

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS BARU  
LAMPUNG, Tbk PABRIK KELAPA SAWIT BANYUASIN I**



**SKRIPSI**

**NAMA : Nabila Syaharani  
NIM : 212022121**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PRODI MANAJEMEN  
2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS BARU  
LAMPUNG, Tbk PABRIK KELAPA SAWIT BANYUASIN 1**

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



**NAMA : Nabila Syaharani  
NIM : 212022121**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PRODI MANAJEMEN  
2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabila Syaharani  
NIM : 212022121  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1.

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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak benaran 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, April 2026



Nabila Syaharani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk.  
Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1.

Nama : Nabila Syaharani  
NIM : 212022121  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, April 2026


Pembimbing I,



Dr. Maftubah Nurrahmi, S.E., M.Si.

NIDN:216057001

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: 0229057501

## **MOTTO & PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, Tetapi Allah berjanji, bahwa  
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

**( Q.S Al-Insyirah: 5-6 )**

“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi ketakutan yang membuat  
kita sulit”

**( Ali bin Abi Thalib )**

“Di balik skripsi ini, tersimpan bukan hanya perjuanganku, melainkan ada  
doa ibu yang tak pernah lelah menembus langit. Dari lisannya yang lirih  
memohon kemudahan dan masa depan terbaik, Allah menguatkan  
langkahku hingga aku tiba di titik ini.”

**( Penulis )**

### **PERSEMBAHAN:**

**Kupersembahkan skripsi ini khusus kepada:**

- ❖ Papa Syafei, S.H. dan Bunda Retno Ayu Lestari.
- ❖ Kakak serta adik tersayang Sulistyan Refino dan Amira Zahwa Ramadhani.
- ❖ Untuk seluruh keluarga besarku.

## PRAKATA



**Assalamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh.**

Alhamdulillahirabbil‘alamin, 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 Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1**”. 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 terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan dukungan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih 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 Dr. Maftuhah Nurrahmi, S. E., M. Si. Selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya serta yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Sudarta, S. E., M .M. Selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya dan yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E, Ak., M. M. Selaku penelaah 1, dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si. Selaku penelaah 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. 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.

9. Pimpinan dan seluruh staf dan karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1. yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesai.
10. Ibu Ummi Kalsum, S.E., M. Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
11. Teruntuk cinta pertamaku, ayahanda Syafei, S.H. Penulis menyampaikan rasa terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang telah engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu dapat mengenyam pendidikan sampai tingkat ini, Terima kasih pula karena papa selalu menjadi sosok teladan yang begitu baik papa yang penuh tanggung jawab, keteguhan, dan kasih sayang bagi anaknya. Semoga segala pengorbanan dan kebaikan papa senantiasa menjadi keberkahan serta kebanggaan bagi keluarga.
12. Pintu surgaku, Ibunda Retno Ayu Lestari. Ibundaku tercinta dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih atas kasih sayang yang tiada batas, doa yang tak pernah putus, serta pengorbanan yang selalu menyertai setiap langkah kehidupan penulis. Kesabaran, ketulusan, dan cinta yang bunda berikan menjadi kekuatan terbesar bagi penulis dalam menempuh setiap proses hingga sampai pada titik ini. Semoga setiap doa dan harapan yang bunda panjatkan senantiasa menjadi keberkahan dalam setiap langkah hidup penulis.
13. Teruntuk kakakku tercinta Sulistyan Refino, kakak iparku Zuhrotun Nisa, adik tercinta Amira Zahwa Ramadhani, sahabat terbaikku Chyntia Widi

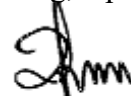
Andita, keluarga besar Alm. H. Sugiyo dan keluarga besar Alm. Abbas Rifai. Dengan tulus dan penuh rasa syukur penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kalian yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan dan doa yang tiada hentinya.

14. Teruntuk teman-teman seperjuangan yang telah menemani perjalanan perkuliahan penulis, khususnya Emi, Nurul, Devia. Terima kasih untuk berbagai cerita, tawa serta air mata, kasih sayang, dan pelukan hangat yang telah kalian berikan.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebut yang telah membantu dan saling mendukung dalam penulisan hasil skripsi ini.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya dan masukannya saya ucapkan terima kasih.

