

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BULUH  
CAWANG PLANTATIONS KABUPATEN  
OGAN KOMERING ILIR (OKI)**

**SKRIPSI**



**Nama : DIAN SAPUTRA  
NIM : 212014289**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BULUH  
CAWANG PLANTATIONS KABUPATEN  
OGAN KOMERING ILIR (OKI)**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : DIAN SAPUTRA  
NIM : 212014289**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DIAN SAPUTRA  
NIM : 212014289  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya  
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buluh Cawang  
Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir

(OKI)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 di tulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2019



AN SAPUTRA

Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. Buluh Cawang Plantatios Kabupaten Ogan Komering  
Ilir (OKI)

Nama : DIAN SAPUTRA

Nim : 212014289

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



(HJ. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si)

NIDN :0216057001/673.84

Pembimbing II,



(Mardiana Puspasari, S.E.,M.Si)

NIDN :0226107001/888.13

Mengetahui  
Dekan  
Ub Ketua Program Studi Manajemen



(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si)

NIDN :0216057001/673.84

## *HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN*

### *MOTTO :*

*"Sekali terjun dalam perjalanan jangan pernah mundur sebelum meraihnya, yakin usaha sampai. Karena sukses itu melewati banyak proses bukan hanya menginginkan hasil akhir dan tahu beres tapi harus keep on progress. Meskipun kenyataannya banyak hambatan dan kamu pun sering dibuat stres percayalah tidak ada jalan lain untuk meraih sukses selain yang namanya proses".*

*Oleh karena itu*

*Janganlah takut gagal sebelum mencoba  
Terus mencoba, berusaha dan berdo'a  
(Penulis) "Dian saputra"*

### *Persembahan :*

*Dengan cinta dan Ridho Allah SWT  
Ku Persembahkan Skripsi ini Khusus  
Kepada :*

- ❖ Almamater Kebanggaanku*
- ❖ Dosen Pembimbingku*
- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta  
Husni N dan Sinarwati*
- ❖ Sepupuku Tersayang*
- ❖ Sahabat-sahabat Terbaikku*
- ❖ Keluarga Besar Husni N.*
- ❖ Keluarga Besar Berencana (KB)*
- ❖ Kekasih yang Mendampingiku  
Ratna Dewi*

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Oki 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 sampaikan terimakasih terutama kepada kedua orang tuaku tercinta. Ayahanda Husni N. dan ibunda Sinarwati yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si selaku pembimbing I Ibu Mardiana Puspasari , S.E., M,Si selaku pembimbing II, yang tak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Bpk. Zawawi Kohar, S.E.,M.Si selaku pembimbing Akademik.
6. Sahabat-sahabat terbaikku :  
(Reynaldo Ong, Abu Bakar Sidiq Al Haq, S.Pd, Taufik Sidiki Al-haq,  
Uswatun Destriana, S.E , Atris, S.E dan Rendy Iwanial, S.Pd )

7. Karyawan yang terpilih sebagai responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan pihak-pihak yang lain tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah –mudahan dari skripsi itu tetap ada manfaat yang diperoleh. Amin.

Palembang,     Maret 2019

Dian Saputra

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>              | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN SAMPUL.....</b>                    | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b> | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>        | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....</b>     | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN PRAKATA .....</b>                  | <b>vi</b>   |
| <b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>                | <b>viii</b> |
| <b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>             | <b>x</b>    |
| <b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>          | <b>xi</b>   |
| <b>HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....</b> | <b>xii</b>  |
| <b>HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS .....</b>   | <b>xiii</b> |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| A. Latar belakang masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah .....       | 7 |
| C. Tujuan Penelitian .....     | 7 |
| D. Manfaat Penelitian .....    | 7 |

### **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| A. Landasan Teori.....         | 9  |
| B. Penelitian Sebelumnya ..... | 25 |
| C. Kerangka Pemikiran.....     | 26 |



|                   |    |
|-------------------|----|
| D. Hipotesis..... | 26 |
|-------------------|----|

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian.....                  | 27 |
| B. Lokasi Penelitian.....                 | 28 |
| C. Operasionalisasi Variabel.....         | 29 |
| D. Populasi dan Sampel .....              | 29 |
| E. Data yang Diperlukan .....             | 31 |
| F. Metode Pengumpulan Data.....           | 31 |
| G. Uji Coba Instrumen Penelitian.....     | 32 |
| H. Analisis Data dan Teknik Analisis..... | 33 |

