

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BASTIAN OLAH SAWIT  
SIMPANG TUNGKAL**



**SKRIPSI**

**Nama : Cici Dwi Juliana**

**NIM : 212021124**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BASTIAN OLAH SAWIT  
SIMPANG TUNGKAL**

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



**Nama : Cici Dwi Juliana**

**NIM : 212021124**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2025**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cici Dwi Juliana  
NIM : 212021124  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal.

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 lainnya.
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 penyimpanan 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



Cici Dwi Juliana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang  
Tungkal.  
Nama : Cici Dwi Juliana  
NIM : 212021124  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Mei 2025  
Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.  
NIDN:0211116203



Efrina Masdani, S.E., M.Si., CHRO  
NIDN: 0220048603

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO  
NIDN : 02290577501

## MOTTO & PERSEMBAHAN

### MOTTO

“ Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al Insyirah : 5)

“ Keberhasilan Bukanlah Milik orang pintar, keberhasilan adalah milik mereka yang senantiasa berusaha “

(BJ Habibie )

“ Orang lain gak akan paham *Struggle* dan masa sulit nya kita yang mereka ingintahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tak ada yang bertepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap semangat ya!”

### PERSEMBAHAN

- ❖ Sujud syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, kemudahan dan pertolongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas nikmat yang selalu diberikan dan selalu menjadi pendengar yang baik disaat penulis merasa lelah dan terpuruk.
- ❖ Kedua orang tuaku tercinta ayahanda Komardin dan Ibunda Erlina yang selalu mendoakanku, mensupportku dan memotivasiku
- ❖ Teristimewa nenek terbaik didunia Alm. Robiah
- ❖ Saudaraku tersayang Adi Nopriansyah
- ❖ Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang

## PRAKATA



### **Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh**

Allhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal** “ sehingga penulis dapat terselesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat oleh penulis dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda Komardin dan Ibunda Erlina tersayang. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus, serta selalu mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu ada kesempatan ini dengan tulus penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

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

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, SE.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si. CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd, M.Si Selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik serta memberi dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta seluruh staf karyawan Fakultas Ekonoomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Bapak Rio selaku KTU, Bapak Fajar selaku K3, Neta dan mbak Nurul yang telah membantu penulis dalam penyebaran kuesioner dan pengambilan data, serta seluruh karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada saudara kandungku Adi Nopriansyah yang selalu memberi dukungan dan selalu memberi support dalam bentuk fisik maupun moril.
9. Teruntuk sahabat yang tak kalah penting kehadirannya, Aidil, Putih, Yesi, Eti Kina, Selvi, Nayu Dan Winda terimakasih telah hadir dan menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, yang telah berkontribusi dari awal hingga akhir penulisan, memberi semangat, mendukung dan menghibur penulis.

10. Teruntuk Sahabat Kost Jakfar yang akan selalu penulis ingat , Angkut, Melya, Ayu, Runi, Epon dan Vicha yang selalu siap siaga membantu penulis dari pagi sampai kepagi.
11. Kepada seseorang yang teristimewah setelah keluarga saya Akbar Kurniawan terimakasih telah menjadi sosok rumah yang selalu ada buat saya, telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, sudah mau mendengarkan keluh kesah saya sepanjang pembuatan skripsi ini. Terimakasih telah menjadi bagian dari hidup saya , harapan saya semoga kita bisa sukses dan mewujudkan mimpi bersama.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun guna kebaikan dimasa yang akan datang

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi kita semua, sebagai pengembang ilmu pengetahuan dan semoga segala bantuan serta bimbingan yang penulis dapatkan selama ini mendapatkan rahmat dan ridho dari Allah SWT, aamiin Ya Robbal A'lamin.

***Wassalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh***

Palembang, 2025

Cici Dwi Juliana

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO &amp; PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMA DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>HIPOTESIS</b> .....	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	30
C. Kerangka Pemikiran .....	32
D. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>36</b>
A. Jenis Penelitian .....	36
B. Lokasi Penelitian .....	37
C. Operasional Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Data Yang Diperlukan.....	40
F. Metode Pengumpulan Data .....	41

G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
A. Hasil Penelitian.....	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	75
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>80</b>
A. Simpulan.....	80
B. Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Persentase Realisasi Produksi.....	4
Tabel I.2 Hasil Kuesioner Pra-Riset Kinerja Karyawan .....	5
Tabel I.3 Hasil Kuesioner Pa-Riset Lingkungan Kerja .....	6
Tabel I.4 Hasil Kuesioner Pra-Riset Disiplin Kerja .....	7
Tabel I.5 Hasil Data Surat Peringatan .....	8
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	37
Tabel III.2 Populasi dan Sampel .....	39
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel IV.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan .....	54
Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	55
Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Bidang Kerja .....	56
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	59
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	60
Tabel IV. 8 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	63
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	67
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear .....	70
Tabel IV.11 Uji F .....	72
Tabel IV.12 Uji T .....	73
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	74

## **Daftar Gambar**

Gambar II.1 gambar Kerangka Pemikiran.....	35
--	----

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Identitas Responden
- Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel (Y)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel (X1)
- Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel (X2)
- Lampiran 7 Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 8 Uji Regresi, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi
- Lampiran 9 Frekuensi Identitas Responden
- Lampiran 10 Frekuensi Jawaban Responden (Y)
- Lampiran 11 Frekuensi Jawaban Responden (X1)
- Lampiran 12 Frekuensi Jawaban Responden (X2)
- Lampiran 13 Tabel Distribusi Uji t
- Lampiran 14 Tabel Distribusi Uji F
- Lampiran 15 Tabel Distribusi Uji r
- Lampiran 16 Sertifikat Komputer
- Lampiran 17 Sertifikat AIK
- Lampiran 18 Sertifikat SKPI
- Lampiran 19 Sertifikat SKPI
- Lampiran 20 Sertifikat SKPI
- Lampiran 21 Sertifikat SKPI
- Lampiran 22 Sertifikat SPSS
- Lampiran 23 Pernyataan Bebas Plagiat
- Lampiran 24 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 25 Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 26 Surat Pelunasan BPP
- Lampiran 27 Biodata Peneliti

## ABSTRAK

### **Cici Dwi Juliana/ 212021124/ 2025 / Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal/ Manajemen Sumber Daya manusia**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 133 karyawan dan sampel yang digunakan berjumlah 100 responden dengan menggunakan teknik *Cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal. Hasil hipotesis secara parsial membuktikan jika ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal. Nilai koefisien determinasi menyatakan jika lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja**

## **ABSTRACT**

***Cici Dwi Juliana/ 212021124/ 2025 / The Influence Of Work Environment and Work Discipline On Employee Performance PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal/ Human Resource Management***

*This Research aims to determine the work environment and work discipline on employee performance PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal. This type of research is associative. The population used in this research was 133 employees and the sample used was 100 respondents using cluster sampling techniques. The data used in this research are primary and secondary data, the data collection method uses a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. Hypothesis test results show that there is a significant influence of the work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal. The results of the hypothesis partially prove that there is a significant influence of the work environment on employee performance Pt. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal, there is a significant influence of work discipline on employee performance PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal. The coefficient of determination value states that the work environment and work discipline can have an influence on employee performance PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal.*

***Keywords: Work Environment, Work Disciplin, Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut Afandi Pandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu dan keahlian dalam mengatur hubungan serta tugas para karyawan secara secara produktif dan tepat sasaran untuk mencapai tujuan Bersama bagi perusahaan, pekerja dan masyarakat. Sumber daya manusia yang merupakan keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Dan salah satu faktor terpenting yang memicu keberhasilan suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia, sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dimana manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi pelaku, perencana dan penentu agar terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan atau target perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan modern.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu tergantung pada teknologi yang ada di perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber manusia yang dimiliki perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang potensial, baik itu dari pimpinan ataupun karyawan yang

dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, karena semua kegiatan di dalam perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia di dalamnya. Agar sumber daya dalam perusahaan dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang mereka. Kasmir, (2019:182) Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi sekelompok karyawan dalam suatu perusahaan untuk menciptakan suatu produk dan jasa dan juga mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan karena kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Menurut Kasmir, (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Mangkunegara (2020:17) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana lebih nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil

kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dan juga lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi tentang disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja yang merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Adanya disiplin kerja bisa menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal dan mencapai target dari perusahaan.

