

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA**



Skripsi

NAMA : Nanda Sutriyani

NIM : 212021113

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA**

Skripsi

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



NAMA : Nanda Sutriyani

NIM : 212021113

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nanda Sutriyani
Nim : 212021113
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

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 diperguruan 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 tela ditulis dan 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 apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, April 2025



Nanda Sutriyani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

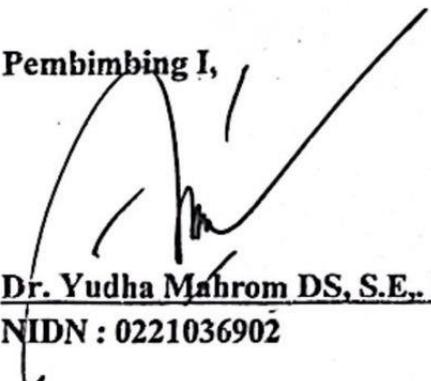
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Golden Blossom Sumatera

Nama : Nanda Sutriyani
NIM : 212021113
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi ; Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal April 2025

Pembimbing I,


Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si
NIDN : 0221036902

Pembimbing II,


Ummi Kalsum, S.E., M.Si
NIDN : 0230047702

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

Motto:

”Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Dia sebaik-baik pelindung”

(QS. Ali Imran:173)

“Teruslah berjalan meski langkahmu tertatih dan dunia terasa berat. Setiap langkah kecilmu adalah bukti bahwa kamu sedang tumbuh lebih kuat”

(Nandastr)

Dengan Cinta Dan Doa

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta
alm. Bapak Sukarni dan alm.
Ibu Nur’aini
- ❖ Kedua saudara kandungku
kakak Aan Sumantri dan
kakak Adi Susanto
- ❖ Pamanku Samsuri
- ❖ Almamater kebanggaanku

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”** sehingga penulis dapat menyelesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat oleh penulis untuk mencapai gelar Sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Atas selesainya sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada almarhum bapak Sukarni dan almarhuma ibuku Nur'aini penulis persembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidupku yang meski keduanya tidak sempat kebersamaan penulis hingga akhir dalam mengemban pendidikan semasa perkuliahan ini, tetapi cinta dan pengorbanan keduanya sangat besar dan berjasa dalam menyayangi penulis.

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

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli., S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., MSi selaku ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., MSi selaku Dosen Pembimbing I dan ibu Ummi Kalsum, S.E., MSi selaku dosen pembimbing II yang dengan sabra membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna bagi penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang dengan sabar telah membimbing dan membantu selama perkuliahan.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Golden Blossom Sumatera yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi ini.
7. Cinta pertama dan panutanku, alm.Bapak Sukarni. Beliau memang tidak sempat menemani penulis hingga akhir dalam perjalanan menempuh pendidikan dibangku perkuliahan, namun beliau telah berhasil mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan serta doa semasa hidupnya sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
8. Pintu surgaku, almh. Ibu Nuraini terimakasih sebesar-besarnya atas segala pengorbanan dan cinta kasihnya dalam mendidik dan membesarkan penulis walaupun tidak sempat kebersamaian penulis dalam menempuh pendidikan dibangku perkuliahan, hingga akhirnya penulis harus berjuang sendiri tanpa penyemangat darinya. Terimakasih telah menjadi contoh yang baik bagi penulis agar menjadi wanita yang tangguh dan kuat sepertinya.
9. Kakak Pertamaku Aan Sumantri dan kakak Keduaku Adi Susanto, terimakasih telah menggantikan peran sebagai sosok ayah bagi penulis untuk selalu mengingatkan ,terimakasih telah memberikan dukungan semangat, doa serta motivasi untuk penulis agar tetap kuat dan mampu menyelesaikan pendidikan perkuliahan.
10. Pamanku Samsuri terimakasih telah memberikan dukungan dan selalu jadi garda terdepan bagi penulis, meberikan dukungan dan arahan serta semangat bagi penulis.

11. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Yordan K. terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, baik tenaga, waktu, doa maupun hal baik yang diberikan kepada penulis. Terimakasih telah menjadi rumah dan pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah serta selalu memberikan semangat untuk pantang menyerah kepada penulis.
12. Teman-teman seperjuangan (Yupi Yanti, Yiyin Anggraini, Putri Intan) yang penulis temui diperantauan yang Alhamdulillah bersedia menemani, membantu dan memberikan semangat dalam proses pendewasaan selama masa perkuliahan serta bersedia direpotkan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
13. Teman masa kecil penulis Putri Permata sari yang yang hingga saat ini masih berteman baik menyaksikan pusing dan stresnya penulis dalam pengerjaan skripsi ini, terimakasih telah memberikan dukungan dan selalu siap direpotkan oleh penulis.
14. Untuk diri sendiri Nanda Sutriyani terimakasih telah kuat sampai detik ini mampu bertahan dari segala tekanan, yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan dalam perkuliahan ataupun proses penyusunan skripsi, yang mampu berdiri tegak ketika dihantam begitu banyak permasalahan. Semangat ini baru permulaan hidup, kamu pasti bisa.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Palembang, April 2025

Nanda sutriyani

DAFTAR ISI

Halaman sampul luar	
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak	xiv
Abstract	xv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,

DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	24
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	31

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampling.....	35

E. Data Yang Diperlukan.....	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil penelitian Penelitian	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1	Data Produksi PT. Golden Blossom Sumatera	4
2. Tabel I.2	Fenomena Pra Riset PT. Golden Blossom Sumatera	5
3. Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian sebelumnya	28
4. Tabel III.1	Operasional Variabel	34
5. Tabel III.2	Kerangka Sampel Karyawan	36
6. Tabel IV.1	Uji Validitas Kinerja Karyawan	48
7. Tabel IV.2	Uji Validitas Disiplin Kerja	49
8. Tabel IV.3	Uji Validitas Lingkungan Kerja	49
9. Tabel IV.4	Uji Reliabilitas	50
10. Tabel IV.5	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Karyawan	55
11. Tabel IV.6	Frekuensi Jawaban Respondem Variabel Disiplin Kerja	56
12. Tabel IV.7	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	58
13. Tabel IV.8	Analisis Jalur Variabel X dan Z terhadap Y	59
14. Tabel IV.9	Analisis Jalur Variabel x Terhadap Z	60
15. Tabel IV.10	Hasil Uji t	62
16. Tabel IV.11	Hasil Uji t	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	32
Gambar III.1	Diagram Analisa Jalur	41
Gambar III.2	Analisa Jalur Variabel X Terhadap Variabel Y	42
Gambar III.3	Analisa Jalur Variabel Z Terhadap Variabel Y	42
Gambar III.4	Analisa Jalur Variabel X Terhadap Variabel Z	43
Gambar III.5	Analisa Jalur Variabel X Terhadap Variabel Y Melalui Z	43
Gambar IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja	52
Gambar IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Gambar IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Jadwal Penelitian
Lampiran 2	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	: Tabulasi
Lampiran 4	: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	: Hasil Analisis Jalur, Hasil Uji Hipotesis
Lampiran 6	: Tabel r
Lampiran 7	: Tabel t
Lampiran 8	: Surat Izin Pra Riset
Lampiran 9	: Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran 10	: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	: Plagiasi Checker
Lampiran 12	: Sertifika AIK
Lampiran 13	: Sertifikat SKPI
Lampiran 14	: Sertifikat Aplikasi dan Komputer Bisnis
Lampiran 15	: Sertifikat Pegantar Aplikasi Komputer
Lampiran 16	: Sertifikat SPSS
Lampiran 17	: Biodata Penulis

ABSTRAK

Nanda Sutriyani/212021113/2025/ Yudha Mahrom DS/0221036902/2025/ Ummi Kalsum/0230047702/2025/Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Golden Blossom Sumatera/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Golden Blossom Sumatera. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 113 karyawan PT. Golden Blossom Sumatera dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 88 responden. Metode penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis jalur. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera, Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera, Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera, Variabel lingkungan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Nanda Sutriyani/212021113/2025/ Yudha Mahrom DS/0221036902/2025/ Ummi Kalsum/0230047702/2025/*The Influence of Work Discipline on Employee Performance with the Work Environment as a Mediating Variable at PT. Golden Blossom Sumatra/Human Resources Management.*

This research aims to determine the effect of work discipline on employee performance with the work environment as a mediating variable at PT. Sumatran Golden Blossom. The type of research used in this research is associative. The population used in this research was 113 employees of PT. Golden Blossom Sumatra and the samples taken in this study were 88 respondents. This research method is qualitative and quantitative. The data collection technique used in this research is a questionnaire. The analysis technique used in this research is path analysis. The results of the path analysis show that There is significant influence of work discipline on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra, There is no significant influence of the work environment on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra, There is and significant influence of work discipline on employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra, Work environment variables are unable to mediate the influence of work discipline on employee performance at PT. Sumatran Golden Blossom.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Untuk memastikan manajemen berjalan lancar, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta komitmen dalam mengelola perusahaan secara optimal, sehingga produktivitas kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola SDM secara efektif agar dapat mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu sekaligus seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019:10)

Kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang dimiliki, melainkan juga oleh kualitas sumber daya manusianya. Sehingga, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berpotensi, baik dari segi kepemimpinan maupun karyawan. SDM yang bagus memberikan kontribusi dan menjalankan tugasnya secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Semua aktivitas perusahaan melibatkan peran aktif dari sumber daya manusia di dalamnya (Hendry, 2017). Untuk memastikan bahwa sumber daya manusia bekerja dengan benar dan

menghasilkan hasil yang optimal, para karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang masing-masing.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang melakukan pekerjaannya dengan hasil kerja yang maksimal baik kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien (Kasmir 2020:191).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, faktor disiplin menjadi perhatian serius bagi industri yang bergerak dibidang perkebunan. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja atau sikap tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia menyesuaikan perilaku mereka mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan dan diharapkan seluruh karyawan dapat mengikuti dan menerapkan hal tersebut pada saat melaksanakan pekerjaan (Sutrisno 2021:103).

Setiap karyawan pada dasarnya menyadari bahwa disiplin kerja adalah kunci kesuksesan yang harus diterapkan dan harus dijalankan oleh setiap individu. Dengan disiplin kerja yang baik, proses pelaksanaan pekerjaan

akan berjalan lancar, dan hasil kerja yang optimal dapat dicapai dalam perusahaan (Anggoro, 2022). Disiplin juga mencerminkan kekuatan, karena umumnya orang yang sukses dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Mardiana (2018:15), mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai menjalankan tugasnya sehari-hari di lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Namun, meskipun lingkungan kerja sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kondisi lingkungan kerja di dalam perusahaan mereka (Saydam dalam Rahmawanti 2014:2). Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik dapat menjadi perantara (mediator) yang memperkuat atau mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif sehingga menjadikannya faktor kunci untuk keberhasilan organisasi.

PT. Golden Blossom Sumatera merupakan perusahaan yang berlokasi di Sumatera Selatan dan bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini beralamat di Desa Prambatan, Kecamatan Abab, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Perusahaan ini menghadapi banyak

pesaing dibidang yang sama, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam memajukan perusahaan.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan Terhadap Produksi
PT. Golden Blossom Sumatera
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Target produksi (ton)	Realisasi produksi (ton)	Presentase realisasi produksi (%)
1	2019	4.500.000	4.724.540	105%
2	2020	4.700.000	4.507.240	95%
3	2021	9.000.000	10.765.400	119%
4	2022	9.000.000	10.206.150	113%
5	2023	13.000.000	11.203.320	86%

Sumber PT. Golden Blossom Sumatera 2024.

Berdasarkan data Tabel 1.1 tampak kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera 5 tahun terakhir masih belum terealisasi. Hal ini dapat terlihat dari hasil yang dicapai oleh PT. Golden Blossom Sumatera pada tahun 2019-2023 yang cenderung naik turun atau tidak stabil, masih belum sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan, sementara target produksi yang ditetapkan pada tahun 2024 juga sebesar 13.000.000 ton.

Berdasarkan hasil pra riset dengan cara membagikan kuisioner kepada 30 karyawan dapat diidentifikasi beberapa permasalahan terutama pada faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja dimana mendapat paling banyak jawaban tidak pada pernyataan yang diberikan. Dapat dilihat dari rekapan jawaban pra riset karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil kuesioner pra riset karyawan PT. Golden Blossom Sumatera

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	11	19
2	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	17
3	Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik sehingga minim melakukan kesalahan	10	20
4	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	23	7
5	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik	25	5
6	Karyawan mampu memberikan rancangan kerja yang baik untuk perusahaan	21	9
7	Karyawan bertanggung jawab dengan baik atas perusahaan	22	8
8	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk memberikan masukan terhadap pimpinan di perusahaan	20	10
9	Atasan memimpin perusahaan dengan baik serta mengayomi karyawan	22	8
10	Pemimpin dapat memberikan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan pendekatan	19	11
11	Budaya ditempat kerjanya mendukung inovasi dan kreativitas	21	9
12	Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya saat ini	19	11
13	Karyawan menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	7	23
14	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	8	22
15	Karyawan selalu hadir tepat waktu dari jadwal kerja yang telah ditentukan perusahaan	10	20
16	Karyawan berniat bekerja diperusahaan dalam jangka waktu yang lama	24	6
17	Karyawan berkomitmen untu memberikan yang terbaik untuk perusahaan	20	10
18	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	9	21
19	karyawan merasa keamanan ditempat kerja dalam kondisi sangat baik	12	18
20	Fasilitas berupa jalan masih layak untuk dilalui dalam melakukan aktivitas kerja	11	19

Sumber: Hasil pra riset. 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera mengalami kendala, dimana mereka belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari hasil kerja karyawan secara kuantitas masih belum tercapai. Tingkat pencapaian realisasi target produksi menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera masih belum optimal. Pekerjaan yang dilakukan kurang efisien, yang menyebabkan pencapaian kinerja menjadi tidak stabil disebabkan karena tidak tercapainya jumlah produksi kelapa sawit yang ditargetkan perusahaan dalam satu tahun.

Selain kinerja, kedisiplinan perusahaan ini juga masih belum maksimal, situasi ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan dari pimpinan perusahaan sehingga masih terdapat karyawan yang tidak menaati aturan dengan datang terlambat dari jadwal yang telah ditentukan. Hal ini karena sanksi dan hukuman yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan, sehingga banyak karyawan yang menganggap remeh peraturan tersebut. Dengan adanya kendala tersebut membuat banyak karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target.

Berdasarkan hasil pra riset terdapat kendala lebih lanjut yang dihadapi PT. Golden Blossom Sumatera, penulis menemukan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja. Masih banyak karyawan yang kurang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja diperusahaan belum sesuai dengan

harapan, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja juga disebabkan oleh keamanan ditempat kerja yang masih kurang, selain itu kondisi kerja yang membuat karyawan kurang bersemangat disebabkan oleh akses masuk ke perkebunan kurang memadai. Jalan menuju lokasi masih berupa tanah kuning dan belum diaspal, sehingga saat hujan jalan menjadi berlumpur bahkan sampai menyebabkan banjir sehingga sulit dilalui. Hal ini menyebabkan karyawan sering terlambat dan menghambat pekerjaan karyawan sehingga menghambat pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di PT. Golden Blossom Sumatera maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Golden Blossom Sumatera”**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap Lingkungan kerja pada PT. Golden Blossom Sumatera?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Golden Blossom Sumatera?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera
3. Untuk pengaruh disiplin kerja terhadap Lingkungan kerja pada PT. Golden Blossom Sumatera?

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Golden Blossom Sumatera?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan penulis pemahaman mengenai penerapan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi PT. Golden Blossom Sumatera sebagai masukan berharga terhadap perusahaan agar dapat berkembang lebih baik lagi.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama bagi yang memiliki topik serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asiva Noor Rachmayani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cahaya Sawit Lestari Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 26-39.
- Cahyo Tri Anggoro Akuntansi, P. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. [http://bajangjournal.com/index.php/JEMBA.1*, 2 1,2. 20\(1\), 105–123](http://bajangjournal.com/index.php/JEMBA.1*,21,2.20(1),105-123).
- Febriani, D. (2021). Pengaruh Moticasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 91–100. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.483>
- Hasibuan, S.P Malayu (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendry, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Wewenang Jabatan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas PUPR Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ubl.Ac.Id*, 5(2), 53–64.
- Hibatullah, R., & Irawati, S. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Sumekar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i1.10594>
- Junaidi, R., & Putri, C. mega. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Tanah Subur (KTS). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*, 2(6), 49–56.
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Mardiana. (2019). *Manajemen Produksi* . Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Nitisemito (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Persada.
- Pratama, M. A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya Pontjo Bambang Mahargiono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori*

ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sedarmayanti (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi & Birokrasi dan Manajemen Pegawai*. Bandung : CV. Refika Aditama.
- Sinambela, Dr. Lijian Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta.
- Sulistiyawan, H., & Mesra, R. (2024). *Pengaruh Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Swasta*. 1, 56–64.
- Sulistiyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). Pengaruh Ketrampilan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Social Science Studies*, 2(2), 135–148. <https://doi.org/10.47153/sss22.3592022>
- Sutrisno, s., Yanuarianto, Y ., & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Ditanggerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 464-474.
- Wiguna, I., & Azhar, M. E. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Ptpn 4 Kebun Balimbingan. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern (JMBM)*, 6(2), 67–76.
- Wirawan. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yohana, C. (2017). <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb> 72. 5(1), 72–89.
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>