

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJATERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA CANDI
KENCANA BANYUASIN**



Skripsi

Nama: Asgar M

Nim : 212022011

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2026**

Skripsi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJATERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA CANDI
KENCANA BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Asgar M

Nim : 212022011

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Asgar M
Nim : 212022011
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatra Candi Kencana
Banyuasin

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 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.

Palembang, Agustus 2026




Asgar M

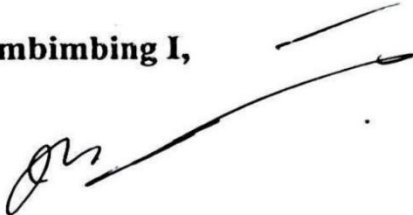
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera
Candi Kencana Banyuasin
Nama : Asgar M
Nim : 212022011
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



Mardiana Puspasari. S.E., M.Si.
NIDN: 0226107001

Pembimbing II,



Ahmad Adi Arifai. S.E., M.M.
NIDN: 0215117901

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Mister Candra. S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."

(QS. Ar-Ra'd: 11)

**" (Kuualleangi tallanga na toalia) lebih baik tenggelam daripada
putar haluan"**

(Pepatah Bugis-Makassar)

**"Tidak ada keberuntungan yang tidak diusahakan dan tidak ada kesuksesan
tanpa kegagalan, bertempurlah selayaknya laki laki, takdir memang milik
Allah tapi usaha dan doa milik kita"**

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Bapak Muhammad Paesak dan Ibu Farinang .**
- ❖ Kakak Perempuan Lusiana, Adik Laki-laki Ali Muhammad, dan Muhammad Arsyil.**
- ❖ Kepada Keluarga Besar.**

PRAKATA



Assalamualaikum Wr, Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya. Sehingga penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin”**

Terima kasih yang tiada hentinya penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Muhammad Paesak dan Ibu Farinang. Serta Kakak perempuan Lusiana, Adik Laki-laki Ali Muhammad, dan Muhammad Arsyil. beserta seluruh keluarga besar yang Insya Allah selalu diberkati oleh-Nya. Semoga Allah SWT senantiasa selalu memberikan nikmat dan rahmat-Nya kepada kita semua serta selalu dalam perlindungan Allah SWT, Aamiin Ya Rabbal Alamin

Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, masukan, arahan, dorongan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

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

3. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si dan Ibu Dr. Dinarosi Utami S.E. M.Si. selaku Ketua dan Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Mardiana Puspasari S.E., M.Si. dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M. selaku pembimbing I dan II yang dengan sabar membimbing , mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Mardiana Puspasari S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing serta memberikan arahan dalam membantu perkuliahan.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang baik hati.
7. Kepada Bapaku terimakasih yang tiada henti penulis ucapkan karna tanpa mu yang berkorban demi pendidikan anak- anakmu, terimakasih atas segala cinta yang tiada henti yang selalu menyertai penulis dalam doa mu.
8. Kepada Surgaku Mamak tercinta, terimakasih atas segala pengorbanan mu yang tidak bisa penulis balas hanya dengan untaian kata dalam persembahan ini, karna engkau telah mengorbankan hal yang paling berharga demi penulis, setiap doa yang engkau panjatkan demi perjalanan hidup penulis dan segala hal yang engkau curahkan, termasuk kasih sayang.
9. Kepada PT. Sumatera Candi Kencana yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini berikut seluruh responden yang telah

bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca serta dari berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terima kasih

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, September 2026

Asgar M

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Sampul Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	14
A Kajian Kepustakaan	14
B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasional Variabel	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Data yang diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A . Hasil Penelitian	52
B . Hasil dan Pembahasan	72
BAB V	81
KESIMPULAN DAN SARAN	81

A Kesimpulan	81
B Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	4
Tabel I.2	5
Tabel I.3	6
Tabel I.4	7
Tabel I.5	9
Tabel I.6	11
Tabel III.1	39
Tabel III.2.....	41
Tabel III.3.....	45
Tabel IV.1	55
Tabel IV.2	56
Tabel IV.3	61
Tabel IV.4	64
Tabel IV.5	67
Tabel IV.6	70
Tabel IV.7	71
Tabel IV.8	72
Tabel IV.9	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 kerangka Pemikiran	35
Gambar IV.1 Karakteristik Jenis Kelamin	57
Gambar IV.2 Karakteristik Usia	58
Gambar IV.3 Karakteristik Pendidikan.....	59
Gambar IV.4 Karakteristik Masa Kerja	59

