

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PENGAMANAN ANAK BANGSA
CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Muhammad Leo
Nim : 212019234**

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

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PENGAMANAN ANAK BANGSA
CABANG PALEMBANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Muhammad Leo
Nim : 212019234

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Leo
NIM : 212019234
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang 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 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 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



Muhammad Leo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

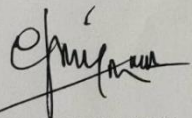
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

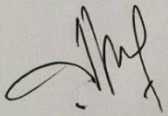
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT Pengamanan Anak
Bangsa Cabang Palembang.
Nama : Muhammad Leo
Nim : 212019234
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Oktober 2023

Pembimbing I

Pembimbing II


Choiriyah, Hj.S.E., M.Si., DR
NIDN : 211116203


Lesi Agusria, S.E., M.M
NIDN : 0205088201

Mengetahui
Dekan

Uj Ketua Program Studi Manajemen



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

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**“TIDAK ADA YANG MUSTAHIL JIKA KITA BERDOA DAN
BERUSAHA”**

Halaman Persembahan :

- 1. Kedua orang tua saya tercinta, Alm Hermansyah dan Ibu Hasnawati yang selalu memberikan kasih sayang, support, pengorbanan bapak ibu selama ini, doa-doa yang terus mereka panjatkan serta motivasi yang terus mereka berikan dengan penuh rasa sabar terus membimbing saya sehingga dapat memberikan saya kekuatan untuk terus terus berjuang.**
- 2. Ayuk dan kakak, Monica Sari, Reza Kurniawan dan Rendi Saputra terimakasih atas dukungan, kasih sayang dan doanya.**
- 3. Almamater tercinta.**

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbilalamin segala puji hanyalah milik Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang dengan tepat waktu. Sholawat serta salam kita haturkan semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Alm ayahanda Hermansyah dan Ibunda Hasnawati selalu berusaha dengan semaksimal dalam hal mendukung, memotivasi, dan selalu mendoakan sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini. Selesaiannya penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bimbingan, bantuan, motivasi dan doa dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya 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 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Choiriyah, Hj,SE., M.Si., DR selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M 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. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku dan ayukku yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
6. Para karyawan PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang
7. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu saya baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2023

Muhammad Leo

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN

DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	10
B. Kerangka Pemikiran	26
C. Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Data Yang Diperlukan.....	32
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA	69
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1 Target Pencapaian Pengumpulan Nasabah.....	4
2. Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya	9
3. Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	30
4. Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja karyawan	46
5. Tabel IV.2 Uji Validitas Disiplin.....	46
6. Tabel IV.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	47
7. Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	48
8. Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	48
9. Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	50
10. Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	52
11. Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	54
12. Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F	55
13. Tabel IV.12 Hasil Uji t (parsial)	56
14. Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	57

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

ABSTRAK

Muhammad Leo/212019234/Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah : Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang. Hipotesis ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis uji F, uji T dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian bahwa regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T menunjukkan ada pengaruh dan tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 65,7% terhadap perubahan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Muhammad Leo/212019234/EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT PENGAMANAN ANAK BANGSA PALEMBANG BRANCH.

The formulation of the problem in this study is: is there any influence of the work environment and work discipline on the performance of employees of PT Pengamanan Anak Bangsa, Palembang Branch. The sample in this study were 51 people. The hypothesis is that there is an influence of the work environment and work discipline on the performance of employees of PT Pengamanan Anak Bangsa, Palembang Branch. Data collection methods in this study are questionnaires and interviews. The data analysis technique used is multiple linear regression with hypothesis testing F test, T test and coefficient of determination test. The results of the study show that the regression shows that there is a positive influence between the work environment and work discipline on the performance of employees of PT Pengamanan Anak Bangsa, Palembang Branch. The results of the F test show that there is a significant influence of leadership style, competence and work discipline on employee performance. The results of the T test show that there is influence and no effect of the work environment and work discipline on employee performance. The results of the coefficient of determination show that the work environment and work discipline contribute 65.7% to changes in employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Dari keempat sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu departemen tertentu.

Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja dapat juga dimaksudkan sebagai hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat

dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya dan dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan dan keberhasilan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya, Jackson (Priansa, 2018:269).

Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja, Menurut Kasmir (2019:189)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan tidak memadai alat-alat perlengkapan kerja, Menurut Sedarmayanti (2017:02) .

Disiplin merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis disiplin kerja adalah suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada tata tertip yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban, Menurut Afandi (2018:11).

PT Pengamanan Anak Bangsa menjadi salah satu perusahaan yang sangat berkembang. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya penghargaan serta penilaian baik dari berbagai lembaga terkait kredibilitas PT Pengamanan Anak Bangsa. Pencapaian hasil kerja menunjukkan hasil yang kurang maksimal dikarenakan bertele tele dalam melakukan pekerjaan. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan, hasil kerja yang dicapai kurang maksimal dan menumpuk nya pekerjaan serta kurang nya berkontribusi dengan pekerjaan lain. kurang nya mengutamakan tujuan perusahaan dan banyak tugas yang tidak terselesaikan. Kurang nya kebersihan, masih banyak disekitar tempat terdapat sampah sampah yang menumpuk. Berdasarkan hasil audit PT Pengamanan Anak Bangsa terakumulasi sangat baik. PT Pengamanan Anak Bangsa dinyatakan sebagai perusahaan dengan tingkat kebersihan yang sangat bagus, yang berarti PT Pengamanan anak Bangsa termasuk perusahaan yang bersih dan sehat. PT Pengamanan Anak Bangsa merupakan perusahaan penyedia pekerjaan untuk satpam yang sudah memiliki pendidikan “Gada prataman” untuk di tempatkan di beberapa project yang dimiliki oleh perusahaan. Kegiatan utama PT Pengamanan Anak Bangsa berupa jasa pencari tenaga kerja profesional yang berkualitas dan berdedikasi tinggi melalui proses seleksi dan evaluasi yang sangat ketat.

PT PAB memiliki beberapa kantor cabang yang tersebar di beberapa kota antara lain: Lampung, Lubuk Linggau, Bandar Lampung, Balik Papan, Jakarta. Kantor cabang yang terletak di Jl. Mayjen Yusuf Singedekane Cabang Kota Palembang Sumatera Selatan, merupakan salah satu cabang PT PAB. Tercermin dari capaian pendapatan setiap tahunnya. Berikut ini disajikan capaian target pendapatan PT PAB untuk tahun 2018 s/d 2022:

Tabel I.1
Capaian Target Pendapatan
Jasa Pengamanan PT. Pengamanan Anak Bangsa

Tahun	Target	Pencapaian Target	Persentase (%) Tidak Tercapai
2018	Rp.9,8 M	Rp.10 M	98%
2019	Rp.9.4M	Rp.10 M	94%
2020	Rp.9.3 M	Rp.10 M	93%
2021	Rp.9.1 M	Rp.10 M	91%
2022	Rp.9 M	Rp.10 M	90%

Sumber : PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang 2023.

Berdasarkan Tabel I.1 diatas ditemukan bahwa capaian target pendapatan PT PAB selama tahun 2018-2022 mengalami penurunan meskipun tidak terlalu besar angka penurunannya. Kondisi tersebut dapat mencerminkan pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja di PT PAB, dimana berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan belum optimal, Belum optimalnya kinerja yang dihasilkan PT.PAB dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja yang belum maksimal, Untuk itu peneliti melakukan prariset dengan n=30 untuk memperkuat faktor faktor yang mempengaruhi capaian kinerja PT.PAB adapun hasil rekap prariset adalah sebagai berikut:

Tabel I.2
Kuisioner Pra-Riset PT Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.	19	11
2	Dengan bekerja sama dapat membuat pekerjaan menjadi cepat selesai	17	13
3	Karyawan sudah bekerja mencapai sesuai yang diharapkan perusahaan	12	18
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	14	16
5	Karyawan bekerja sungguh-sungguh agar mencapai tujuan perusahaan.	13	17
1	Penerangan ruangan sudah baik dan memadai	22	8
2	Ruang kerja memiliki warna yang bagus serta menarik	20	10
3	Kebersihan tempat kerja terjaga sehingga membuat nyaman	10	20
4	Ventilasi siklus udara sudah memadai	18	12
5	Suasana lingkungan kerja yang kondusif	11	19
6	Keamanan kerja karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan	13	17
1	Diberikan penjelasan tentang tujuan dari perusahaan	20	10
2	Pemimpin memberikan contoh yang baik bagi karyawan	13	17
3	Mendapatkan balas jasa Atas hasil kerja keras	25	5
4	Pemipin bersikap adil atas kesalahan yang dilakukan karyawan	28	2
5	Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan para karyawannya	24	6
6	Karyawan yang melanggar aturan diberikan sanksi	9	21
7	Pimpinan bersikap tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin	10	20
8	Hubungan Antar karyawan terjalin yang harmonis	23	7

Sumber : Survey Peneliti, 2023.

Berdasarkan data pada Tabel I.2 di atas dapat dijelaskan bahwa terlihat 5 pertanyaan yang mewakili variabel Kinerja, 6 Lingkungan Kerja dan 8 pertanyaan yang mewakili indikator dari variabel Disiplin kerja menunjukkan permasalahan terjadi pada beberapa indikator yaitu antara lain

Variabel Kinerja karyawan menyatakan belum dapat bekerja mencapai sesuai yang diharapkan perusahaan serta bekerja belum mampu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Karyawan menyatakan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena kinerja mereka yang lambat dalam bekerja dan karyawan menyatakan dan karyawan bekerja belum sungguh-sungguh agar mencapai tujuan perusahaan serta karyawan bekerja belum secara maksimal karena mengesampingkan urusan perusahaan, mereka lebih mengutamakan urusan pribadi terlebih dahulu.

Variabel Lingkungan kerja menyatakan kebersihan yang kurang berada pada area ditambah setelah melakukan pelayanan banyak sampah dan kotoran tertinggal, petugas kebersihan yang tidak disediakan dan hanya mengandalkan kemauan karyawan sendiri untuk membersikannya serta karyawan menyatakan suara/kebisingan, kurangnya suasana yang tenang di tempat bekerja, hal ini diakibatkan dalam ruangan terdapat banyak karyawan yang menempati ruang tersebut, membuat karyawan lain bekerja merasa terganggu akibat banyak aktifitas dan karyawan menyatakan keamanan kerja karyawan belum diperhatikan oleh perusahaan. Seorang karyawan yang bekerja harusnya

mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan seperti penyediaan beberapa kamera pengawas di area yang sulit dilihat.

Pada Variabel Disiplin Kerja Karyawan menyatakan pemimpin bersikap sama saja seperti karyawan seperti ikut terlambat datang bekerja, sering meninggalkan pekerjaan dan menyerahkan kepada bawahannya sehingga pemimpin dapat bersantai-santai serta karyawan menyatakan Belum maksimalnya sanksi yang diberikan kepada karyawan, seperti sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan dan karyawan menyatakan kurang tegasnya pemimpin memberikan sanksi ataupun teguran pada karyawan yang melakukan pelanggaran merupakan hal yang biasa, maka akan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas yang didukung dari beberapa fenomena yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kinerja karyawan PT. Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pengamanan Anak Bangsa Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian Bagi PT Pengamanan Anak Bangsa Kota Palembang, agar dapat menjadi tolak ukur dalam tercapainya visi dan misi.

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

- Afandi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanaf.
- AFANDI, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Asiati, dkk. (2019). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Busro, M. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Dian Prtiwi (2017), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Cinta*
- Hasibuan, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan Kelima*. Raja Pers.
- Mamesah (2016), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaltim Prima Coal Kalimantan*
- Memed Erwasyah Dkk (2018), *Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Anugrah Kharisma Jaya)*.
- Pratiwi (Dian Nuryuliati 2021), *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Anzen Pakarindo Jakarta Barat*.
- Rozi Fadilla Dkk (2017), *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Castindo Multi Cahaya*
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group Cetakan Ke-9.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta