

**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INDRALAYA AGRO LESTARI
MUARA ENIM**

SKRIPSI



Nama : M. Ade Pratama

Nim : 212021118

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT INDRALAYA AGRO LESTARI
MUARA ENIM

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : M. Ade Pratama

Nim : 212021118

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda dibawah ini:

Nama : M. Ade Pratama
Nim : 212021118
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim

Dengan ini saya mengatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan unntuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata I 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 lainkecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan oarang 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 diperguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



M. Ade Pratama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim
Nama : M. Ade Pratama
Nim : 212021118
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen SDM

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,



Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M
NIDN : 0217036101

Pembimbing II,



Arraditva Permana, S.E., M.M
NIDN : 0225108802

Mengetahui, Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.SI. CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan, karena itu bila kamu telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada tuhan, berharaplah

(Q.S Al Insyirah : 6-8)

Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu tataplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama dua kali

(Penulis)

persembahan :

Terucap syukur kepadamu Ya Allah:

Kupersembahkan karya yang sederhana ini

Kepada:

- ❖ **Ibukku tercinta Herla dan Ayahku Aswadi serta adik-adik aku tercinta**
- ❖ **Kepada keluarga besar saya.**
- ❖ **Teman seperjuangku yang telah mensupport dalam penulisan skripsi ini.**



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamina, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya 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 Tri Handayani, S.E., M.Si CHRO. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. Selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si. Selaku penelaah 1 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si. Selaku penelaah 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Palembang.

9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
10. Pimpinan dan seluruh staff dan karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesai.
11. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
12. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua ayah ibukku tercinta dan adikku yang selalu mendoakan dan mensupport penulisan skripsi ini.
13. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2021 yang telah memberikan doa serta dukungan.
14. Kepada teman-teman seperjuanganku yang telah mensupport dan selalu mendukung dalam duka dan senang dalam penulisan hasil skripsi ini.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebut yang telah membantu dan saling mensupport dalam penulisan hasil skripsi ini.

16. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

17. Terimakasih kawan sekontrakan rizal dan danu yang telah -menjadi teman seperantauan baik duka dan senang dalam proses penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Maret 2025

M. Ade Pratama

DAFTAR ISI

Halaman sampul luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	13
B. Peneliti Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasional Variabel	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Data Yang Diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data Dan Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil	49
B. Pembahasan dan Hasil penelitian	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Produksi PT. Indralaya Agro Lestari	3
Tabel 1.2 Hasil Priset.....	5
Tabel III.1 Operasional Variabel	36
Tabel III.2 Kerangka dan Populasi	39
Tabel IV.1 Uji Validitas	52
Tabel IV.2 Uji Realibilitas	53
Tabel IV.3 Gambaran Karakteristik Jenis Kelamin	53
Tabel IV.4 Gambaran Karakteristik usia.....	54
Tabel IV.5 Gambaran Karakteristik Lama Bekerja	55
Tabel IV.6 Distribusi jawaban Kinerja Karyawan	56
Tabel IV.7 Distribusi jawaban Disiplin.....	58
Tabel IV.8 Distribusi jawaban Lingkungan Kerja	60
Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel IV.10 Hasil Uji f (Simultan)	64
Tabel IV.11 Hasil Uji t (Parsial)	65
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Tabel II.1 Kerangka Pemikiran.....	34
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioener

Lampiran 3 : Daftar Pernyataan

Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel Y, X1, X2 DAN X3

Lampitan 5 : Nilai Total Dan Rata-Rata

Lampiran 6 : Karakteristik Responden dan frekuensi jawaban responden

Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 8 : Uji Regresi linear Uji F, Uji t, dan, Koefisien Determinasi

Lampiran 9 : Tabel R

Lampiran 10: Tabel F

Lampiran 11 : Tabel t

Lampiran 12 : Surat keterangan selesai riset

Lampiran 13 : Bukti BPP

Lampiran 14 : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 15 : Sertifikat SKPI dan Lainnya

Lampiran 16 : Sertifikat SPSS

Lampiran 17: Sertifikat Hafalan Ayat-ayat pendek

Lampiran 18: Plagiat Checker

Lampiran 19: Sertifikat Komputer

Lampiran 20: Biodata Penulis

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDRALAYA AGRO LESTARI MUARA ENIM

ABSTRAK

M. Ade Pratama/212021118/Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muara Enim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim. Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan cara penyebaran kuisioner. Populasi penelitian di PT. Indralaya Agro Lestari berjumlah 110 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 86. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji F, uji t dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y=2,012+0,570x_1+0,242x_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} (141,088) > F_{tabel} 3,11$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara parsial diketahui Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (7,862) > t_{tabel} (1,988)$ dengan signifikan $t 0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,582) > t_{tabel} (1,988)$ dengan signifikan $t 0,000 < 0,05$. Determinasi 0,767 (76,7%) variabel disiplin dan lingkungan kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja. Sedangkan sisanya 23,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

M. Ade Pratama/212021118/The Influence of Discipline and Work Environment on Employee Performance

This study aims to determine the Influence of Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim. This type of research is Associative research. The data collection technique used in the study was by distributing questionnaires. The research population at PT. Indralaya Agro Lestari amounted to 110 employees. The number of samples in the study was 86. The data analysis used in the study was qualitative and quantitative. The analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis. F test, t test and determination. The results of the study showed the influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 2.012 + 0.570X_1 + 0.242X_2$. Simultaneously shows a positive and significant influence of Discipline and Work Environment on Employee Performance with a value of F count (141.088) > F table 3.11 with a significance of 0.000 < 0.05. Partially it is known that Discipline influences employee performance with a value of t count (7.862) > t table (1.988) with a significance of t 0.000 < 0.05. Work Environment has a significant effect on Employee Performance with a value of t count (3.582) > t table (1.988) with a significance of t 0.000 < 0.05. Determination 0.767 (76.7%) of discipline and work environment variables are able to explain performance. While the remaining 23.3% is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Discipline, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah semua kekuatan atau potensi yang dimiliki manusia, seperti akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas, perasaan sosial, kemampuan untuk berkomunikasi dengan orang lain, ciptaan, rasa, dan karya. Potensi SDM ini memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Tidak peduli seberapa maju teknologi, kemajuan informasi, ketersediaan modal, dan ketersediaan bahan, organisasi akan sulit mencapai tujuannya tanpa tenaga kerja manusia (Suriadi et al., 2021:3).

Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator penting kemajuan bisnis, jadi perusahaan harus mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terinci agar dapat menghasilkan efisiensi yang baik untuk kelangsungan hidup bisnis. Untuk memastikan bahwa perusahaan menghasilkan output yang sesuai dan sesuai dengan tujuan perusahaan, kemampuan setiap karyawan harus dimaksimalkan. SDM yang berkinerja baik akan membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya, visi, dan misi.

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau produktifitas seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja mereka. Kinerja

diukur dengan mengukur seberapa baik seorang pekerja menyelesaikan pekerjaannya secara kuantitas kualitas (Kurniawan et al.,2021).

Disiplin adalah Kesiediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan Dalam hal ini, disiplin kerja berupa waktu; misalnya, masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin untuk melakukan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah. Disiplin karyawan berdampak pada kinerja (Hasibuan, 2019:1).

Lingkungan kerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja dan karyawan sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Menurut Mahmudah Enny (2019:56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan sehingga mereka mencapai hasil kerja terbaik

PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim merupakan perusahaan salah satu Unit Produksi/Kebun Perusahaan (Persero) hasil produksi sawit bisa di lihat tiap tahun.

Tabel I.1
Hasil Produksi

PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim

No	Tahun	Target produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Target yang Sudah Tercapai (Ton) (%)	Target Yang Belum Tercapai (Ton) (%)
1	2019	210.000	205.000	1,024%	5,63%
2	2020	235.100	215.000	1,093%	8,13%
3	2021	250.000	225.000	1,111%	15,63%
4	2022	265.000	235.000	1,127%	5,59%
5	2023	270.000	230.000	1,173%	11,77%

Sumber : PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim tahun (2019-2023)

Berdasarkan tabel realisasi produksi diatas dapat dilihat hasil produksi perusahaan mengalami ketidakstabilan setiap tahunnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim belum maksimal, sehingga perusahaan tidak mencapai target produksi yang diharapkan. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan, karena keterampilan karyawan masih terbatas. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh tidak ada kurang pemahaman karyawan terhadap tugas mereka serta kurangnya kepatuhan dalam menjalankan aturan perusahaan. Akibatnya, kualitas dan kuantitas produksi buah sawit tidak pernah mencapai target yang ditetapkan oleh PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim, dan target yang direncanakan perusahaan tidak tercapai sesuai harapan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan belum optimal.

Terkait fenomena kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim bahwa adanya karyawan yang mampu belum bisa menyelesaikan waktu pekerjaan yang telah ditetapkan dengan perusahaan sehingga atasan yang masih belum semampunya memberikan arahan kepada karyawan pada saat bekerja dan kuantitas belum sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang sering dapat penekanan dari atasan sehingga karyawan dalam bekerja semangat kerjanya mengurang.

Peneliti juga melakukan dan observasi terkait disiplin, menemukan beberapa fenomena bahwa karyawan merasa cemas karena tugas yang diberikan belum sepenuhnya diselesaikan dan dilalaikan sehingga mendapatkan sanksi atau berupa hukuman, pemimpin akan bersikap tegas kepada karyawan apabila dalam melaksanakan tugas yang atasan berikan diabaikan dan atasan selalu berada ditempat kerja untuk melihat dan mengarahkan karyawan agar memaksimalkan dalam pekerjaan.

Terkait fenomena lingkungan kerja di PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim terdapat di lingkungan ada fisik dan non fisik diantaranya karyawan yang merasa tidak nyaman dengan kondisi ruang kerja mereka mengakibatkan dalam melakukan tugas tidak dapat melaksanakannya dengan baik. Karyawan tidak bersemangat dalam bekerja dikarenakan suhu yang berada didekat mereka tidak kurang baik. Karyawan dan atasan yang akan menciptakan struktur kerja buat perusahaan yang dimana karyawan tersebut mengabaikan pendapat dari atasan sehingga struktur yang akan dibuat menjadi tidak baik bagi perusahaan.

Pra-riset yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim menunjukkan kemungkinan adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan faktor Disiplin dan Lingkungan Kerja Berikut adalah hasil dari pra-riset tersebut :

Tabel 1.2

Hasil prariset Kinerja Karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari

Muara Enim			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan yang sulit mendapatkan penekanan biaya sehingga dapat menurunkan semangat kerja tersebut	13	17
2	Atasan mampu memberi arahan kepada karyawan sehingga dapat kuantitas kerja yang bagus	10	20
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	12	18
4	Karyawan bisa memenuhi standar kualitas kerja yang baik.	21	9
5	Karyawan mampu bekerja sama antar karyawan lain.	18	12
6	Karyawan bisa bekerja setiap saat diawasi oleh atasan sehingga dalam pekerjaan bisa menumbuhkan rasa tanggung jawab mereka.	17	13

Sumber : Hasil Priset PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa indikator kuantitas belum sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Pada indikator penekanan biaya bahwa karyawan yang tidak semangat dalam bekerja akan mendapatkan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seterusnya pada indikator waktu bahwasanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.3
Hasil priset faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan

PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kemampuan dan Keahlian			
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan baik	18	12
2	Karyawan memiliki keahlian dengan sesuai bidangnya	17	13
Pengetahuan			
3	Karyawan memiliki kontribusi dengan pengetahuan dan hasil yang baik	24	6
4	Karyawan bekerja dengan inisiatif pengetahuan yang dimilikinya	27	3
Rancangan Kerja			
5	Karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tepat sasaran	20	10
6	Karyawan memiliki rancangan untuk mencapai sebuah tujuan	21	9
Kepribadian			
7	Karyawan memiliki sifat kepribadian yang berbeda-beda	16	14
8	Karyawan yang baik dan tanggung jawab pada perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik	19	11
Motivasi Kerja			
9	Karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik dengan dorongan motivasi yang kuat	28	2
10	Karyawan memperoleh dukungan dari luar sehingga mendapatkan kinerja yang baik	21	9
Kepemimpinan			
11	Karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya	23	7
12	Seorang pemimpin memberi contoh yang baik	16	14
Gaya Kepemimpinan			
13	Atasan memiliki tingkat emosi yang baik	26	4
14	Atasan dapat membuat kinerja bawahannya meningkat dengan baik	22	8
Budaya Organisasi			
15	Apabila diberikan tugas maka saya berusaha menyelesaikan tepat waktu	23	7
16	Mengutamakan Pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok	20	10
Kepuasan Kerja			
17	Saya merasa puas sudah menerima gaji yang sesuai	21	9
18	Saya senang dan puas bekerja dengan rekan kerja	24	6
Lingkungan Kerja			
19	Suhu diruangan kerja terasa nyaman dan sejuk	13	17
20	Lingkungan Kerja yang kondusif dan bersih	12	18
Loyalitas			
21	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	21	9
22	Saa selalu semangat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan	17	13
Komitmen			
23	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat	24	9
24	Sabar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	18	12
Disiplin Kerja			
25	Atasan memberikkan sanksi dan hukuman kepada karyawan	10	20
26	Atasan tegas dan mengawasi setiap karyawannya yang aktif	13	17