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 5. Tabulasi
- Lampiran 6. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 7. r tabel
- Lampiran 8. F tabel
- Lampiran 9. t tabel
- Lampiran 10. Surat Keterangan telah melakukan riset
- Lampiran 11. Bukti pelunasan BPP
- Lampiran 12. Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 13. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 14. Lembaran Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 15. Sertifikat AIK
- Lampiran 16. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 17. Sertifikat Komputer dalam Bisnis
- Lampiran 18. Sertifikat SKPI
- Lampiran 19. Biodata

Abstrak

Asgar M/212022011/2026/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 359 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 79 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik Simple Random Sampling. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang meliputi uji F dan uji t, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Secara parsial, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula variabel disiplin kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,660, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Asgar M/212022011/2026/The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. The research method used is associative research with a quantitative approach. The population in this study was 359 employees, while the sample used was 79 respondents determined using the Slovin formula with Simple Random Sampling technique. The data used consisted of primary and secondary data. Data collection methods were carried out through questionnaires and documentation. The data analysis method used was qualitative analysis quantified using multiple linear regression analysis techniques, hypothesis testing including F and t tests, and the coefficient of determination (R^2). The results showed that the work environment and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance at PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Partially, the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance, as does the work discipline variable, which also has a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination results show an Adjusted R Square value of 0.660, meaning that the work environment and work discipline variables can explain 66% of the variation in employee performance, while the remaining 34% is influenced by other variables not examined in this study. The results of this study indicate that improving the quality of the work environment and implementing good work discipline can improve employee performance at PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting, tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Menunjang kesuksesan perusahaan tidak hanya tertuju pada para pekerja tetapi juga pada perusahaan, dengan kata lain dua tujuan harus terjadi secara simultan. Dalam hal ini produktivitas tenaga kerja di dalam perusahaan dapat memberikan dampak langsung bagi peningkatan profit perusahaan dan peningkatan *income* bagi tenaga kerja.

Manajemen adalah proses untuk mencapai suatu tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Menurut Griffen (2021) manajemen merupakan serangkaian kegiatan yaitu perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan yang diterapkan pada sumber daya organisasi meliputi, manusia, keuangan, fisik, dan informasi. Hal ini bertujuan agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, ada banyak karakteristik yang berkontribusi pada kompleksitas dan ketidakpastian manajemen yang berasal dari lingkungan dimana organisasi berfungsi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu sebuah keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. kinerja karyawan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan dalam satu periode tertentu. Dari pengertian ini kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Afandi (2016:51) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, kelembaban, ventilasi, temperature, penerangan, kebersihan tempat kerja, kegaduhan, atau memadai atau tidak alat-alat perlengkapan kerja. manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang lebih optimal, apabila ditunjang oleh suatu lingkungan sesuai. suatu kondisi lingkungan dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai suasana ditempat kerja dimana karyawan dapat merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dalam memenuhi berbagai ketentuan tersebut. kedisiplinan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam setiap perusahaan atau organisasi karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi organisasi atau perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Setiap pemimpin harus selalalu berusaha agar para bawahannya disiplin, agar meningkatkan kinerja yang lebih baik. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, yaitu masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang telah diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan sangat mempengaruhi kinerja.

PT. Sumatra Candi Kencana perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, perusahaan yang terletak di Kabupaten Banyuasin, Kecamatan Tanjung Lago, Perusahaan tersebut memiliki lahan seluas 3100 hektar, dan memiliki karyawan yang berjumlah 359 karyawan. Berikut data jumlah target dan realisasi hasil panen tandan buah segar (TBS) PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin.