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|                           |    |
|---------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian ..... | 37 |
| B. Pembahasan.....        | 60 |

### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 66 |
| B. Saran.....       | 67 |

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRA**

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel I.2. Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan.....         | 5  |
| Tabel I.3. Data Absensi Karyawan .....                      | 8  |
| Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel .....                | 29 |
| Tabel III.2. Jumlah Sampel Penelitian.....                  | 31 |
| Tabel III.3. Jadwal Penelitian.....                         | 37 |
| Tabel IV.1. Hasil Uji Validitas .....                       | 43 |
| Tabel IV.2. Hasil Uji Reabilitas.....                       | 44 |
| Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 45 |
| Tabel IV.4. Hasil Responden Berdasarkan Usia.....           | 46 |
| Tabel IV.5. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan .....    | 47 |
| Tabel IV.6. Hasil Responden Masa Kerja.....                 | 48 |
| Tabel IV.7. Hasil Responden Upah.....                       | 48 |
| Tabel IV.8. Kinerja Karyawan .....                          | 49 |
| Tabel IV.9. Disiplin Kerja Karyawan .....                   | 51 |
| Tabel IV.10. Lingkungan Kerja Karyawan.....                 | 52 |
| Tabel IV.11. Analisis Regresi Linier Berganda.....          | 54 |
| Tabel IV.12. Uji F.....                                     | 56 |
| Tabel IV.13. Uji t .....                                    | 57 |
| Tabel IV.14. Uji Koefisien Determinasi .....                | 59 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran : Hasil Uji F, Uji t,  $R^2$

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Dian Saputra/ 212014289/ 2019/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Populasi dalam penelitian ini adalah 65 orang karyawan, dengan besarnya sampel yang digunakan berjumlah 55 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif yang disebabkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi :  $Y = 0,106 + 0,367 X_1 + 0,573 X_2$ . Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} (172,602) > F_{tabel} (3,17)$ , artinya ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} (3,060) > t_{tabel} (2,006)$  untuk disiplin kerja, dan  $t_{hitung} (4,607) > t_{tabel} (2,006)$  untuk lingkungan kerja, artinya ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sebesar 86,4%.

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

## **ABSTRACT**

***Dian Saputra/ 212014289/ 2019/ Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI)***

*The formulation of the problem in this study is, is there any influence of work discipline and work environment on the performance of employees of PT. Buluh Cawang Plantations, Ogan Komering Ilir (OKI) Regency. The population in this study were 65 employees, with a sample size of 55 respondents, the sampling technique used proportionate stratified random sampling. The data used is primary data. Methods of collecting data through questionnaires. Analysis of the data used is Qualitative and Quantitative analysis. The technique of analysis uses multiple linear regression. The results of the analysis show that there is a positive effect caused by work discipline variables and work environment on employee performance, with the regression equation:  $Y = 0.106 + 0.367 X_1 + 0.573 X_2$ . The results of the F test show the value of  $F_{count} (172.602) > F_{table} (3.17)$ , meaning that there are influences of work discipline and work environment on employee performance. The t-test results show the value of  $t_{count} (3,060) > t_{table} (2,006)$  for work discipline, and  $t_{count} (4,607) > t_{table} (2,006)$  for the work environment, meaning that there are effects of work discipline and work environment partially on employee performance. The test results of the determination coefficient show that the work discipline and work environment variables can contribute to employee performance, amounting to 86.4%.*

***Keywords: Work Discipline, Work Environment and Employee Performance***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan atau organisasi yang berusaha mempunyai sebuah sistem penilaian kinerja karyawan yang di perusahaan asing biasanya disebut *Employee performance Appraisal*. Ada pula yang berusaha mengganti sistem yang dipakai dengan sistem lain yang dianggap lebih efektif atau lebih memenuhi kebutuhannya. Pengalaman banyak perusahaan dan pengalaman penulis sendiri dalam mencoba melakukannya menunjukkan bahwa banyak sekali permasalahan yang dihadapi. Kesulitan tersebut dapat timbul mulai dari tahap pemilihan sistem mana yang akan dipakai sampai pada fase penerapannya.