PT. Bastian Olah Sawit tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh PT. Bastian Olah Sawit. Oleh karena itu perlu dilihat lebih lanjut lagi faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, maka dari itu 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 tujuan dari perusahaan.

PT. Bastian Olah Sawit adalah perusahaan yang berfokus pada industri pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit, khususnya dalam memproduksi minyak kelapa sawit (CPO) dan inti kelapa sawit (PK). Perusahaan ini didirikan pada tanggal 11 November 2009, dengan tujuan untuk mengembangkan sektor agro bisnis dan agro industri serta memaksimalkan potensi sumber daya yang dimiliki. Sejak awal berdirinya PT. Bastian Olah Sawit berkomitmen untuk memberikan produk berkualitas tinggi yang memiliki daya saing di pasar nasional maupun internasional. Dengan satu pabrik yang berlokasi di Desa Simpang Tungkal Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin, pabrik ini memiliki kapasitas pengolahan sebesar 45 ton tandan buah segar (TBS) per jam.

**Tabel 1.1**

**Persentase Realisasi Produksi PT. Bastian Olah Sawit Simpang  
Tungkal Tahun 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi (Ton)</b>	<b>Realisasi Produksi (Ton)</b>	<b>Persentase yang belum tercapai (%)</b>
2019	231.000	200.000	13,42
2020	236.000	145.000	38,56
2021	260.000	244.000	6,19
2022	263.000	212.000	19,31
2023	263.000	196.000	25,48

Sumber : PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal, 2024

Berdasarkan Tabel I.1, menunjukkan bahwa perkembangan produksi selama 5 tahun terakhir pada tahun 2019 sampai 2023 yang secara umum tidak memenuhi standar 100% hal ini dapat terjadi karena kurangnya kuantitas kerja para karyawan, sebab standar kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan adalah 100% berdasarkan target produksi CPO yang dianggarkan setiap tahunnya, karyawan tidak memenuhi jumlah target produksi yang diinginkan perusahaan dan juga pemasukan buah sawit yang kurang, dalam 5 tahun terakhir terdapat 38,56 % hingga 25,48% target yang tidak terpenuhi. Bahkan waktu kerja yang dimanfaatkan karyawan tidak maksimal, karena masih adanya karyawan yang mangkir di saat waktu bekerja. Permasalahan kinerja karyawan tersebut tidak terjadi dengan sendirinya, sebab berdasarkan hasil prariset diketahui bahwa adanya indikasi permasalahan lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal.

**Tabel I.2**

**Pra Riset Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu mencapai hasil sesuai kualitas yang ditetapkan	12	18
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	11	19
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	12	18

Sumber :PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungal, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. hal ini dapat dilihat dari pernyataan terkait dengan pencapaian target yang ditentukan perusahaan yang masih menurun

dikarenakan cuaca yang kurang mendukung dan buah sawit yang dihasilkan sedikit sehingga membuat target kualitas dan kuantitasnya belum tercapai, selain itu masih terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu yang tentukan perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal. Harus ditingkatkan lagi agar produktivitas yang dihasilkan karyawan semakin meningkat.

Selain itu juga kinerja karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan yang merupakan kendala kerja, dimana masih ada karyawan yang tidak menaati aturan dan tidak mengikuti intruksi, kualitas dan kuantitas kerja yang masih sangat rendah seperti hasil kerja yang tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya. Hal ini berimbas pada kuantitas yaitu jumlah hasil kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang ditargetkan kepada karyawan sehingga menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan.

**Tabel 1.3**

**Pra Riset Lingkungan Kerja PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Sirkulasi udara diperusahaan sudah berjalan dengan baik	13	17
2	Tingkat kebisingan di tempat kerja masih dapat ditoleransi	11	19
3	Fasilitas di tempat kerja sudah memadai	14	16

Sumber : PT. Bastian Olah Sawit, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil pra riset terkait lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja masih memiliki beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kenyamanan karyawan. Salah satu masalah yang ada yaitu sirkulasi udara yang belum sepenuhnya optimal, dimana masih

terdapat bau yang berasal dari proses produksi sawit, selain itu tingkat kebisingan ditempat kerja juga menjadi perhatian karena sebagian besar karyawan merasa bahwa kebisingan yang ada masih sulit untuk ditoleransi. Disisi lain, fasilitas yang tersedia di tempat kerja dinilai cukup memadai oleh sebagian karyawan, meskipun masih ada yang merasa bahwa fasilitas tersebut belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan mereka.