Tabel 1.1
Data Hasil Panen Tandan Buah Segar (TBS)
PT. Sumatra Candi Kencana Kabupaten Banyuasin
Tahun 2020-2025

	Jumlah Target (Ton)	Realisasi(Ton)	Presentase Realisasi(%)
2020	30.717 ton	27.061 ton	88,10%
2021	29.691 ton	26.831 ton	90,37%
2022	29.013 ton	26.053 ton	89,80%
2023	29.971 ton	27.004 ton	90,10%
2024	29.280 ton	28.202 ton	96,32%
2025	29.330 ton	28.267 ton	96,38%

Sumber; PT. Sumatra Candi Kencana, 2025

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target tidak tercapai. Hal ini dapat dilihat dari jumlah target dan realisasi hasil panen untuk tandan buah sawit segar 5 tahun terakhir tidak tercapai. tidak hanya itu, karyawan sendiri juga belum dapat mencapai standar kinerja perusahaan, yang mana adanya karyawan tidak dapat memenuhi standar kualitas dan kuantitas perusahaan. Didalam hal ini kualitas ditandai dengan hasil panen panen buah yang tidak sesuai dan dapat dikatakan hasil buah sawit banyak yang tidak berisi dan beberapa ada yang busuk. Sedangkan itu standar untuk kuantitas ditandai dengan naik turunnya jumlah hasil panen setiap tahunnya hal ini dapat dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2020 sampai dengan 2024.

Guna mengetahui faktor apa saja yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan maka peneliti melakukan pra-riset tentang. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189-193), dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Data Pra-riset faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan
PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan tugas yang diberikan	18	12
2.	Karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan dengan baik	16	14
3.	Karyawan memahami rancangan kerja yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah ditentukan	20	10
4.	kepribadian yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan ditempat kerja	17	13
5.	Motivasi kerja yang tinggi mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif	19	11
6.	Pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan	20	10
7.	Pemimpin mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai kebutuhan	24	6
8.	Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kerja sama dalam mencapai tujuan diprusahaan	18	12
9.	Karyawan merasa senang dan tenang dan gembira dalam melakukan pekerjaan	17	13
10.	Lingkungan kerja sudah baik serta aman dan nyaman	8	22
11.	Karyawan bersedia membela perusahaan dalam kondisi apapun	18	12
12.	Karyawan Bersedia mematuhi kebijakan perusahaan dalam bekerja	27	3
13.	Karyawan bersedia mematuhi semua aturan dan kebijakan perusahaan	10	20

Sumber: Gagasan peneliti, 2025.

Dari tabel 1.2 penurunan kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh permasalahan dari Lingkungan Kerja & Disiplin. Berikut Pra-riset tentang kinerja karyawan PT. Sumatra Candi Kencana.

Tabel I.3
Data Pra-riset Kinerja Karyawan
PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan benar dengan kualitas sesuai yang ditetapkan perusahaan	11	19
2.	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dengan kuantitas sesuai yang ditetapkan perusahaan	9	21
3.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	13	17
4.	Karyawan mendapatkan biaya yang sesuai untuk aktivitas perusahaan	23	7

Sumber: PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin. 2025.

Berdasarkan tabel I.3 , terlihat bahwa kinerja karyawan di PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin masih belum berjalan secara maksimal. Hal ini bisa dilihat dari sisi kualitas kerja, di mana hasil pekerjaan yang dihasilkan belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan, sehingga masih ada pekerjaan yang harus diperbaiki. Dari sisi kuantitas, karyawan juga belum mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan sesuai dengan target yang ditentukan dalam waktu yang sudah ditetapkan, sehingga produktivitas kerja masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun tingkat disiplin kerja yang ada belum sepenuhnya mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal.

Dari aspek ketepatan waktu, masih terlihat bahwa penyelesaian pekerjaan sering melewati waktu yang telah ditentukan. Karyawan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas, yang mengindikasikan bahwa pengelolaan waktu

kerja dan kedisiplinan masih perlu diperbaiki. Situasi ini bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurangnya kedisiplinan dalam bekerja maupun lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, peningkatan pada aspek lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi hal yang penting agar kinerja karyawan dapat lebih baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu.

Tabel I.4
Data Pra-riset Lingkungan Kerja pada
PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Penerangan ditempat kerja sudah memadai	11	19
2.	Pengaturan suhu ditempat kerja sudah ditentukan dengan benar	16	14
3.	Kebisingan di tempat kerja sudah teratasi dengan baik	10	20
4.	Penempatan fasilitas kerja sudah sesuai dengan tempat dan fungsinya	17	13
5.	Kemampuan karyawan dalam bekerja mendapatkan rasa aman dan nyaman	18	12
6.	Hubungan karyawan satu dengan yang lain sudah baik dan harmonis	9	21

Sumber: PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin, 2025.

Berdasarkan Tabel I.4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin belum sepenuhnya berada dalam kondisi yang baik dan masih perlu perhatian dari pihak perusahaan. Hal ini terlihat dari masih cukup banyak responden yang menjawab “Tidak” pada beberapa pernyataan, terutama yang berkaitan dengan penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, serta hubungan antar karyawan.

Di lapangan, beberapa area kerja masih dirasakan memiliki pencahayaan yang kurang memadai. Pada jam-jam tertentu, pekerja harus menyesuaikan kondisi cahaya yang ada karena tidak semua titik kerja mendapat penerangan yang merata. Kondisi ini tentu dapat membuat pekerja cepat lelah, kurang nyaman, dan berpotensi menurunkan ketelitian dalam bekerja. Selain itu, masalah kebisingan juga masih sering dirasakan, terutama di area produksi yang menggunakan mesin secara terus-menerus. Suara mesin yang cukup keras membuat komunikasi antar pekerja menjadi kurang efektif dan kadang mengganggu fokus saat menyelesaikan pekerjaan.

Selain faktor fisik, kondisi hubungan kerja antar karyawan juga masih ditemukan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Dalam beberapa situasi, komunikasi antar rekan kerja belum terjalin secara lancar, sehingga koordinasi pekerjaan menjadi kurang optimal. Ada kalanya juga muncul perbedaan pendapat yang tidak segera terselesaikan dengan baik, sehingga dapat memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Jika kondisi ini terus dibiarkan, tentu dapat berdampak pada kenyamanan dan produktivitas karyawan. Dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin masih perlu diperbaiki, baik dari sisi fasilitas fisik seperti pencahayaan dan pengendalian kebisingan, maupun dari sisi sosial seperti hubungan antar karyawan, agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung peningkatan kinerja.

Tabel I.5
Data Pra-riset Disiplin Kerja pada
PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan mempunyai kemampuan dan tujuan yang jelas untuk memajukan perusahaan	11	21
2.	Pimpinan sudah menjadi teladan yang baik bagi bawahannya	19	11
3.	Adanya balas jasa bagi karyawan dari perusahaan	20	10
4.	Pimpinan yang berlaku adil kepada seluruh karyawannya	17	13
5.	Pengawasan yang sudah dilakukan efektif di tempat kerja	19	11
6.	Diberikannya sanksi yang tegas kepada seluruh karyawan yang melanggar peraturan perusahaan	10	20
7.	Pimpinan bersikap tegas terhadap karyawannya	12	18
8.	Sesama karyawan memiliki sikap harmonis satu sama lain	16	14

Sumber: PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin, 2025.

Berdasarkan Tabel I.5 tersebut, dapat diketahui bahwa disiplin kerja di PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin masih menunjukkan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan lebih serius. Hal ini terlihat dari masih banyaknya responden yang menjawab “Tidak” pada beberapa indikator, khususnya yang berkaitan dengan pemahaman karyawan terhadap tujuan dan kemampuan dalam mencapai target kerja, penerapan sanksi hukuman, serta ketegasan dalam penegakan aturan disiplin kerja.

Di kondisi nyata, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya memahami arah dan tujuan perusahaan secara jelas. Akibatnya, sebagian pekerja menjalankan tugas hanya sebatas rutinitas harian tanpa benar-benar memahami

kontribusi pekerjaan mereka terhadap pencapaian target perusahaan. Hal ini membuat kesadaran untuk bekerja secara maksimal masih belum merata di semua bagian.

Selain itu, terkait dengan sanksi hukuman, penerapannya di lapangan masih dirasakan belum berjalan secara konsisten. Misalnya, ketika terjadi pelanggaran seperti keterlambatan atau ketidaksesuaian prosedur kerja, tindak lanjut yang diberikan belum selalu tegas atau seragam. Kondisi ini dapat menimbulkan anggapan di kalangan karyawan bahwa pelanggaran tertentu masih bisa ditoleransi, sehingga berpengaruh terhadap kedisiplinan secara keseluruhan.

Dari sisi ketegasan pimpinan, masih ditemukan situasi di mana pengawasan dan penegakan aturan belum sepenuhnya dilakukan secara konsisten. Dalam beberapa kasus, pelanggaran kecil tidak segera ditindak secara tegas, sehingga tidak memberikan efek jera bagi karyawan. Hal ini membuat batasan mengenai aturan kerja menjadi kurang jelas dan berdampak pada menurunnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner pra riset menunjukkan bahwa penurunan kinerja PT. Sumatra Candi Kencana Kabupaten Banyuasin diantaranya, lingkungan kerja. Karyawan yang merasa kurang aman dan nyaman dalam bekerja, seperti keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan turunnya kinerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Beberapa karyawan masih kurang dalam menerapkan disiplin kerja, dimana masih banyak karyawan yang

tidak datang sesuai waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dengan data tingkat kedisiplinan karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.6
Jumlah Presentase Absensi Karyawan PT. Sumatera
Candi Kencana Banyuasin
Tahun 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Presentase Kehadiran	Presentase Keterlambatan
Januari	359	60,83%	39,17%
Februari	359	56,4%	53,6%
Maret	359	52,33%	47,67%
April	359	44,31%	55,69%
Mei	359	46,25%	43,75%
Juni	359	50,30%	49,70%
Juli	359	53,35%	46,65%
Agustus	359	40,43%	59,57%
September	359	60,34%	39,66%
Oktober	359	45,30%	44,70%
November	359	40%	60%
Desember	359	47,54%	43,46%

Sumber PT. Sumatera Candi Kencana, 2025

Berdasarkan fenomena disiplin yang terjadi di lapangan, masih terlihat adanya permasalahan pada beberapa indikator, yaitu tujuan dan kemampuan, sanksi hukuman, serta ketegasan dalam penerapan disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya ketegasan pimpinan terhadap karyawan yang melanggar aturan, sehingga pemahaman karyawan terhadap tujuan perusahaan belum sepenuhnya terbentuk dengan baik. Selain itu, kemampuan sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai target juga masih belum

optimal, sehingga arah kerja yang seharusnya selaras dengan tujuan perusahaan belum berjalan secara maksimal.

Terkait indikator sanksi hukuman dan ketegasan, penerapan aturan di lapangan masih dirasakan belum konsisten. Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar belum sepenuhnya memberikan efek jera, sehingga masih terdapat pelanggaran yang dilakukan berulang. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketegasan pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan. Akibatnya, sebagian karyawan menjadi kurang terarah dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang belum dapat terealisasi secara optimal sesuai dengan target perusahaan. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor sering terjadinya masalah di perusahaan. Kendala yang sering dialami yaitu pada saat panen buah sawit, kurangnya keamanan sehingga banyak buah yang hilang sebelum di angkut ke TPH. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatra Candi Kencana Kabupaten Banyuasin.”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin?
2. Apakah Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin ?

3. Apakah Ada pengaruh Disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat bagi lokasi penelitian

Sebagai bahan masukan manajemen perusahaan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan/pemikiran bagi perusahaan untuk memperhatikan masalah tersebut.

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management*. Deepublish.
- Apriza, W. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 45–56.
- Azwina, D., Lestari, P. I. M., & Piola. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Origin WiraCipta Lestari Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–12.
- Busto, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Cecarrio, D. P., Sucipto, R. H., & Anissa, T. I. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinarmulia Sukses Makmur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 25–40.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Management (13th ed.)*. Cengage Learning.
- Hadjrillah, H. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiara Agung Nusantara Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 210–223.
- Hasan, I. (2022). *Analisis data penelitian dengan statistik*. Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2023). *Pokok-pokok statistik inferensial*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Putri, D. A. (2025). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 55–70.
- Sadarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.

- Siagian, S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2019). Disiplin kerja. Dalam E. Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.