

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BERDIKARI PONDASI PERKASA
TBK PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Deni Heru Prasetyo
NIM : 212020044

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BERDIKARI PONDASI PERKASA
TBK PALEMBANG**

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



Nama : Deni Heru Prasetyo
NIM : 212020044

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deni Heru Prasetyo
NIM : 212020044
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk 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 kemudian 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 2025



Deni Heru Prasetyo

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang.

Nama : Deni Heru Prasetyo
NIM : 212020044
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Diterima Dan Disahkan
Pada Tanggal, Oktober 2025

Pembimbing I,



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M
NIDN : 0207046301

Pembimbing II,



Sudarta, S.E., M.M.
NIDN : 0203026701

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS: Al-Baqarah 286)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Al-Insyirah:5)

PERSEMBAHAN:

Dengan mengucapkan rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT. Skripsi ini akan saya persembahkan teruntuk orang-orang yang saya sayangi:

- 1. Ayahku (Tugino Susanto) dan Ibuku (Asralina) Tercinta*
- 2. Keluarga besarku tersayang*
- 3. Sahabat seperjuanganku*
- 4. Almamater kebangganku*



PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang**, yang dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak, untuk itu penulis ucapkan terima kasih terutama kepada kedua Orang Tua tercinta Ayah (Tugino Susanto) dan Ibu (Asralina), penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya kehidupanku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu senantiasa memanjatkan do'a kepada putra tercinta dalam setiap sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa waktu, keringat, semangat, dedikasi, motivasi, kesabaran, ketulusan, serta kepercayaan dan materil yang telah diberikan selama ini. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih 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., 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. Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M dan Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku Penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.

5. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku Pembimbing 1 dan Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan/I PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang yang telah memberikan izin dan seluruh responden yang bersedia untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini serta membantu memberikan saran pada penulis.
8. Teman-teman angkatan 2020 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a.

Demikianlah skripsi ini saya tulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Aamiin.

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat penelitian	8
BAB II.....	9
KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis	26
BAB III.....	27
METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Operasionalisasi Variabel	29
D. Populasi dan Sampel Penelitian	29
E. Data yang Diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	33

BAB IV	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan.....	56
BAB V	65
SIMPULAN DAN SARAN	65
A. Simpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Proyek PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang.	3
Tabel III.I Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
Tabel III.2 Kerangka Sampel Karyawan.....	33
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	37
Tabel IV.1 Uji Validitas	44
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	45
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	48
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel IV.8 Lingkungan Kerja (X ₁)	51
Tabel IV.9 Disiplin Kerja (X ₂).....	53
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda	55
Tabel IV.11 Uji F	56
Tabel IV.12 Uji t	57
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	28
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Tabulasi Data

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 : Karakteristik Responden

Lampiran 7 : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 8 : Hasil Regresi Linier Berganda

Lampiran 9 : Tabel F

Lampiran 10 : Tabel t

Lampiran 11 : Tabel r

Abstrak

Deni Heru Prasetyo/212020044/2025/Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang, 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang dan 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah lingkungan kerja yang dikembangkan dengan 3 indikator, disiplin kerja yang dikembangkan dengan 3 indikator dan kinerja karyawan yang dikembangkan dengan 3 indikator. Sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden dari total populasi sebanyak 102 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster sampling*. Data yang diperlukan pada penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang, 2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang, dan 3) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 91%, sedangkan sisanya 9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

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

Abstract

Deni Heru Prasetyo/212020044/2025/ The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang.

This research aims 1) To determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang, 2) To determine the influence of the work environment on employee performance PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang and 3) To determine the effect of work discipline on employee performance PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang. The type of research used is associative research. The variables used in the research are work environment which was developed with 3 indicators, work discipline which was developed with 3 indicators and employee performance which was developed with 3 indicators. The sample in this study was 50 respondents from a total population of 102 employees. The sampling technique uses the Cluster sampling technique. The data needed in this research is primary data. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis in this research used qualitative which was then quantified. The data processing technique uses multiple linear regression analysis. The research results prove that 1) There is a significant influence of the work environment and work discipline on employee performance PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang, 2) There is an influence of the work environment on employee performance PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang and 3) There is an influence of work discipline on employee performance PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang. The results of the coefficient of determination show that work environment and work discipline variables are able to contribute to the ups and downs in employee performance by 91%, while the remaining 9% is influenced by other factors outside this research.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah mampu meningkatkan kinerja karyawan dari berbagai proses manajemen. Bisnis yang telah berinvestasi dan mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan produktif akan berkembang dan berkembang dengan cepat. Untuk memenuhi tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, karyawan diharuskan kerja keras. Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak dan beratnya pekerjaan dari atasan, terutama jika pekerjaan lama belum selesai dan telah ditambahkan oleh pekerjaan baru.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi

kinerja yang mampu dihasilkan karyawan, maka semakin baik pula profitabilitas yang dihasilkan perusahaan untuk kemajuan perusahaannya (Kasmir, 2020:182).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja, dan disiplin kerja (Kasmir, 2020:189). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting sehingga masuk kedalam hal yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengukuran kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat menciptakan keamanan yang baik dan harus kondusif sehingga karyawan memiliki semangat yang akan meningkatkan kinerja perusahaan (Nitisemito, 2020:109). Lingkungan kerja mencakup semua unsur dan fasilitas di sekitar karyawan yang sedang bekerja, yang dapat mempengaruhi tugas mereka. Seperti suasana kerja, peralatan, dan kondisi lingkungan. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan (Sutrisno, 2019:118).

Disiplin sangat penting untuk ditegakkan di dalam suatu perusahaan. Dimana disiplin pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, maka akan sulit bagi organisasi untuk mewujudkan berbagai tujuannya (Abdurarahmat, 2019).

Kedisiplinan dalam suatu perusahaan harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin dari karyawan yang baik, maka perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuannya (Abdurarahmat, 2019:37). Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan. Tujuan perusahaan akan sukar dicapai kecuali ada disiplin kerja karyawan, khususnya bila pegawai memahami bahwa dengan disiplin yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Sutrisno, 2018:61).

PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi bangunan, khususnya jasa pondasi, perbaikan tanah, konstruksi dermaga, alat berat, dan penyewa crane. Perusahaan ini memiliki spesialisasi dalam pembuatan pondasi, perbaikan tanah, konstruksi dermaga, pengangkatan beban berat dan penyewaan derek. Beberapa proyek penting yang telah dilakukan oleh perusahaan adalah dermaga dinding pelabuhan di Surabaya, Train G-Bontenfg, PLTU Barru, dan Terminal Taliabu Maluku Utara. Untuk melihat hasil pelaksanaan kerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang yang mengalami penurunan terhadap penyelesaian proyek yang tepat menjadi gambaran kinerja di perusahaan tersebut selama 3 tahun kebelakang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Data proyek
PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Proyek	Jumlah Proyek Terelesaikan	Proyek Terelesaikan (%)	Jumlah Proyek Yang Tidak Terelesaikan	Est. Kebutuhan Karyawan Per Proyek
2019	28	8	7	80%	1	26
2020	30	6	4	75%	2	28
2021	34	7	6	80%	1	29
2022	42	8	6	75%	2	32
2023	58	10	6	60%	4	35

Sumber: PT. Berdikari Pondasi Perkasa Palembang Tbk, 2024

Berdasarkan data-data pada tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa dalam jumlah proyek yang didapat setiap tahunnya secara kuantitas belum bisa diselesaikan dengan sempurna. Padahal jumlah karyawan dalam kurun 5 tahun bertambah. Hal ini menjadikan pengerjaan proyek menjadi kurang efektif. Misalkan pada tahun 2019, 28 orang dapat menyelesaikan 7 proyek. Namun di tahun 2023 membutuhkan 35 orang hanya untuk empat proyek. Sehingga presentase proyek yang terselesaikan menjadi menurun. Dilihat dari data di atas tergambar bahwa terdapat permasalahan dengan kinerja karyawan.

Dalam hubungannya dengan kualitas kinerja karyawan belum sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan. seperti kurangnya keterampilan yang diperlukan, seperti kemampuan teknis dalam pengoperasian alat berat, manajemen waktu, dan komunikasi efektif antar anggota tim. Selain itu, kurangnya koordinasi antar tim misalnya ketika tim lapangan tidak menerima informasi tepat waktu dari tim perencanaan, sehingga terjadi kesalahan dalam implementasi proyek. Adanya inefisiensi dalam proses kerja, seperti distribusi tugas yang tidak merata dan penjadwalan yang tidak optimal, turut

menyebabkan penurunan produktivitas. Beberapa proyek bahkan tidak mampu diselesaikan sesuai batas waktu yang telah ditentukan, seperti proyek yang direncanakan selesai dalam 6 bulan tetapi membutuhkan waktu hingga 8 bulan akibat kendala teknis dan kurangnya koordinasi. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam kualitas kinerja, Penurunan kualitas kinerja ini berdampak langsung pada ketepatan waktu dan kualitas hasil akhir proyek, yang pada akhirnya merugikan perusahaan baik dari segi reputasi maupun biaya tambahan yang dikeluarkan. Selain itu beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan, seperti keterlambatan dalam merakit komponen utama *excavator* karena kurangnya pemahaman terhadap prosedur teknis baru, atau kesalahan dalam mempersiapkan dokumen pengiriman yang menyebabkan penundaan pengiriman alat berat ke konsumen. Sehingga berdampak pada tidak tepatnya waktu dalam proses pembangunan proyek.

Rendahnya kinerja diatas diduga dipengaruhi oleh lingkungan dan disiplin karyawan. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di setiap bagian yang bekerja di PT. Berdikari Pondasi Perkasa Palembang Tbk menjelaskan bahwa terdapat permasalahannya yaitu:

Pertama lingkungan kerja karyawan dimana ada beberapa karyawan yang mengeluhkan bahwa ada beberapa fasilitas kerja yang kurang memadai seperti alat kerja, seperti alat berat yang sering mengalami kerusakan, kekurangan perlengkapan keselamatan kerja seperti helm dan rompi, serta software perencanaan yang tidak update. Selain itu, fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti tempat istirahat yang tidak nyaman atau kurangnya fasilitas kebersihan, membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja. Masalah lain adalah kurangnya pengawasan keamanan di lokasi proyek, seperti minimnya penjaga malam atau CCTV, yang membuat peralatan proyek rentan

terhadap pencurian. Seringnya terjadi kasus pencurian peralatan mahal, seperti suku cadang alat berat, akibat minimnya pengawasan dan kurangnya sistem keamanan modern seperti CCTV. Selain itu, lokasi proyek yang terbuka membuat karyawan merasa kurang aman, terutama saat bekerja pada malam hari. Dalam hal hubungan kerja, masalah yang sering muncul adalah kurangnya koordinasi antar tim, yang mengakibatkan miskomunikasi dalam pembagian tugas dan tanggung jawab. Hal ini sering memicu konflik di antara karyawan, sehingga memperlambat penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, serta adanya hambatan dalam komunikasi antar karyawan.

Kedua disiplin kerja mengalami permasalahan banyaknya karyawan yang kurang memahami peraturan, seperti Ketepatan waktu menjadi salah satu masalah utama, di mana beberapa karyawan sering datang terlambat ke lokasi kerja. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam memulai aktivitas produksi, mengganggu alur kerja, dan berdampak pada target harian yang tidak tercapai. Misalnya, jadwal produksi yang seharusnya dimulai pukul 08.00 tertunda hingga 09.00 karena banyak karyawan tidak hadir tepat waktu. Tanggung jawab juga menjadi masalah, di mana beberapa karyawan tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, karyawan bagian perawatan alat berat sering lalai dalam memeriksa kondisi mesin tepat waktu, sehingga menyebabkan alat berat mengalami kerusakan saat digunakan. Ketidaksesuaian ini menghambat proses proyek dan memperlambat penyelesaian pekerjaan. Ketegasan dalam penegakan aturan juga kurang optimal. Pelanggaran seperti keterlambatan, kelalaian, atau meninggalkan pekerjaan tanpa izin sering kali tidak

ditindaklanjuti dengan sanksi yang tegas. Misalnya, beberapa karyawan yang terlambat hanya dipanggil tanpa diberikan surat peringatan atau hukuman yang dapat memberikan efek jera. Hal ini menyebabkan perilaku *indiscipliner* terus berulang, karena karyawan merasa tidak ada konsekuensi serius dari pelanggaran yang mereka lakukan. Hal ini mengakibatkan tujuan perusahaan tidak dapat menyelesaikan proyek dengan maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang?
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang?

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat bermanfaat serta menambah wawasan dan kemampuan berfikir mengenai penerapan teori yang didapat dari perkuliahan yang telah diterima dan dipraktekkan ke dalam penelitian yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PT. Berdikari Pondasi Perkasa Tbk Palembang khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis. Serta dapat menjadikan peneliti yang selanjutnya agar menjadi lebih efisien dan efektif dalam melakukan penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineke. Citra.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang:Noerfikri.
- Busro, & Muhammad. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasan, & Iqbal. (2018). Pokok-pokok Materi Statistik Deskriptif. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2019), Manajemen Sumber daya Manusia (teori dan praktik). Depok: PT. Raja Grafindo persada.
- Kholilah (2018). Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Palembang: Noerfikri.
- Malayu SP, & Hasibuan (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2020). Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widina. (2022). Konsep Dasar Kinerja Pegawai. Diakses dari <https://repository.penerbitwidina.com>
- Putri N. S (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain. Volume 3, Nomor 1.
- Radytia N.P, Suhermin (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 9, Nomor 7.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Hadi, Saka , & Sulastri I (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk. *Jurnal EK&BI*. Volume 4, Nomor 2.
- Sarah D. K, Sonny (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*. Volume 6 No. 01.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, & Sondang. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Winda A, Rahmi W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol.7 No.2.