan kerja serta masih banyak karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja sama. Padahal kerjasama dalam tim harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis perlu melakukan kajian atau penelitian yang berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.**

Untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada Perusahaan, penulis melakukan pra riset penelitian pada PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.

Hasil pra riset penulis sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil data Pra Riset Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja	Pernyataan	Ya	Tidak/ Belum
1	Kualitas	Kualitas kerja karyawan sudah maksimal		√
2	Kuantitas	Kualitas kerja karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan		√
3	Waktu	Karyawan mampu datang dan masuk kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan		√

(Sumber : Data Pra-Riset Peneliti.2023)

Tabel I.3
Hasil data Pra Riset Disiplin

No	Indikator Disiplin	Pernyataan	Ya	Tidak/ Belum
1	Kemampuan	Pekerjaan yang yang dibebankan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan kayawan	√	
2	Teladan Pimpinan	Pimpinan sudah menjadi teladan dengan baik		√
3	Balas Jasa	Perusahaan memberikan upah/gaji atas beban kerja yang yang ditanggung	√	
4	Keadilan	Pimpinan selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya	√	
5	Pengawasan	Pimpinan Perusahaan selalu mengawasi bawahannya dalam bekerja	√	
6	Sanksi Hukuman	Pimpinan perusahaan selalu memberi sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan		√
7	Ketegasan	Pimpinan perusahaan malakukan Tindakan tegas terhadap karyawan yang melakukan kesalahan		√
8	Hubungan Kemanusiaan	Hubungan kerja antar karyawan sudah baik	√	

(Sumber : Data-Pra Riset Peneliti.2023)

Tabel I.4
Hasil data Pra Riset Lingkungan Kerja

No	Indikator Lingkungan Kerja	Pernyataan	Ya	Tidak/ Belum
1	Pencahayaan	Pencahayaan di ruangan kerja perusahaan sudah baik	√	
2	Warna	Warna pada dinding dan alat-alat kerja karyawan sudah sesuai	√	
3	Udara	Udara di sekitar karyawan bekerja sudah baik		√
4	Suara	Suara di sekitar karyawan bekerja sudah baik	√	
5	Suasana Kerja	Kondisi disekitar karyawan bekerja sudah biaik	√	
6	Hubungan antar rekan kerja	Hubungan antar rekan kerja sudah harmonis		√
7	Hubungan antar bawahan dengan pimpinan	Hubungan antar bawahan dengan pimpinan	√	
8	Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja karyawan sudah memadai		√

(Sumber : Data Pra-Riset Peneliti.2023)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT PP London Sumatra Indonesia Tbk?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PP London Sumatra Indonesia Tbk?
3. Adakah Pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PP London Sumatra Indonesia Tbk?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.

Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.

Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Bagi Penulis

Sebagai praktek dari teori yang selama ini dipelajari khususnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

Bagi Perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PP London Sumatra Indonesia Tbk.

Bagi Almamater

Menjadi salah satu referensi bagi peneliti lebih lanjut dalam melakukan kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media: Yogyakarta.
- Danang, Sunyoto. (2015). *Metodologi Penelitian Akutansi*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Imam, Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Kasmir .(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali
- Nitisemito, Enny (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Gahalia Indonesia
- Serdamayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Singodemejo dalam (Sutrisno, 2017). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Sukanto, Indryo. (2018). *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPF, Yogyakarta.
- Sutrisno,Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Asmin Candra. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syahrif Kasim Riau tahun 2020.

- Ananda Rowiyan Hideyo (2019), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Energi Sumber Daya Manusia*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2019.
- Maulina Agustina (2017) *Pengaruh kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang tahun 2017.
- Vera Maya Rani, (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Prima Palembang*. Skripsi Universitas Palembang.
- Nur Faizah (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo*. Skripsi Universitas Bhayangkara Surabaya.