Masalah atau kesulitan yang timbul dalam penerapan sebuah sistem penilaian kinerja justru banyak disebabkan oleh kurangnya pemahaman para fungsionaris sumber daya manusia maupun pimpinan puncak organisasi tentang apa sebenarnya arti, maksud dan manfaat sistem penilaian kinerja karyawan atau manajemen kinerja. Karena itu, ada sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh pimpinan perusahaan dengan dibantu pejabat di bidang sumber daya manusia sebelum perencanaan dan persiapan dibuat.

Menurut Kasmir (2016:181), kinerja sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan,

atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan. Timbul pertanyaan apakah karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan merupakan kinerja? atau sebaliknya yang tidak mampu yang melaksanakan tugas yang dibebankan juga merupakan kinerja. jawabannya ya, hanya saja yang mampu disebut berkinerja baik dan yang tidak mampu berkinerja kurang baik.

Menurut Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan dari seorang karyawan tidak malah karena tidak mudah karena dipengaruhi berbagai seperti: kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:193) merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika seorang karyawan dapat mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dapat mengerjakan tugas-

tugas yang telah diberikan maka akan menghasilkan kinerja yang maksimal bahkan dapat menghasilkan produk yang melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Pandi Afandi (2016:65) Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan.

PT. Buluh Cawang Plantations adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan industri minyak kelapa sawit yang berada di desa Dabuk Rejo kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI), mengelola dan mengolah potensi perkebunan minyak kelapa sawit yang ada di desa Dabuk Rejo, sehingga memacu peluang perekonomian desa Dabuk Rejo membuat pesatnya kemajuan untuk desa. Adapun landasan dari di ambilnya beberapa contoh komoditas tersebut adalah karena pohon karet dan sawit dengan tingkat PH tanah yang asam dan tekstur tanah desa Dabuk Rejo (pada lahan datar) bukti pernyataan ini adalah hasil pengolahan karet jadi seperti contoh kecilnya karet gelang , ban motor, ban mobil, dan lain sebagainya. Hal ini tidak terlepas dari keberhasilan aparat desa yang telah mengusahakan pelatihan pada masyarakat desa Dabuk Rejo.

Kinerja karyawan belum optimal, hal ini dilihat dari sering terlambat dalam membuat laporan, yang seharusnya selesai dalam waktu 5 hari tetapi diselesaikan 7hari, dalam waktu belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan



oleh kurang disiplin karyawan. Beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu, kurangnya rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, kurang maksimalnya pelayanan perusahaan, kurang kondusifnya tempat kerja karyawan yang dimana adanya beberapa ruang kerja yang fasilitasnya kurang lengkap sehingga kinerja karyawan dikerjakan di luar perusahaan. Dan adanya kekurangan di perusahaan tersebut sehingga mengakibatkan hasil kinerja dan prestasi kerja menjadi kurang baik. Setiap karyawan memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda. Untuk melihat kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja di PT. Buluh Cawang Plantations dilakukan secara periodik setiap tahunnya.

**Tabel 1.2**

**Kriteria penilaian kinerja karyawan 2017/2018**

| No | Nilai (%)    | Kategori    |
|----|--------------|-------------|
| 1. | 90 – Ke atas | Sangat Baik |
| 2. | 75 – 89      | Baik        |
| 3. | 60 – 74      | Cukup       |
| 4. | 50 – 59      | Kurang      |
| 5. | 49           | Buruk       |

**Sumber: PT. Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir (OKI), 2018**

Berdasarkan tabel data diatas penilaian kinerja karyawan dikelompokan dengan predikat tertentu, yaitu : sangat baik (>90), baik (75-89), cukup (60-74), kurang (50-59), dan buruk (<49). Di dalam PT. Buluh Cawang Plantations, hasil

kinerja karyawannya diharapkan mempunyai kuantitas kinerja dengan predikat sangat baik (>90). Penilaian kinerja karyawan PT. Buluh Cawang Plantations sudah cukup baik, tetapi masih belum merata dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan yaitu mendapatkan predikat sangat baik, karena hasil penilaian belum mencapai angka lebih dari 80.

Pada tahun 2017 sampai dengan 2018 masih terdapat beberapa karyawan PT. Buluh Cawang Plantations yang kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari data absensi dari tahun ketahun terdapat keterlambatan, izin, sakit dan cuti masih terdapat fasilitas perusahaan yang kurang lengkap. Selain itu masih terdapat karyawan yang bekerja semaunya sendiri atau kurang mentaati peraturan saat bekerja di perusahaan.