Sumber : Hasil Priset PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim

Berdasarkan Tabel 1.3 membuktikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari disiplin dan lingkungan kerja, maka peneliti melakukan pengambilan riset guna mengetahui indikator mana yang bermasalah

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan prariset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai disiplin yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil prariset Disiplin Kerja pada PT. Indralaya Agro Lestari

Muara enim			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa cemas atau gelisah saat tugas yang diberikan atasan dilalaikan dan kemudian di beri sanksi dan hukuman.	14	16
2	Atasan mendisiplinkan karyawan perusahaan dalam bentuk waskat sehingga atasan selalu ada ditempat kerja untuk melihat dan mengarahkan karyawannya.	12	18
3	Pemimpin harus bertindak tegas apabila karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya	11	19
4	Karyawan mampu mengikuti tujuan dan kemampuan dalam perusahaan sehingga dapat tantangan secara ideal bagi kemampuan mereka	20	10
5	Atasan harus bisa mendorong terwujudnya keadilan karyawannya dalam bekerja	17	13
6	Karyawan akan merasa puas apabila balas jasa berupa gaji yang diberikan kepada karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	16	14

Sumber : Hasil Priset PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim

Berdasarkan Tabel 1.4 bahwa indikator sanksi dan hukuman apabila karyawan akan merasa cemas atau gelisah saat tugas yang diberikan atau dilalaikan akan diberikan berupa hukuman atau sanksi. Terdapat indikator waskat yang dimana atasan selalu berada ditempat kerja untuk melihat dan

mengarahkan karyawan agar memaksimalkan dalam pekerjaan. Pada indikator ketegasan karyawan akan melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1.5

Hasil prariset Lingkungan kerja pada PT. Indralaya Agro Lestari

Muara Enim

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa tidak nyaman apabila tata ruang kerja yang mereka untuk melaksanakan tugas dan karyawan tersebut tidak akan dapat bekerja secara maksimal.	10	20
2	Karyawan akan menurunkan semangat dalam bekerja apabila suhu dan kelembapan udara disekitar mereka	17	13
3	Karyawan akan semangat apabila cahaya dalam ruangan yang tepat sehingga mereka bisa melakukan pekerjaan	12	18
4	Karyawan mendapat perhatian dari seorang pemimpin sehingga dalam bekerja karyawan tersebut bisa memaksimalkan pekerjaannya	19	11
5	Atasan dan karyawan bisa menciptakan struktur kerja yang baik bagi perusahaan.	9	21
6	Karyawan bisa menciptakan kerja sama antara kelompok sehingga menciptakan lingkungan perusahaan yang baik bagi perusahaan	16	14

Sumber : Hasil Priset PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim

Berdasarkan Tabel 1.5 bahwa indikator tata ruang kerja yang tepat dimana karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja yang dimana tata ruang kerja yang kurang nyaman. Terdapat indikator suhu dan kelembapan

udara yang mana karyawan akan menurunkan semangat kerja dikarenakan suhu yang tidak mendukung, yang terakhir indikator struktur kerja yang mana karyawan yang mengabaikan usulan dari atasan sehingga struktur kerja yang disusun akan tidak sesuai dengan kriteria perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Adakah pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim?
2. Adakah pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim?

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan

penelitian ini akan menjadi masukan bagi manajemen dalam menilai kinerja para karyawan dan menjadi manfaat praktisi dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang ada pada PT. Indralaya Agro Lestari.

- b. Bagi Almamater

hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau sumber informasi bagi penelitian lain yang berminat melakukan pengembangan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi Penulis

Penelitian ini akan membantu menambah wawasan dalam hal disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators). Riau: Zanafa Publishing, 5, 12–18.
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, s3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT Mayora Kota Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(1), 1-9.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-1)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Prenadamedia Group.
- Onsardi, O. (2019) *Implementasi Empowerment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (No. bgwju)*. Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2019). *Effect Of Empowerment On Employees Performance (No. v7g9t)*. Center for Open Science.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu (No. kzyfx)*. Center for Open Science.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan kelima*. PT. Refika Aditama: Bandung
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*.
- Supomo R. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia, perpustakaan nasional: katalog terbitan*.
- Sugiyono (2017), *Metode penelitian* Bandung Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (2nd ed.)*. ALFABETA.