**Wassamu'alaikum wr.wb.**

Palembang, April 2026



**Nabila Syaharani**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LATAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO &amp; PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN     HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Penelitian Sebelumnya .....	29
C. Kerangka Pemikiran .....	36
D. Hipotesis.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Operasionalisasi Variabel .....	39
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Data Yang Diperlukan .....	42
F. Metode Pengumpulan Data.....	44
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	35

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
A. Hasil Penelitian .....	55
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	79
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
A. KESIMPULAN .....	84
B. SARAN .....	85
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>86</b>
<b>Lampiran.....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Data Produksi PT. Tunas Baru Lampung, Tbk 2020-20224.....	4
Tabel I.2 Data Pra-Riset Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	6
Tabel I.3 Data Pra Riset Kinerja Karyawan.....	7
Tabel I.4 Data Pra Riset Disiplin Kerja .....	8
Tabel I.5 Data Pra Riset Lingkungan Kerja .....	9
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel III.2 Kerangka Sampel Berdasarkan Divisi .....	41
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas .....	58
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	70
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	73
Tabel IV.6 Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel IV.7 Hasil Uji F.....	78
Tabel IV.8 Hasil Uji T.....	79
Tabel IV.9 Hasil Koefisien Determinasi.....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	112
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	60
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	63
Gambar IV.5 Karateristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	64

## **LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Tabulasi Data

Lampiran 4 : Frekuensi Jawaban responden

Lampiran 5 : Uji validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja  $X_1$

Lampiran 7 : Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja  $X_2$

Lampiran 8 : Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Uji Determinasi

Lampiran 9 : Tabel r

Lampiran 10 : Tabel t

Lampiran 11 : Tabel f

Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 13 : Surat Keterangan BPP

Lampiran 14 : Hasil Cek Plagiasi

Lampiran 15 : Surat Keterangan Selesai Riset Dari Tempat Penelitian

Lampiran 16 : Sertifikat Aik

Lampiran 17 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 18 : Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis

Lampiran 19 : Sertifikat SPSS

Lampiran 20 : Sertifikat SKPI lainnya

Lampiran 21 : Biodata Penulis

## ABSTRAK

### **Nabila Syaharani / 212022121 / Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1 baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi berjumlah 224 karyawan dengan sampel sebanyak 69 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, disiplin kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,639 menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

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

## ABSTRACT

***Nabila Syaharani / 212022121 / The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Palm Oil Mill Banyuasin 1.***

*This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Palm Oil Mill Banyuasin 1, both simultaneously and partially. This research used a quantitative approach with an associative research type. The population consisted of 224 employees, with a sample of 69 respondents determined using the Slovin formula with a 10% error rate. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, both work discipline and work environment also have a significant effect on employee performance. The Adjusted R Square value of 0.639 indicates that both variables contribute 63.9% to employee performance, while the remaining percentage is influenced by other variables outside this study.*

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen adalah ilmu yang mengatur mengenai proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya agar dapat berjalan lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam merumuskan strategi dan mengelola berbagai sumber daya yang di miliki.

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan yang didirikan memiliki serangkaian tujuan yang ingin diwujudkan (Utama, 2020 dalam Veritia et al., 2023), dalam pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada peran sumber daya manusia yang berfungsi dalam mengatur dan mengarahkan kegiatan operasional perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia umumnya dihubungkan dengan tingkat pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja yang di miliki yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja. Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi keberlangsungan organisasi karena kinerja yang optimal akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan keuntungan perusahaan (Triananda, 2025).

Sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian imbalan, pengelolaan karier, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemeliharaan hubungan industri hingga proses pemutusan hubungan kerja, yang seluruhnya diarahkan untuk mewujudkan tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan (Kasmir, 2024:6).

Kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan berbagai tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Tanpa adanya kinerja yang baik, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal akan memberikan manfaat bagi organisasi atau perusahaan (Kasmir, 2024:182).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan berbagai faktor pendukung, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif, di mana kedua faktor tersebut saling berkaitan dalam menciptakan kualitas kinerja yang tinggi (Kasmir, 2024:189).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena upaya untuk memastikan

setiap individu mematuhi ketentuan dan standar operasional yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan dan karyawan. Bagi Perusahaan, penerapan disiplin kerja dapat memastikan terjaganya ketertiban serta kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga hasil kerja yang di peroleh dapat mencapai tingkat yang optimal. Sementara itu bagi karyawan, Disiplin kerja berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.

Disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan aktivitas kerjanya dengan penuh kesungguhan. Bentuk disiplin tersebut dapat tercermin dari aspek ketepatan waktu, seperti hadir bekerja sesuai jadwal, serta dari kepatuhan dalam menyelesaikan tugas sesuai instruksi yang diberikan. Tingkat kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap kualitas dan efektivitas kinerjanya (Kasmir, 2024:193).

Lingkungan kerja merupakan unsur yang penting di dalam mendukung kinerja karyawan selama menjalankan tugasnya. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana yang terdapat di sekitar lokasi tempat seseorang bekerja. Lingkungan tersebut dapat

mencakup aspek fisik seperti ruang kerja, tata letak, serta ketersediaan sarana dan prasarana, maupun aspek sosial seperti hubungan antar rekan kerja. Apabila lingkungan kerja mampu menciptakan rasa nyaman dan memberikan ketenangan, maka suasana kerja menjadi lebih kondusif sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja karena karyawan dapat bekerja tanpa gangguan (Kasmir, 2024:192).

PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Perkebunan kelapa sawit, yang terletak di Sumatera Selatan Kabupaten Banyuasin 1. Yang mengelola dan memproduksi minyak CPO. Perusahaan tersebut memiliki lahan seluas 32.514 hektar dan memiliki karyawan yang berjumlah 224 karyawan.

**Tabel I.1**  
**Target dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit**  
**PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1**

No.	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase yang Tercapai (%)
1	2020	420.000	400.000	95,24
2	2021	450.000	430.000	95,56
3	2022	480.000	470.000	97,92
4	2023	500.000	490.000	98,00
5	2024	530.000	520.000	98,11

Sumber: PT. Tunas Baru Lampung, Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1, 2025

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan bahwa selama tahun 2020 sampai 2024 perusahaan belum memenuhi target produksi yang harus dicapai. Kondisi tersebut dapat mencerminkan pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja di

perusahaan, di mana berdasarkan data tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Guna mengetahui faktor apa saja yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan maka peneliti melakukan pra-riset mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2024:189-193), dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel I.2**  
**Data Pra-riiset faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**  
**PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan dinilai telah melakukan kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.	16	14
2	Karyawan memahami pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.	18	12
3	Karyawan mengetahui dan memahami desain kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.	20	10
4	Kepribadian karyawan yang positif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja di tempat kerja.	17	13
5	Tinggi motivasi kerja karyawan mendorong pelaksanaan pekerjaan secara efektif dan optimal.	19	11
6	Pimpinan mampu memberikan petunjuk dan arahan kerja yang jelas kepada karyawan.	24	6
7	Pimpinan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan karyawan dan situasi kerja.	18	12
8	Budaya organisasi yang kondusif membantu meningkatkan kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.	20	10
9	Karyawan merasa nyaman, tenang dan senang saat menjalankan aktivitas pekerjaannya.	17	13
10	Kondisi lingkungan kerja dinilai aman, nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan.	8	22
11	Karyawan menunjukkan loyalitas dengan kesiapan membela perusahaan dalam berbagai kondisi.	19	11
12	Karyawan bersikap patuh terhadap kebijakan perusahaan dalam pelaksanaan pekerjaan,	16	14
13	Karyawan secara konsisten menaati seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan.	11	19

Sumber: Data Pra-Riset Penelitian 2025

Dapat dilihat dari tabel diatas penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh permasalahan dari Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Berikut pra-riset tentang Kinerja Karyawan.

**Tabel I.3**  
**Data Pra Riset Kinerja Karyawan**  
**PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kualitas kerja karyawan sudah maksimal.	12	18
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.	10	20
3	Karyawan mampu datang dan masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan.	13	17
4	Karyawan selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di berikan.	19	11

Sumber: Data Pra-Riset Peneliti 2025.

Berdasarkan Tabel I.3 dapat dilihat bahwa kualitas kinerja karyawan masih tergolong rendah di mana karyawan bekerja dan melakukan sesuatu pekerjaan belum maksimal seperti seringnya melakukan kesalahan dan keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan. Selain itu juga kuantitas menjadi permasalahan pada PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1, di mana di tandai dengan kuantitas kerja yang belum mencapai standar yang telah di tetapkan. Hal ini di tandai dengan adanya karyawan yang masih bersantai di waktu jam kerja, serta masih adanya karyawan yang mengulur waktu ketika jam istirahat berlalu kondisi ini membuat pekerjaan tertunda atau tidak mencapai target perusahaan. Kesadaran

mengenai ketepatan waktu para karyawan juga masih tergolong rendah hal ini di tandai dengannya karyawan yang masih datang terlambat.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk, mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan efektif.

**Tabel I.4**  
**Data Pra Riset Disiplin Kerja**  
**PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan.	12	18
2	Karyawan mengikuti instruksi yang diberikan atasan sesuai aturan yang berlaku.	13	17
3	Karyawan menjalankan tugas sesuai standar operasional perusahaan.	11	19
4	Karyawan waspada dan teliti saat menggunakan peralatan kerja, terutama yang beresiko tinggi.	22	8
5	Karyawan menghindari perilaku yang dapat merugikan atau menyinggung orang lain.	16	14

Sumber: Data Pra-Riset Peneliti 2025.

Selain faktor kinerja, di temukan juga faktor lain pada saat melakukan pra-riset yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung, Tbk. Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1, yaitu faktor Disiplin Kerja. Kedisiplinan di perusahaan ini masih belum maksimal, hal ini dapat di lihat dengan adanya karyawan yang masih datang terlambat dikarenakan jarak tempuh antara tempat tinggal dengan perusahaan yang cukup jauh serta akses jalan yang masih kurang memadai. Selain itu dapat di lihat dari ketaatan kerja sebagian karyawan masih belum menjalankan standar operasional perusahaan (SOP) yang berlaku . hal ini terlihat dari tidak konsisten dalam mengikuti prosedur kerja dan keterlambatan dalam penyelesaian dalam menjalankan tugas, hal ini di sebabkan karena sebagian karyawan belum mengikuti instruksi yang di berikan oleh atasan. Jika hal ini dibiarkan terus-menerus akan berdampak pada turunnya produktivitas kerja pada masing-masing karyawan yang ada.

**Tabel I 5**

**Data Pra Riset Lingkungan Kerja**

**PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Sirkulasi udara di lingkungan kerja terasa baik sehingga menciptakan rasa nyaman bagi karyawan.	11	19
2	Tingkat kebisingan di tempat kerja masih dapat di toleransi.	14	16
3	Hubungan antar rekan kerja di perusahaan harmonis.	13	17
4	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan.	20	10

Sumber: Data Pra-Riset Peneliti 2025.

Selain faktor kinerja, di temukan juga faktor lain pada saat melakukan pra riset yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1, yaitu faktor Lingkungan Kerja. Di mana kondisi suhu udara yang masih kurang baik hal ini di tandai dengan kondisi jalan di lingkungan perusahaan yang masih berupa tanah merah, sehingga jika ada kendaraan pengangkut sawit yang lewat akan menimbulkan debu yang dapat mengganggu karyawan. Serta tingkat kebisingan yang berlebihan dapat menimbulkan stress dan menurunkan fokus kerja karyawan. Dan hubungan antara karyawan masih tergolong kurang baik hal ini di tandai dengan adanya karyawan yang masih suka bekerja secara individu di banding dengan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penelitian mencoba untuk dapat mengetahui lebih dalam mengenai kaitan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta mengambil judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1.**

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

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai berikut:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna untuk PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Pabrik Kelapa Sawit Banyuasin 1 agar dapat melakukan evaluasi oleh pihak terkait yang langsung berhubungan dengan karyawan.

#### **2. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan agar dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya di dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan mengaplikasikan ilmu akademis di dunia kerja nanti.

### 3. **Bagi Almamater**

Menambah dan melengkapi bahan referensi dan literatur bagi mahasiswa lainya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baan, I., Pongtuluran, A., & Kannapadang, D. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 5(1), 38–45.
- Ferdinal, R. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Abadi Berjaya Group-Divisi Dialectiga Creative Playground*.
- Halipah, N., & Husein, B. A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta di Jakarta Pusat PT Timah Tbk dahulu disebut PT Tambang Timah sebagai Perusahaan Perseroan Data Absensi Karyawan Januari – Desember 2022 PT Timah Tbk*. 2(3).
- Harisha, A., & Prasetio, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kota Jati Furindo Jepara*. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 139. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11027>
- Husna, Prasetya, B. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta*. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Kasmir. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Loindong, A., Tewel, B., & Sendow, G. (2023). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI ERA ANDEMI COVID-19 ( STUDI KASUS DI KANTOR SATPOL-PP KOTA TOMOHON)*. 11(4), 110–121.
- Nurpadilah, P. (2024). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 03(01), 146–156.

- Pramudita, surya G., & Ramadhani, Y. C. (n.d.). *PENGARUH KEPERCAYAAN, PERILAKU PENGGUNAAN, DAN KEAMANAN TERHADAP MINAT PEMBAYARAN QRIS PADA PENGUJUNG ROYAL PLAZA SURABAYA*. 1–17.
- Putri, F., & Jumadi. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kemantren Pakualaman. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 653–667. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Rahayu Amalia, & Nahar Maganda Saragih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mutiara Sawit Lestari. *Student Research Journal*, 1(2), 224–249. <https://doi.org/10.55606/sjryappi.v1i2.193>
- Rasyid, A. R. A., & Febriana, A. (2025). Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan RSD KRMT Wongsonegoro. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 38–51.
- Sugiyono. (2024) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung Alfabeta. CV.
- Saputra, D., Putra, R., Mulyadi, O., & Fitri, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Incasi Raya Di Pesisir Selatan. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 2(1), 1093–1102. <https://doi.org/10.70248/jmie.v2i1.1156>
- Triananda, D. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Alkesindo Jakarta. *Publikasi Ilmu Manajemen*, 4, 46–55.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prima Soeka Buana Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880–887.

<https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.749>

Wandini, S., Rosalina, D., & Syardiansah, S. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Kebun Bukit Sentang Kabupaten Langkat. *Niagawan*, 14(2), 136–144. <https://doi.org/10.24114/niaga.v14i2.67199>

Wonua, A., Hendrik, H., & Rahmadani, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153–165. <https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.491>

Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>

V. Wiratna Sujarweni. (2025). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press