**Tabel 1.4**

**Pra Riset Disiplin Kerja PT. Bastian Olah Sawit SimpangTungkal**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Dalam melakukan pekerjaan karyawan selalu mendapatkan pengawasan	11	19
2	Sanksi hukuman yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan sesuai dengan ketentuan	10	20
3	Hubungan terjalin baik antar karyawan dan pimpinan	13	17

Sumber : PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 Hasil pra riset terkait disiplin kerja yang menyatakan bahwa masih banyaknya karyawan yang datang ketempat kerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan juga kurangnya pengawasan dari atasan yang menyebabkan karyawan banyak mangkir saat bekerja sebagian karyawan berpendapat bahwa pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak sesuai dengan kemampuannya. Karyawan yang sering datang terlambat ketempat kerja, kurang diberikan sanksi hukuman oleh pimpinan, sehingga tidak membuat efek jera pada karyawan, kurangnya sanksi hukuman ini membuat sebagian besar karyawan menganggap sebagai kebiasaan. Kebiasaan ini

berdampak terhadap usaha pencapaian kinerja karyawan dan juga dapat menghambat produktivitas dan tujuan perusahaan.

**Tabel 1.5**

**Surat Peringatan Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan**

**PT. Bastian Olah Sawit Simpang tungkal**

<b>Tahun</b>	<b>Surat peringatan (SP) yang dikeluarkan oleh perusahaan</b>
2021	14
2022	34
2023	24

Sumber : PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal, 2024

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa pelanggaran disiplin kerja masih menjadi permasalahan pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal selama 3 tahun terakhir. Bisa dilihat pada tahun 2022, tercatat 34 karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP). Pelanggaran yang terjadi meliputi 10 kali teguran lisan akibat ketidak patuhan terhadap perintah atasan, absensi tanpa keterangan (mangkir), serta ketidaktaatan terhadap SOP didalam perusahaan. Selain itu, perusahaan juga mengeluarkan 16 SP I pada tahun 2022 sebagai konsekuensi dari pelanggaran awal yang signifikan. Bagi karyawan yang melakukan kesalahan berulang hingga 3 kali atau melanggar ketentuan dalam SP I dikenakan SP II. Sementara itu, pelanggaran berat seperti tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, rendahnya disiplin kerja, serta tindakan menjual dan menggelapkan aset perusahaan seperti besi, mengakibatkan dikeluarkannya 6 kali SP III. Pemberian surat peringatan bertujuan untuk mengubah perilaku dan memotivasi karyawan agar berkerja lebih baik. Demikian

pemberian, pemberian SP menjadi salah satu cara efektif agar karyawan dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang menyimpang serta meningkatkan disiplin dan produktivitas kerja.

Kemangkiran karyawan sering kali diabaikan oleh para karyawan itu sendiri demi menuruti kemalasannya. Memang setiap individu memiliki tipe-tipe kesenangan dan kenyamanan dalam bekerja yang berbeda-beda. Apabila karyawan merasa tidak senang dan tidak nyaman dalam posisi dan lingkungan kerjanya, maka akan muncul keinginan untuk tidak hadir ditempat kerja atau sering di sebut kemangkiran pada karyawan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal
2. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal
3. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bastian Olah Sawit Simpang Tungkal

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi Penelitian

Dapat menambah ilmu dan wawasan serta pemahaman yang lebih luas lagi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan pedoman bagi perusahaan untuk mengetahui apa saja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indikator*. ZANAFI PUBLISHING.
- Amalia, R., & Saragih, N. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*, 1(2), 224–249.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Farhan & Indrianingrum(2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Firdaus, (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jawa Barat: Widina Media Utama.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media* (pp. 1–284).
- Hasibuan, D. h. M. S. p. (2023). *Manajemen sumberdaya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

- Islam, U., Suska, N., Info, A., Discipline, W., & Environment, W. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 03(01), 146–156.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurdin (2023). *Manajemen kinerja karyawan*.
- Nurpadilah, N., & Putriana, P. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 3(1), 146-156.
- Satu, P. (2022). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayati. (2017). *Manajemen Sumer Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA cv.