**Tabel 1.3**

**Data Absensi Karyawan PT. Buluh Cawang Plantations**

| Tahun       | Keterangan Jumlah Orang |      |       |           |                  |       |
|-------------|-------------------------|------|-------|-----------|------------------|-------|
|             | Ijin                    | Cuti | Sakit | Terlambat | Tanpa keterangan | Total |
| <b>2016</b> | 41                      | 30   | 20    | 18        | 0                | 109   |
| <b>2017</b> | 54                      | 32   | 25    | 28        | 0                | 139   |
| <b>2017</b> | 61                      | 80   | 15    | 30        | 0                | 186   |

**Sumber: PT. Buluh Cawang Plantations Ogan komering Ilir (OKI), 2018**

Data diatas dapat diketahui bahwa tingkat disiplin karyawan PT. Buluh Cawang Plantations masih perlu diperbaiki khususnya pada bagian karyawan kerja dikantor. Dalam hal ketaatan pada peraturan kerja, karyawan sudah cukup

baik dalam mematuhi perusahaan, karyawan selalu meminta izin jika ingin keluar untuk keperluan, tetapi ada beberapa karyawan menggunakan jam istirahat yang melebihi batas yang ditentukan oleh kantor dikarenakan tidak adanya kantin umum yang tersedia didalam perusahaan, sehingga karyawan mencari lokasi makan siang diluar area perusahaan. Maka dari itu ada jam kerja mereka yang terbuang sehingga pekerjaan karyawan tidak begitu maksimal.

Terkait dengan lingkungan kerja, beberapa karyawan mengeluhkan beberapa fasilitas yang kurang baik di lingkungan kantor PT. Buluh Cawang Plantations diantaranya koneksi jaringan internet yang kurang baik, jumlah mesin *fotocopy* yang sangat terbatas dan lambatnya pemberian alat tulis kantor (ATK) kepada karyawan. Fasilitas yang kurang memadai ini akan memperlambat produktivitas karyawan. Selain masalah fasilitas kerja, desain tata letak kurang rapi di beberapa ruang kerja. Salah satu staff tata usaha menjelaskan lebih lanjut bahwa lingkungan kerja dikantor juga kurang baik. Ruangan kerja yang tidak nyaman dengan tata ruang yang kurang jelas (belum teratur), ruang gerak yang sempit dan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara kondisi fisik kantor PT. Buluh Cawang Plantations dapat dikatakan baik, walaupun masih terdapat beberapa tata ruangan belum cukup baik. Selain itu dalam pewarnaan ruangan masih ada yang belum sesuai dengan warna seharusnya. Hal lainnya juga terlihat dari penggunaan beberapa peralatan kantor seperti komputer dan printer yang masih dipakai secara

bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer sehingga banyak dokumen dan arsip yang tertumpuk disekitar meja kerja karena tidak ada lemari penyimpanan berkas.

Berdasarkan informasi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).**

#### **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI).

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini di peroleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

- a. Menambah jumlah lampu dalam ruangan kerja, karena ruangan yang kekurangan pencahayaan akan mengganggu penglihatan karyawan, sedangkan penglihatan itu sendiri sangat penting bagi karyawan pada saat bekerja.
- b. Menambah jumlah jendela, karena jendela merupakan arus keluar masuknya udara, sebab pada saat bekerja karyawan membutuhkan pasokan udara yang cukup karena pada saat bekerja tingkat keaktifan paru-paru akan meningkat pesat dan sangat membutuhkan pasokan udara yang mencukupi kapasitasnya.
- c. Mengontrol suhu ruangan agar tidak terlalu tinggi, karena apabila suhu yang terlalu tinggi dibiarkan begitu saja, maka akan mengakibatkan karyawan menjadi cepat lelah, dan tentunya akan berdampak proses kerjanya yang menjadi terhambat, berkaitan dengan masalah ini jika perusahaan mengatasi masalah penambahan jendela/ventilasi pada permasalahan sebelumnya maka akan dapat ikut serta mengatasi bagian permasalahan suhu ruangan ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Depok : Rajawali
- Pandi Afandi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara .
- Mangkunegara,A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Indonesia : PT. Remaja Rosdakarya.
- Lijan Poltak Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers
- Dov Elizure. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Wexley dan Yukl. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara
- Irham Fahmi. 2013. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus. Alfabeta, Bandung
- Pandi Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Depok : Rajawali

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif:dilengkapi Perbandingan manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana

Sugiyono. 2012. *Statistik nonparametrik untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung