

**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

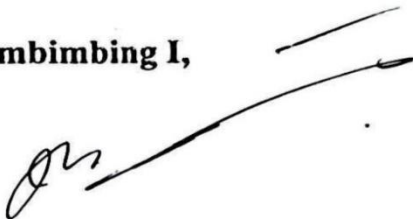
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

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.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A Kajian Kepustakaan

1. Landasan Teori

a. Kinerja Karyawan

1) Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2019:182).

Sutrisno (2017:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Busro (2018:89) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja ini dapat dilihat dari seberapa baik kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja untuk

mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kinerja yang baik juga harus dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing serta tetap menjunjung tinggi nilai moral, etika, dan aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

2) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

c) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d) Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

e) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

g) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

h) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

i) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

j) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

m) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

3) Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2020:208) indikator kerja sebagai berikut:

a) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas yang dihasilkan melalui proses tertentu.

b) Kuantitas

Untuk melihat pengukuran kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c) Waktu

Dengan jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu selama menyelesaikan tugasnya.

d) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum dijalankannya aktivitas.

b. Lingkungan Kerja

1) Definisi Lingkungan kerja

Menurut Siagian (2019:56) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Kemudian menurut menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penerangan, ventilasi, kegaduhan, kebersihan, tempat kerja dan memadai atau tidaknya perlengkapan dan alat alat kerja. Lingkungan juga dapat diartikan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengarah kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai perkelompokan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa seseorang akan melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat mencapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila seseorang manusia dapat melakukan atau melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksamaan lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang panjang. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak lagi dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2) Faktor-faktor lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

a) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangatlah penting manfaatnya bagi seorang karyawan guna mendapatkan kelancaran dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

b) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban sangat dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara dari udara tersebut akan sangat mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan hawa panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen yaitu gas yang sangat dibutuhkan manusia atau makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup mereka, yakni untuk proses metabolisme tubuh. Udara disekitar dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan

telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang sangat berbahaya bagi kesehatan tubuh manusia.

e) Kebisingan di tempat kerja

Polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi atau suara yang tidak dapat didengar oleh telinga. Tidak dapat didengar karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam melakukan pekerjaan, merusak pendengaran, dan juga menimbulkan kesalahan pemahaman komunikasi, bahkan kebisingan tersebut dapat menyebabkan kematian.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yaitu getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran mekanis ini sampai ke tubuh pegawai dan pasti akan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g) Bau-bauan di area kerja

Bau-bauan di area tempat kerja yang juga dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi secara terus menerus dan dapat mempengaruhi kepekaan indra penciuman.

h) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja juga perlu dipelajari dan harus direncanakan dengan sangat baik. Pada kenyataannya, tata warna tidak dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat di

mengerti karena warna juga mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi juga ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi juga tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, warna, perlengkapan dan lainnya.

3) Indikator Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:22) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

a) Penerangan atau Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan guna mendapat kelancaran dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan, oleh karena itu perlu perhatian adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan mata. Penerangan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan jadi lebih lambat, banyaknya kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melakukan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi akan sulit untuk tercapai.

b) Suhu udara

Oksigen adalah gas yang sangat dibutuhkan oleh manusia untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, Udara disekitar dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen

dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauna yang sangat berbahaya bagi kesehatan tubuh, Sumber utama adanya udara segar yaitu adanya tanaman disekitar tempat kerja.

c) Kebisingan

Kebisingan di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi aktivitas/pekerjaan karyawan.

d) Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses untuk mengatur posisi kerja antar karyawan. Meliputi alat bantu kerja, seperti kursi dan meja.

e) Kemampuan untuk bekerja

Kemampuan kerja yaitu kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.

f) Hubungan antar Karyawan

Terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan satu dengan Karyawan lainnya yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

c. Disiplin Kerja

1) Definisi Disiplin Kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di sebuah perusahaan. Disiplin

kerja yang dimaksud adalah berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang telah diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam menaati dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku di lingkungannya. Disiplin karyawan yang baik dapat mencapai tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik dapat menjadi penghambat dan penghalang tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku seseorang (karyawan) dalam melaksanakan pekerjaannya sendiri telah selesai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan menghasilkan kinerja yang sangat baik.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:89) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang telah

ditetapkan, bilah karyawan tersebut merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

keteladanan pemimpin sangat penting, karena dalam setiap lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan (atasan) dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri yaitu, ucapan, perbuatan dan sikap yang akan dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan acuan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan dalam perusahaan, apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan acuan bersama.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang telah melanggar disiplin, maka sangat diperlukannya keberanian seorang pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang telah dibuatnya.

e) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan sangatlah perlu adanya pengawasan yang akan memberikan arahan para

karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Ada atau tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2020:43) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

Hal ini dapat diartikan bahwa tujuan (pekerjaan) yang telah dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.

b) Teladan pemimpin

Pemimpin harus dijadikan teladan dan panutan oleh setiap karyawannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan, tidak malah sebaliknya.

c) Insentif mencakup tunjangan dan kesejahteraan

Balas jasa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan

kecintaan karyawan pada perusahaan dan pekerjaannya, perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan beserta keluarganya. Karyawan akan sulit untuk disiplin baik jika selama kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d) Keadilan

Keadilan akan mendorong terwujudnya kedisiplinan karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadaan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, sebab dengan pengawasan ini, dapat diartikan bahwa harus lebih aktif dan langsung mengawasi perilaku, sikap, moral, prestasi bawahan, gairah kerja. Oleh sebab itu atasan harus selalu hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan arahan, jika terdapat bawahan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

f) Sanksi hukuman

Sanksi atau hukuman sangat berperan penting untuk menjaga kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan takut untuk melanggar peraturan-peraturan dari perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan semakin berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. sanksi dan hukuman harus terus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan harus diinformasikan secara jelas dan transparan kepada seluruh karyawan.

g) Ketegasan

Pimpinan harus berani untuk tegas dan bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Akan tetapi jika seorang pemimpin tidak tegas dan tidak menghukum karyawan yang tidak disiplin, maka akan sulit bagi pemimpin terus untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap tidak disiplin karyawan tersebut akan semakin meningkat.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang harmoni serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Apabila tercipta *human relationship* yang harmoni, maka akan dapat terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Oleh hal ini karyawan akan termotivasi kedisiplinan yang baik untuk perusahaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian Apriza (2021), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagaralam bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 115 karyawan dan sampel sebanyak 54 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Selain itu, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 14,6% terhadap perubahan kinerja karyawan.

Penelitian Hadjrillah (2022), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dengan jumlah sampel sebanyak 64 karyawan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana secara parsial lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,355 dan disiplin kerja sebesar 5,625. Selain itu, secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,310 lebih besar dari F_{tabel} 3,15 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

Penelitian Azwina, Lestari, dan Piola (2024) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Origin Wiracipta Lestari Jakarta Selatan bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Origin WiraCipta Lestari. Penelitian ini

menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 62 orang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji determinasi, uji korelasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $19,164 > 2,761$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$.

Penelitian Putri (2025) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Sawit Hulu” bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 287 karyawan dengan sampel sebanyak 75 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan meliputi regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberikan

pengaruh sebesar 75% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja yang tinggi, kepemimpinan yang baik, serta disiplin kerja yang diterapkan perusahaan mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bahwa faktor-faktor internal organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Penelitian Cecarrio, Sucipto dan Anissa (2025) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinarmulia Sukses Makmur. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmulia Sukses Makmur, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data diperoleh dari 35 responden melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (nilai signifikansi 0,000; $t\text{-hitung } 5,789 > t\text{-tabel } 1,692$) dan lingkungan kerja (nilai signifikansi 0,000; $t\text{-hitung } 6,083 > t\text{-tabel } 1,692$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, diperoleh nilai $F\text{-hitung}$ sebesar $84,332 > F\text{-tabel } 3,29$ ($p = 0,000$), yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,841 mengindikasikan bahwa 84,1% variasi kinerja karyawan

dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya penerapan disiplin kerja yang konsisten serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di ranah manajemen sumber daya manusia.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kesalahan dalam pengelolaan lingkungan kerja dan penerapan disiplin kerja dapat menurunkan motivasi, kenyamanan, dan tanggung jawab karyawan. Dampaknya adalah penurunan kinerja karyawan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menerapkan disiplin kerja secara tegas dan adil untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja yang baik adalah hal yang sangat penting untuk perusahaan. Karena lingkungan kerja yang baik mencerminkan bentuk tegas pengawasan didalam perusahaan untuk memikirkan keselamatan serta kenyamanan karyawan, hal ini akan mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan akan akan mempercepat tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan, dan karyawan. Suasana kerja yang tenang dan nyaman di tempat kerja sangat baik diterapkan didalam perusahaan untuk membuat karyawan bekerja lebih optimal.

Disiplin kerja juga menjadi faktor penting guna meningkatkan kinerja didalam suatu perusahaan, kinerja karyawan juga lebih optimal, Karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal perusahaan juga harus memberikan semangat yang cukup kepada karyawannya. Hal ini menjadi salah satu cara agar karyawan dapat semangat dalam bekerja.

Kerangka berfikir didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Apriza (2021), Azwina dkk (2024) , Putri (2025), Cicarrio dkk (2025). Hasilnya menunjukan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan sangat menggambarkan dampak yang baik untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ketika karyawan bekerja dengan lingkungan yang aman dan nyaman seperti jalan yang bagus peralatan yang baik, serta lingkungan yang bersih, maka tidak ada karyawan yang bolos dalam bekerja, sehingga waktu yang telah ditetapkan untuk bekerja pada karyawan dimanfaatkan dengan baik dengan menjalankan pekerjaan mereka dengan maksimal. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penerangan, ventilasi, kegaduhan, kebersihan, tempat kerja dan memadai atau tidaknya perlengkapan dan alat alat kerja. Lingkungan juga dapat diartikan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, sebagai pengarah kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai perkelompokan.

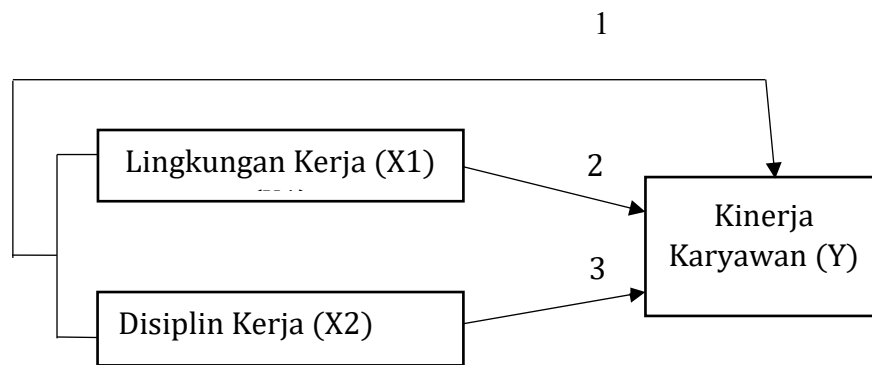
Kerangka berfikir didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Apriza, (2021), Hadjrillah, (2022), (Azwina, dkk, (2024), Cecarrio dkk, (2025). Hasilnya menunjukkan secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja menggambarkan tanggung jawab dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya, apabila seorang karyawan bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi, dengan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, masuk kerja dengan tepat waktu maka tidak akan adanya keterlambatan sehingga sisa waktu tidak terbuang, sisa waktu bisa dipergunakan untuk menyelesaikan tugas yang lain. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di sebuah perusahaan. Disiplin kerja yang dimaksud adalah berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang telah diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Kerangka berfikir didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Apriza, 2021), (Hadjrillah, 2022), (Azwina dkk, (2024), Cecarrio dkk, (2025). Hasilnya menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin. Maka Kerangka Pemikiran Yaitu Sebagai Berikut:



Sumber: Berdasarkan gagasan peneliti, 2025

Gambar II.2
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.
2. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.
3. Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2020:11) Penelitian berdasarkan tingkat eksplainsya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

2. Penelitian Komperatif

Penelitian Komperatif adalah jenis penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabel masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sample yang lebih dari satu dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian Asosiatif yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki tingkat tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif ataupun komperatif karena penelitian asosiatif dapat dibangun dengan suatu teori yang dapat berfungsi untuk mengontrol, menjelaskan dan meramalkan suatu gejala.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Alamat : Desa Kuala Puntian, Kec Tanjung Lago, Kab Banyuasin
Sumatera selatan.

Email : Corporate.secretary@sta.co.

No HP : 087776595471

C. Operasional Variabel

Tabel III.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab selama periode tertentu. Pada PT Sumatera Candi Kencana, kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab serta aturan yang berlaku.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	<i>Interval</i>
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja yang baik di PT Sumatera Candi Kencana dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal, aman, sehat, dan nyaman sehingga mampu meningkatkan efektivitas serta hasil kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menghambat pekerjaan dan menurunkan efisiensi kerja.	1. Penerangan atau Cahaya 2. Kebisingan 3. Hubungan karyawan	<i>Interval</i>
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan di PT Sumatera Candi Kencana dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan serta mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal.	1. Tujuan & kemampuan 2. Sanksi Hukuman 3. Ketegasan	<i>Interval</i>

Sumber; Ide penulis berlandaskan teori, 2025.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek, subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin yang berjumlah 359 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2022:127) Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah 359 dan jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%

Rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah anggota sampel

N = Jumlah Populasi\

e^2 = Tingkat kesalahan, 10% atau 0,10

Perhitungan:

$$n = \frac{359}{1 + 359(10\%^2)} = 78,2$$

$$n = 78,2$$

$$n = \frac{359}{1+(0,10)^2} = \frac{359}{1+3,59} = \frac{359}{1+4,59} = 78,2 \text{ dibulatkan menjadi } 79$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Rumus Slovin dapat di simpulkan bahwa sampel penelitian yang di butuhkan dalam penelitian tersebut minimal 79 responden

Tabel III.2
Jumlah Karyawan PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin
Berdasarkan Tipe Karyawan

No	Tipe	Jumlah Populasi	Populasi	Jumlah Sampel
1	PKWT	225	$225/359 \times 79 =$	49
2	SKU Bulanan	20	$20/359 \times 79 =$	5
3	SKU Harian	100	$100/359 \times 79 =$	22
4	Staff	14	$14/359 \times 79 =$	3
Total		359		79

Sumber: PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin, 2025.

Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling/acak*. Sugiyono (2022:82) *Simple random Sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan jabatan yang ada didalam populasi itu.

E. Data yang diperlukan

Menurut Sugiyono(2022:8) cara untuk mendefinisikan data primer dan sekunder adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang berasal langsung dari data yang di dapatkan oleh peneliti langsung dari pelaku yang terlibat.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang berasal dari pihak lain ataupun dokumentasi dari hasil penelitian pihak lain.

Berdasarkan pemahaman diatas maka data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja. Sedangkan data Sekunder yaitu data yang didapatkan dari PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022:193-330) Metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah Teknik pengambilan data dengan cara mencari data secara langsung dari responden dalam jumlah kecil baik dengan cara terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam hal ini dapat dilakukan dalam bentuk tatap muka ataupun melalui daring. Wawancara biasanya dilakukan sebagai tahap awal untuk menemukan data yang akan diteliti.

2. Kuesioner/Angket

Kuesioner atau angket adalah data yang diperoleh dalam bentuk daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Metode ini sangat efisien untuk mendapatkan jawaban responden dalam jumlah yang besar. Biasanya setiap

pertanyaan memiliki bobot masing-masing untuk dilakukan penghitungan berdasarkan jumlah jawaban dan alasannya.

3. Observasi/Pengamatan

Observasi atau pengamatan adalah metode pengambilan data dengan cara melakukan observasi langsung terhadap objek yang diteliti, yaitu berupa fenomena, proses kerja, gejala alam dan perilaku manusia. Metode ini dapat dilakukan untuk pengambilan data dalam jumlah kecil hingga menengah. Metode ini juga bisa digunakan untuk responden dengan jumlah besar namun membutuhkan waktu yang lama.

4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara pengambilan data dengan menganalisis fakta yang berupa gambar, diagram dan peristiwa. Dokumentasi dalam penelitian kualitatif biasanya melengkapi wawancara dan observasi namun tidak dipengaruhi oleh kehadiran peneliti. Dokumentasi sangat dibutuhkan dalam membantu menjangkau data-data dari masa lampau.

5. Triangulasi

Triangulasi yaitu penggabungan dari metode di atas, seluruh data yang diambil dari berbagai Teknik pengambilan data akan disilangkan lalu diambil data yang paling valid dan factual. Hal ini untuk menentukan sebuah kesimpulan. Metode ini berguna untuk mengumpulkan data dari berbagai sudut pandang yang berbeda sehingga data yang diperoleh semakin tinggi tingkat kevalidannya, dalam penelitian kualitatif. Metode ini dapat

meminimalisir unsur subjektivitas peneliti sehingga data yang diperoleh lebih akurat.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner&Dokumentasi.

G. Analisa Data dan Teknik Analisa Data

1. Analisa Data

Sugiyono (2022:7) mengemukakan bahwa analisa data dalam sebuah penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu:

a. Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada postpositivisme atau paradigma yang mengkritik dan mengembangkan positivisme, digunakan pada kondisi objek yang natural dan peneliti adalah sebagai alat bantu pengambilan sampel sumber data yang dilakukan secara purposive sample, yaitu Teknik pengambilan sampel dengan cara memberikan ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafah positivisme untuk meneliti sampel tertentu dan dengan pengambilan sampel secara random, mengumpulkan data menggunakan instrument, analisis data yang bersifat statistic.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis kualitatif yang di kuantitatifkan. secara kualitatif menggunakan skala Likert. Sugiyono (2022:93) Skala likert dapat di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pemahaman seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel III.3
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber; Slovin, 1932.

Setiap jawaban responden memiliki skor, maka dari jumlah skor itu nanti akan diperoleh nilai rata-rata dari skor tersebut. Nilai rata-rata yang diperoleh akan disesuaikan dengan range score yang telah dihitung untuk mengetahui kerterangan dari butir pernyataan.

2. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022:81) Teknik analisis data adalah suatu proses dalam Menyusun, mencari, data yang didapatkan dari hasil wawancara,dokumentasi, ataupun catatan yang diperoleh dari lapangan dengan memasukan data yang diperoleh kedalam kategori yang sudah ditentukan dengan membuat kesimpulan dari data yang sudah diperoleh sehingga dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang yang membacanya.

Teknik analisis data yang di gunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah dengan menggunakan Teknik analisis linier berganda untuk menyatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, lalu dilakukan uji hipotesis (Uji t) dan (Uji F) untuk dapat mengetahui signifikan dari variabel bebas terhadap variabel determinasi lalu untuk mengetahui seberapa besar seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan cara menggunakan Teknik analisis *program for special science* (SPSS). Sebelum melakukan Teknik analisis ini, perlu menyesuaikan dengan syarat metode OLS (*Ordinary Least Square*).

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:361) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dengan metode *person correlation*. Nilai hitungan diwakili oleh nilai *Person correlation*, dengan menggunakan SPSS menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba, tingkat keyakinan 95% dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Nilai $df=n-2$, dengan syarat 5%
- 2) Jika nilai Pearson Corelation $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan valid
- 3) Jika nilai Pearson Corelation $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022:324) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih lagi terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Untuk mengukur rebilitas dengan uji statistic Cronbach's Alapha(α). Variabel dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas (α)>0,60. Uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersamaan, terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Cronbach's Alpha (α)< 0,06; maka dikatakan tidak reliabel.

c. Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2021:34), untuk membuktikan hipotesis yang akan di kemukakan bisa menggunakan metode regresi linier berganda. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kryawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y) menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

y = Kinerja Karyawan

a = Nilai tetap yang menunjukkan besarnya nilai Y sebesar a jika nilai

X_1 , dan $X_2 = 0$

b_1 = Bilangan Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

e = Nilai residu (tingkat kesalahan)

d. Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat:

1) Pengujian Hipotesis Serentak (Uji F)

Menurut Hasan (2022:252) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh bersama-sama antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah langkah-langkah pengujiannya:

a) Menentukan Hipotesis

- (1) H_{o1} : Tidak Ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

(2) H_{a1} : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

b) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai t_{tabel}

c) Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,10 dan derajat kebebasan (df) $V_1 = K-1$ dan $V_2 = n-k$. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y .

d) Kriteria pengujian

H_0 ditolak dan H_a jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima dan H_a jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

e) Membuat kesimpulan

(1) H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak artinya tidak ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara stimulant dan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

(2) H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2) Uji t (Parsial/Individu)

Hasan (2023:254) mengemukakan bahwa pengujian hipotesis individual (Uji t) merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu b (b_1 , b_2 dan b_3) yang mempengaruhi Y. Uji t digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Langkah-langkah pengujian yaitu sebagai berikut:

a) Merumuskan Formulasi Hipotesis

- (1) H_{o2} : Tidak ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.
- (2) H_{a2} : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.
- (3) H_{o3} : Tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana.
- (4) H_{a3} : Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

b) Menentukan nilai taraf nyata (α) dan nilai t_{tabel}

Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,10 dan derajat kebebasan (df) = n-

k. Dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan Y .

c) Kriteria Pengujian

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

d) Menentukan nilai t_{hitung} menggunakan SPSS

e) Membuat kesimpulan

(1) H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak artinya tidak ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

(2) H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

(3) H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak artinya ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

(4) H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

3) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasan (2023:265) mengemukakan bahwa apabila koefisien korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya sumbangan nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik atau turunnya (variasi) nilai pada variabel lainya (variabel Y) yaitu variabel X Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kartawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Dirumuskan: $KP = R = r^2 \times 100\%$

Keterangan:

R = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A . Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin

PT Sumatera Candi Kencana (SCK) didirikan pada tahun 1986 sebagai perusahaan yang berfokus pada sektor perkebunan kelapa sawit di wilayah Desa Kuala Puntian, Kecamatan Tanjung Lago, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Dalam perjalanannya, struktur kepemilikan perusahaan ini mengalami beberapa kali perubahan strategis seiring dinamika industri kelapa sawit di Indonesia. Salah satu tonggak utamanya terjadi pada 8 Oktober 2012, ketika perusahaan ini resmi diakuisisi oleh PT Provident Agro Tbk (sekarang PT Provident Investasi Bersama Tbk) dalam rangka ekspansi bisnis mereka.

Seiring berjalannya waktu, kepemilikan PT Sumatera Candi Kencana kembali beralih dan kini berada di bawah naungan grup PT Sumber Tani Agung Resources Tbk (STAA). Di bawah manajemen saat ini, perusahaan terus beroperasi secara aktif dengan fokus utama pada pengelolaan kebun sawit serta pengoperasian pabrik kelapa sawit di wilayah Banyuasin. Operasional perusahaan juga telah tersertifikasi secara resmi untuk

memastikan pemenuhan standar tata kelola kelapa sawit yang berkelanjutan.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang terkemuka, unggul, dan berkelanjutan.

2) Misi

- a) Tim Profesional Membina tim kerja yang solid, andal, dan profesional secara berkelanjutan agar dapat bekerja harmonis.
- b) Meningkatkan Kualitas & Standar Terus meningkatkan kualitas produk, kelestarian lingkungan, serta standar kesehatan dan keselamatan kerja (K3).
- c) Praktik Berkelanjutan Menerapkan praktik agronomi terbaik dan bertanggung jawab dengan mengintegrasikan aspek ekonomi, lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG).
- d) .Kontribusi Positif Memberikan dampak serta kontribusi positif bagi pemberdayaan masyarakat dan lingkungan di sekitar wilayah operasional perkebunan.

2. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen terdiri dari Uji Validitas dan Realibilitas dengan menggunakan Sampel uji coba, dimana untuk mengetahui sejarah mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan

fungsi ukurnya, yaitu agar data diperoleh bisa relevan/sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan ataupun keaslian suatu instrument jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, maka pernyataan ataupun indikator tersebut valid. Dan apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ artinya pernyataan atau indikator tersebut adalah tidak valid. Dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba, tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,5

Tabel IV.1
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan Indikator	r_{hitung}	r_{tabel} (n-2)	keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	Y.P1	0.645	0.3610	Valid
	Y.P2	0.879		Valid
	Y.P3	0.873		Valid
	Y.P4	0.761		Valid
	Y.P5	0.745		Valid
	Y.P6	0.898		Valid
Lingkungan Kerja (X ₁)	X.P1	0.837	0.3610	Valid
	X ₁ .P2	0.813		Valid
	X ₁ .P3	0.909		Valid
	X ₁ .P4	0.797		Valid
	X ₁ .P5	0.746		Valid
	X ₁ .P6	0.656		Valid
Disilpin Kerja (X ₂)	X.P1	0.811	0.3610	Valid
	X ₂ .P2	0.858		Valid
	X ₂ .P3	0.830		Valid
	X ₂ .P4	0.610		Valid
	X ₂ .P5	0.771		Valid
	X ₂ .P6	0.681		Valid

Sumber: berdasarkan perhitungan SPSS, 25 2026

Berdasarkan Tabel IV.1 Uji Validitas. Uji validitas menunjukkan bahwa indikator yang telah digunakan pada tiap pernyataan dalam penelitian dikatakan valid, karena nilai dari setiap indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3610).

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bisa dilakukan menggunakan Cronbach Alpha. Batas reliabel adalah 0,6. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka tidak reliable.

Maka hasil pengujian realibilitas untuk setiap variabel, sebagai berikut:

Tabel IV.2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.881	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.879	0.60	Reliabel
Disilpin Kerja (X ₂)	0.849	0.60	Reliabel

Sumber: Berdasarkan Data Pengelolaan SPSS, 25 2026

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel IV.2, setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pernyataan dalam penelitian dikatakan reliabel karena semua penyataan dalam indikator yang digunakan memiliki nilai $> 0,60$.

3. Gambaran Umum Karakteristik

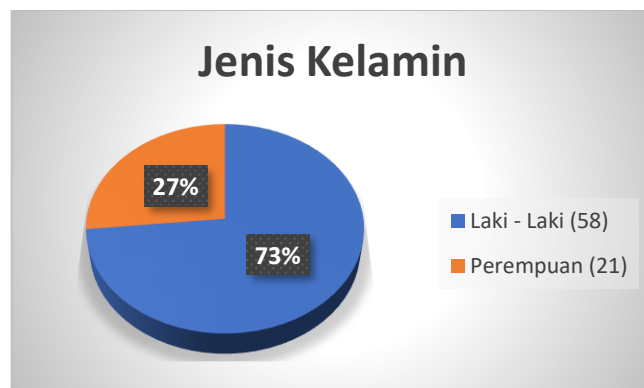
Gambaran umum karakteristik karyawan dalam penelitian ini menggambarkan karakteristik karyawan berdasarkan: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Masa Kerja. Pada penelitian ini yang dijadikan responden adalah 79 karyawan. Adapun data yang penulis peroleh mengenai identitas adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jawaban karyawan dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data tentang jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Gambar VI.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Perhitungan Excel, 2026

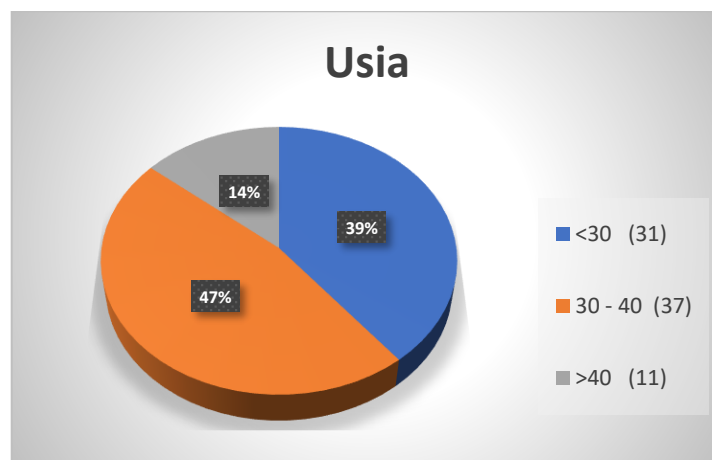
Pada Gambar IV.1, Responden PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin lebih dominan banyak laki-laki (73%) dibandingkan perempuan (27%), hal ini disebabkan oleh peran karyawan laki-laki yang menunjang kegiatan operasional kerja di perusahaan.

b. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Berdasarkan jawaban karyawan dari hasil penyebaran yang telah dibagikan, diperoleh data berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Gambar VI.2

Karakteristik Berdasarkan Usia

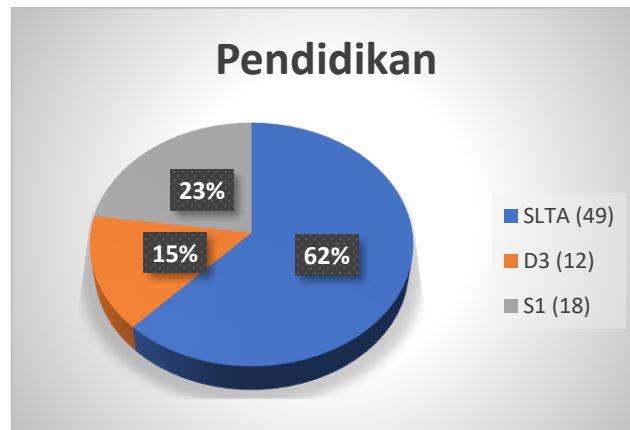


Sumber: Hasil Perhitungan Excel, 2026

Pada Gambar IV.2, dapat dilihat bahwa sebagian usia karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin 30-40 tahun yaitu sebesar (47%), usia <30 sebesar (39%) dan >40 (14%) ini menunjukkan banyak karyawan yang sudah bekerja cukup lama Pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

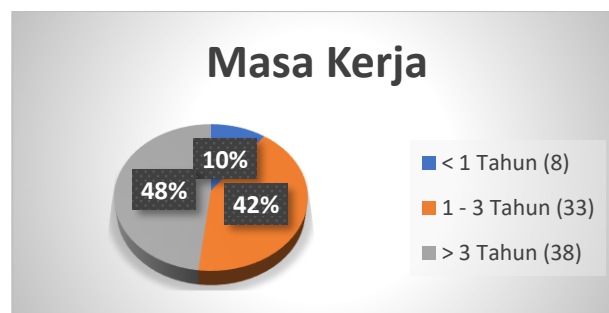
c. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jawaban karyawan dari hasil penyebaran yang telah dibagikan, diperoleh data berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Gambar VI.3**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

Sumber: Hasil Perhitungan Excel, 2026

Pada Gambar IV.3, dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin lebih banyak lulusan SLTA dibandingkan dengan D3 dan S1. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan diperusahaan, tidak terlalu mempersyaratkan pendidikan perguruan tinggi

d. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja**Gambar VI.4****Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

Sumber: Hasil Perhitungan Excel, 2026

Berdasarkan Gambar IV.4 Dapat dilihat jika sebagian besar karyawan umumnya berpengalaman kerja lebih dari >3 Tahun (48%), berpengalaman kerja 1-3 Tahun sebesar (42%), dan karyawan dibawah 1 Tahun (10%) ini mengartikan banyak yang bekerja sudah lama. Artinya karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin lebih banyak memiliki karyawan yang berpengalaman kerja di bidangnya.

4. Gambaran Umum Jawaban Karyawan

Gambaran jawaban Karyawan merupakan hasil penyebaran kuesioner untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja(X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin berdasarkan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut tanggapan karyawan tentang variabel kinerja karyawan indikator Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan Waktu dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel VI.3**Hasil Jawaban Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban Karyawan					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai standar yang telah ditetapkan.	1	19	10	33	16	79
		1%	24%	13%	42%	20%	100%
2	Karyawan menjaga ketelitian dan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaannya	2	16	7	38	16	79
		3%	20%	9%	48%	20%	100%
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya setiap hari	2	11	14	27	25	79
		3%	14%	18%	33%	32%	100%
4	Karyawan sudah memenuhi target pekerjaan yang diberikan kepadanya	5	13	7	41	13	79
		6%	16%	9%	53%	16%	100%
5	Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	3	20	5	30	21	79
		4%	25%	6%	38%	27%	100%
6	Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar tidak terjadi keterlambatan	4	15	8	38	14	79
		5%	19%	10%	48%	18%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel VI.3, tampak mayoritas karyawan menyatakan ketidaksetujuan terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada variabel kinerja karyawan.

1. Pada indikator kualitas kerja, mayoritas karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Hal ini terlihat dari persentase jawaban tidak setuju sebesar 42% dan sangat tidak setuju sebesar 20%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 62%. Selain itu, pada pernyataan mengenai ketelitian dan kemampuan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan, persentase jawaban tidak setuju sebesar 48% dan sangat tidak setuju sebesar 20%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 68%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kualitas hasil kerja karyawan masih dinilai belum optimal.

2. Pada indikator kuantitas kerja, sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya setiap hari. Hal ini ditunjukkan oleh persentase jawaban tidak setuju sebesar 33% dan sangat tidak setuju sebesar 32%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 65%. Selain itu, pada pernyataan mengenai pencapaian target pekerjaan yang diberikan, persentase jawaban tidak setuju sebesar 53% dan sangat tidak setuju sebesar 16%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 69%. Kondisi ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan masih belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.
3. Pada indikator ketepatan waktu, karyawan dominan menyatakan tidak setuju bahwa pekerjaan telah diselesaikan

sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Persentase jawaban tidak setuju sebesar 38% dan sangat tidak setuju sebesar 27%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 65%. Selain itu, pada pernyataan mengenai kemampuan mengatur waktu kerja agar tidak terjadi keterlambatan, persentase jawaban tidak setuju sebesar 48% dan sangat tidak setuju sebesar 18%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 66%. Hal ini mencerminkan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan pengelolaan waktu kerja karyawan masih perlu ditingkatkan.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Berikut tanggapan karyawan tentang variabel Lingkungan Kerja karyawan indikator Penerangan atau Cahaya, Kebisingan, Hubungan karyawan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel VI.4
Hasil Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Karyawan					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pencahayaannya di tempat kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja karyawan	5	12	6	39	17	79
		6%	15%	8%	49%	22%	100%
2	Kondisi cahaya di tempat kerja sangat mempengaruhi fokus karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	2	19	6	33	19	79
		3%	24%	8%	41%	24%	100%
3	Tingkat kebisingan di tempat kerja mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.	10	12	11	33	13	79
		13%	15%	14%	42%	16%	100%
4	Kebisingan di lingkungan kerja memengaruhi konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	17	7	28	21	79
		8%	21%	9%	35%	27%	100%
5	Karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lainnya	4	13	9	33	20	79
		5%	16%	11%	43%	25%	100%
6	Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	1	12	13	37	16	79
		1%	15%	16%	48%	20%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel VI.4, terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan mengenai lingkungan kerja.

1. Pada indikator penerangan atau cahaya, mayoritas karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa

pencahayaannya di tempat kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja. Hal ini terlihat dari persentase jawaban tidak setuju sebesar 49% dan sangat tidak setuju sebesar 22%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 71%. Selain itu, pada pernyataan bahwa kondisi cahaya di tempat kerja sangat mendukung fokus karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, persentase jawaban tidak setuju sebesar 41% dan sangat tidak setuju sebesar 24%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 65%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penerangan atau pencahayaannya di lingkungan kerja masih belum memadai dan belum mampu mendukung aktivitas kerja secara optimal.

2. Pada indikator kebisingan, sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju bahwa tingkat kebisingan di tempat kerja mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan oleh persentase jawaban tidak setuju sebesar 42% dan sangat tidak setuju sebesar 16%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 58%. Selain itu, pada pernyataan bahwa kebisingan di lingkungan kerja mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, persentase jawaban tidak setuju sebesar 35% dan sangat tidak setuju sebesar 27%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 62%. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek kebisingan di

lingkungan kerja masih menjadi perhatian dan dinilai belum memberikan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan.

3. Pada indikator hubungan karyawan, mayoritas karyawan menyatakan tidak setuju bahwa mereka memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lainnya. Hal ini terlihat dari persentase jawaban tidak setuju sebesar 43% dan sangat tidak setuju sebesar 25%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 68%. Pada pernyataan mengenai sikap saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, persentase jawaban tidak setuju sebesar 48% dan sangat tidak setuju sebesar 20%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 68%. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antar karyawan serta kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum terjalin dengan baik dan perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

c. Variabel Disiplin Kerja

Berikut tanggapan karyawan tentang variabel Disiplin Kerja karyawan indikator Tujuan& Kemampuan, Sanksi Hukuman, Ketegasan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel VI.5

Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Karyawan					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1	Tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin.	1	15	7	36	20	79
		1%	19%	9%	46%	25%	100%
2	Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan dengan disiplin.	6	14	8	40	11	79
		8%	18%	10%	50%	14%	100%
3	Penerapan sanksi membantu meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.	6	18	7	35	13	79
		8%	23%	9%	44%	16%	100%
4	Perusahaan memberikan sanksi yang cukup tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan.	2	14	10	37	16	79
		3%	18%	13%	46%	20%	100%
5	Ketegasan pimpinan tidak membedakan karyawan dalam menerapkan aturan pekerjaan.	5	9	10	41	14	79
		6%	11%	13%	52%	18%	100%
6	Ketegasan pimpinan membuat karyawan lebih patuh terhadap setiap aturan yang berlaku.	1	19	8	40	11	79
		1%	24%	10%	51%	14%	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel VI.5, terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan mengenai disiplin kerja.

1. Pada indikator tujuan dan kemampuan, mayoritas karyawan menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin. Hal ini terlihat dari persentase jawaban tidak setuju sebesar 46% dan sangat tidak setuju sebesar 25%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 71%. Selain itu, pada pernyataan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan dengan disiplin, persentase jawaban tidak setuju sebesar 50% dan sangat tidak setuju sebesar 14%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 64%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan serta kemampuan yang dimiliki karyawan belum sepenuhnya mampu mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik.
2. Pada indikator sanksi hukuman, sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju bahwa penerapan sanksi dapat membantu meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh persentase jawaban tidak setuju sebesar 44% dan sangat tidak setuju sebesar 16%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 60%. Selain itu, pada pernyataan bahwa perusahaan memberikan sanksi yang cukup tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan, persentase jawaban tidak setuju sebesar 46% dan sangat tidak setuju

sebesar 20%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 66%. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi di perusahaan masih dinilai kurang efektif dan belum mampu memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar aturan.

3. Pada indikator ketegasan, mayoritas karyawan menyatakan tidak setuju bahwa pimpinan bersikap tegas dan tidak membedakan karyawan dalam menerapkan aturan pekerjaan. Hal ini terlihat dari persentase jawaban tidak setuju sebesar 52% dan sangat tidak setuju sebesar 18%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 70%. Pada pernyataan bahwa ketegasan pimpinan membuat karyawan lebih patuh terhadap setiap aturan yang berlaku, persentase jawaban tidak setuju sebesar 51% dan sangat tidak setuju sebesar 14%, sehingga total ketidaksetujuan mencapai 65%. Hal ini mengindikasikan bahwa ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan kerja masih belum dirasakan secara optimal oleh karyawan, sehingga tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan masih perlu ditingkatkan.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin dengan hasil output sebagai berikut.

Tabel VI.6
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients BETA
1	(Constant)	2.484	1.042	
	Lingkungan Kerja	.496	.082	.555
	Disiplin Kerja	.319	.090	.327

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS Versi 25. 2026

Berdasarkan Tabel IV.6. dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Diperoleh koefisien constanta (a) sebesar 2.484 koefisien untuk variabel Lingkungan(X_1) sebesar 0,496, variabel Disiplin Kerja(X_2) sebesar 0,319 memiliki hasil nilai yang positif.

$$Y=2,488+ 0,496 X_1 + 0,319X_2$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai kostanta (a) bernilai sebesar 2,488 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebesar 2,488 tanpa ada Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja apabila koefisien X_1 dan Koefisien X_2 nilainya 0 maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 2,488
- b. Nilai Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,496. Hal ini dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya jika terjadi peningkatan pada Lingkungan Kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan sebaliknya jika Lingkungan Kerja pada kinerja karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

- c. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,319. Hal ini dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan artinya jika terjadi peningkatan pada Disiplin Kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan sebaliknya jika Disiplin Kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan/Bersama-sama)

Tabel IV.7
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1502.274	2	751.137	76.575	.000 ^b
	Residual	745.498	76	9.809		
	Total	2247.772	78			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2026.

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan tingkat kebebasan(df) $v_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $v_2 = n - k = 79 - 3 = 76$ jadi nilai $F_{\text{tabel}} = 2,37$

Berdasarkan Tabel IV.11 Uji F (Anova), dapat di lihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} 76,575 > F_{\text{tabel}} 2,37$ dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,1$ (signifikan), artinya H_0 ditolak H_a diterima maka ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja secara simultan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin

b. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV.8
Uji t (Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficient s Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.484	1.042		2.384	.020
	Lingkungan kerja	.496	.082	.555	6.008	.000
	Disiplin kerja	.319	.090	.327	3.548	.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS 25, 2026.

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (a) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = $n - k = 79 - 3$ adalah 0,1 = 76 $t_{\text{tabel}} = 1.665$.

- 1) Berdasarkan tabel uji t untuk variabel Lingkungan Kerja , dapat dilihat dari nilai $t_{\text{hitung}}(6,008) > t_{\text{tabel}}(1,665)$, dan tingkat sig t $0,000 \leq (0,1)$, maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.
- 2) Berdasarkan tabel uji t untuk variabel Disiplin Kerja, dapat dilihat dari nilai $t_{\text{hitung}}(3,548) > t_{\text{tabel}}(1,665)$, dan tingkat sig t $0,001 \leq (0,1)$, maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

c. Uji Koefien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Tabel IV.9
Hasil Koefiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.668	.660	3.132

a.Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Pengelolaan data SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.9, diperoleh nilai Adjusted R Square 0,660, artinya variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan, dengan besarnya sumbangan 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS, dapat dibuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memberikan nilai positif signifikan, hal ini dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin dipengaruhi oleh dua variabel bebas tersebut yang menjadi tolak ukur antara Kinerja Karyawan terhadap perusahaan. Dari pernyataan yang

telah dijelaskan di atas, Berikut penjelasan dari masing-masing variabel tersebut.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga cenderung menurun.

Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban responden, kinerja karyawan di PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang belum mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Selain itu, masih terdapat

pekerjaan yang belum dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan sehingga berdampak pada pencapaian target perusahaan.

Lingkungan kerja juga masih memerlukan perhatian dari perusahaan. Beberapa responden menyatakan bahwa penerangan di tempat kerja belum sepenuhnya memadai, tingkat kebisingan masih cukup mengganggu aktivitas kerja, serta hubungan antar karyawan belum sepenuhnya harmonis. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya kinerja.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor yang perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil penelitian masih ditemukan karyawan yang kurang memahami tujuan pekerjaan secara jelas, penerapan sanksi yang belum konsisten, serta kurangnya ketegasan dalam penegakan aturan perusahaan. Kondisi ini menyebabkan masih adanya pelanggaran disiplin yang dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kasmir (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sedangkan disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai aturan dan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriza (2021), Hadjrillah (2022), Azwina dkk. (2024), Putri (2025), dan Cekarrio dkk. (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih optimal. Sementara itu, disiplin kerja menciptakan keteraturan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kondisi lingkungan kerja yang baik serta penerapan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

2. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Artinya, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, masih terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yang perlu diperhatikan oleh PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin, yaitu penerangan atau cahaya, kebisingan, dan hubungan antar karyawan. Pada indikator penerangan, sebagian responden menilai bahwa pencahayaan di tempat kerja belum memadai sehingga dapat mengurangi kenyamanan, konsentrasi, dan ketelitian karyawan dalam bekerja. Pada indikator kebisingan, tingginya suara mesin di area operasional dinilai dapat mengganggu komunikasi serta menurunkan fokus kerja karyawan. Sementara itu, pada indikator hubungan antar karyawan, masih terdapat responden yang menilai bahwa hubungan kerja belum sepenuhnya harmonis, sehingga

berpotensi menghambat koordinasi dan kerja sama dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas penerangan di area kerja, melakukan pengendalian terhadap sumber kebisingan, serta memperkuat hubungan antar karyawan melalui peningkatan komunikasi dan kerja sama tim agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang nyaman, tingkat kebisingan yang terkendali, ruang kerja yang memadai, rasa aman dalam bekerja, dan hubungan kerja yang harmonis. Apabila seluruh aspek tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa nyaman sehingga mampu bekerja lebih efektif dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Apriza (2021), Hadjrillah (2022), Azwina dkk. (2024), dan Cekarrio dkk. (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan semangat kerja karyawan. Dengan kondisi kerja yang mendukung, karyawan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan tugas sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan target perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, masih terdapat beberapa indikator disiplin kerja yang perlu diperhatikan oleh PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin, yaitu tujuan dan kemampuan, sanksi hukuman, dan ketegasan. Pada indikator tujuan dan kemampuan, sebagian responden menilai bahwa pemahaman mengenai tujuan perusahaan serta kesesuaian kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan terarah. Pada indikator sanksi hukuman, masih terdapat responden yang menilai bahwa penerapan sanksi belum dilakukan secara konsisten sehingga dapat mengurangi tingkat kepatuhan

karyawan terhadap peraturan perusahaan. Sementara itu, pada indikator ketegasan, sebagian responden menilai bahwa ketegasan pimpinan dalam menegakkan aturan kerja masih perlu ditingkatkan agar disiplin kerja dapat diterapkan secara lebih optimal. Selain itu, data absensi menunjukkan masih adanya tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai tujuan perusahaan dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, menerapkan sanksi secara adil dan konsisten, serta meningkatkan ketegasan dalam pengawasan dan penegakan peraturan guna menciptakan disiplin kerja yang lebih baik dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab dalam bekerja, serta kesediaan menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hadjrillah (2022), Azwina dkk. (2024), Putri (2025), dan Cekarrio dkk. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan tanggung jawab karyawan, serta membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pengawasan, ketegasan dalam penerapan aturan, serta pemberian sanksi yang konsisten agar disiplin kerja karyawan semakin baik dan berdampak pada peningkatan kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji $F_{hitung} 76,575 > F_{tabel} 2,37$ dengan tingkat sig. $0,000 \leq 0,1$.
2. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} 6,008 \geq t_{tabel} 1,665$ dengan tingkat sig. $0,000 \leq 0,1$
3. Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} 3,548 \geq t_{tabel} 1,665$ dengan tingkat sig. $0,001 \leq 0,1$

B Saran

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada penelitian mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan hendaknya melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala berdasarkan aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Perusahaan juga perlu memberikan arahan, pembinaan, serta umpan balik yang jelas kepada karyawan agar mampu memperbaiki kekurangan dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang lebih baik dan disiplin kerja yang tinggi, diharapkan kinerja karyawan PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin dapat meningkat sehingga target perusahaan dapat tercapai secara optimal.
2. Pimpinan hendaknya lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja, terutama terkait penerangan di area kerja, pengendalian kebisingan, serta peningkatan hubungan antar karyawan. Perusahaan juga perlu meningkatkan aspek keamanan dan kenyamanan kerja, khususnya pada saat proses panen berlangsung untuk mengurangi risiko kehilangan hasil panen. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif diharapkan dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.
3. Pimpinan hendaknya meningkatkan penerapan disiplin kerja secara konsisten dengan memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan perusahaan dan target kerja yang harus dicapai oleh karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan sanksi yang tegas, adil, dan konsisten terhadap setiap pelanggaran aturan yang terjadi. Ketegasan pimpinan dalam melakukan pengawasan dan penegakan disiplin

diharapkan dapat meningkatkan kesadaran serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

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.
- Cecario, 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.

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2

DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN
(Karyawan PT. Sumatra Candi Kencana Banyuasin)

Kepada yth. Responden yang terpilih
 Assalamualikum Wr.Wb

Dalam rangka menyelesaikan Usulan Penelitian saya, saya mengharapkan kesediaan anda membantu menjawab pertanyaan yang telah tersedia secara objektif.

Data yang di dapatkan nantinya tidak akan di publikasikan kepada masyarakat umum, tetapi akan digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kartawan Pada PT. Sumatra Candi Kencana.

Penulis berharap agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya, atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Identitas Responden :

1. Nomor Responden :

2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan3. Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Diploma ☐ Sarjana4. Usia (Tahun) : ☐ <30 ☐ 30-40 ☐ >40

5. Posisi Pekerjaan :

6. Masa Kerja : ☐ < 1 tahun ☐ 1-3 tahun ☐ >3 tahun**Petunjuk :**

Berilah tanda $\sqrt{}$ pada daftar Pernyataan yang anda anggap benar.

Keterangan:

SS = 5 (Sangat Setuju), S = 4 (Setuju), N = 3 (Netral), TS = 2 (Tidak setuju),

STS = 1 (Sangat Tidak Setuju).

Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai standar yang telah ditetapkan.					
2	Karyawan menjaga ketelitian dan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaanya					
Kuantitas						
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya setiap hari					
4	Karyawan sudah memenuhi target pekerjaan yang diberikan kepadanya					
Waktu						
5	Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar tidak terjadi keterlambatan					

Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Penerangan atau Cahaya						
1	Pencahayaan di tempat kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja karyawan					
2	Kondisi cahaya di tempat kerja sangat mempengaruhi fokus karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya					
Kebisingan						
3	Tingkat kebisingan di tempat kerja mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.					
4	Kebisingan di lingkungan kerja memengaruhi konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Hubungan antar Karyawan						
5	Karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lainnya					
6	Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan					

Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Tujuan dan kemampuan						
1	Tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin.					
2	Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan dengan disiplin.					
Sanksi hukuman						
3	Penerapan sanksi membantu meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.					
4	Perusahaan memberikan sanksi yang cukup tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan.					
Ketegasan						
5	Ketegasan pimpinan tidak membedakan karyawan dalam menerapkan aturan pekerjaan.					
6	Ketegasan pimpinan membuat karyawan lebih patuh terhadap setiap aturan yang berlaku.					

Lampiran 3. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.497**	.449*	.268	.208	.651**	.645**
	Sig. (2-tailed)		.005	.013	.152	.270	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.497**	1	.815**	.707**	.535**	.699**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.449*	.815**	1	.590**	.668**	.713**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.268	.707**	.590**	1	.491**	.578**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.152	.000	.001		.006	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.208	.535**	.668**	.491**	1	.663**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.270	.002	.000	.006		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.651**	.699**	.713**	.578**	.663**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.645**	.879**	.873**	.761**	.745**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja(X₁)

		Correlations						Lingkungan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.755**	.755**	.575**	.592**	.362*	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.049	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.755**	1	.693**	.472**	.478**	.529**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.008	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.755**	.693**	1	.795**	.623**	.425*	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.575**	.472**	.795**	1	.437*	.424*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000		.016	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.592**	.478**	.623**	.437*	1	.417*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.016		.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.362*	.529**	.425*	.424*	.417*	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.049	.003	.019	.019	.022		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.837**	.813**	.909**	.797**	.746**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja(X₂)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.781**	.556**	.478**	.471**	.435*	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.008	.009	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.781**	1	.647**	.357	.591**	.523**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.053	.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.556**	.647**	1	.564**	.574**	.374*	.830**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.001	.042	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.478**	.357	.564**	1	.211	.094	.610**
	Sig. (2-tailed)	.008	.053	.001		.264	.620	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.471**	.591**	.574**	.211	1	.772**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.001	.264		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.435*	.523**	.374*	.094	.772**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.016	.003	.042	.620	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.811**	.858**	.830**	.610**	.771**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	6

Lampiran 4. Uji Analisa Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.668	.660	3.132

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1502.274	2	751.137	76.575	.000 ^b
	Residual	745.498	76	9.809		
	Total	2247.772	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.484	1.042		2.384	.020
	Lingkungan Kerja	.496	.082	.555	6.008	.000
	Disiplin Kerja	.319	.090	.327	3.548	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 5. Tabulasi

Jawaban Responden

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total	X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	Total	X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	Total
1	2	4	2	4	2	2	16	2	4	2	2	3	4	17	4	4	2	4	2	2	18
2	2	3	2	4	1	2	14	1	2	2	1	1	1	8	2	2	2	1	2	2	11
3	4	2	2	2	1	2	13	2	1	3	4	4	2	16	4	5	4	2	2	2	19
4	2	2	1	2	1	2	10	1	1	2	2	1	3	10	1	2	2	1	2	3	11
5	1	2	2	2	1	2	10	2	2	4	4	3	2	17	2	3	2	2	2	3	14
6	1	2	2	1	2	1	9	2	1	2	1	5	1	12	2	1	5	4	1	1	14
7	1	2	2	2	4	1	12	1	1	2	5	1	2	12	2	2	1	1	2	5	13
8	2	2	1	1	2	2	10	1	1	2	2	2	5	13	1	1	2	5	1	1	11
9	4	1	1	1	1	2	10	2	2	1	1	1	3	10	1	2	2	1	1	1	8
10	2	1	1	2	2	2	10	2	2	2	4	1	2	13	1	2	1	1	2	2	9
11	2	2	1	2	1	2	10	2	2	3	2	1	1	11	2	4	4	2	2	2	16
12	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	11
13	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	1	2	2	8
14	3	2	2	2	4	4	17	1	2	1	1	1	2	8	2	2	2	2	2	2	12
15	1	2	1	1	2	2	9	2	2	1	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12
16	1	1	1	2	2	2	9	2	1	1	1	1	1	7	1	2	2	2	1	2	10
17	4	4	3	4	4	4	23	4	5	5	4	4	4	26	2	4	4	2	4	4	20
18	4	4	4	5	4	5	26	3	4	4	4	2	2	19	4	5	4	4	3	4	24
19	4	4	4	1	3	4	20	5	4	4	4	3	3	23	2	2	2	3	2	2	13
20	3	2	1	2	1	2	11	2	1	2	2	1	2	10	2	1	1	1	1	2	8
21	1	1	1	1	2	1	7	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	6
22	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	1	10	2	2	4	2	4	4	18
23	2	2	1	2	2	2	11	2	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6
24	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	2	1	1	10	4	4	4	3	3	4	22
25	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	5	5	4	27	2	2	2	2	2	2	12
26	2	2	2	2	1	1	10	2	1	2	2	2	1	10	2	1	1	2	2	2	10
27	4	2	1	1	1	2	11	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	1	2	2	11
28	2	2	1	2	2	2	11	1	2	1	1	2	2	9	2	2	2	1	2	2	11
29	2	3	3	4	4	3	19	4	4	5	5	4	4	26	3	4	5	4	4	4	24
30	1	2	2	2	2	2	11	2	1	1	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11
31	3	4	4	3	4	3	21	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
32	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	1	2	2	10	2	2	1	2	2	1	10
33	4	2	2	2	1	1	12	2	2	2	1	2	2	11	1	2	2	2	2	2	11
34	2	2	2	5	2	2	15	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12
35	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	12
36	2	1	2	2	2	2	11	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12
37	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	1	2	1	10	2	1	2	1	1	2	9
38	1	2	1	2	1	1	8	2	2	2	1	2	2	11	3	4	4	4	3	4	22
39	4	2	1	2	1	2	12	1	1	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11

40	2	2	2	2	2	1	11	2	1	2	2	1	2	10	2	2	2	1	1	2	10
41	2	1	2	2	2	1	10	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	2	2	11
42	1	3	3	2	2	2	13	1	3	3	3	2	1	13	1	2	3	2	3	3	14
43	4	4	3	3	3	4	21	3	3	5	5	3	3	22	3	3	4	4	3	3	20
44	2	3	2	2	1	2	12	1	2	3	3	1	2	12	1	2	3	3	3	3	15
45	2	2	3	2	2	1	12	2	3	1	2	3	1	12	1	3	2	2	2	1	11
46	3	1	3	1	2	1	11	1	2	3	2	1	2	11	1	2	3	3	2	1	12
47	3	3	3	4	4	4	21	4	4	5	4	5	3	25	4	3	5	4	3	4	23
48	1	4	3	4	5	3	20	3	4	5	4	4	3	23	4	3	5	3	5	4	24
49	2	1	5	4	5	3	20	5	4	3	5	4	3	24	4	5	3	4	5	3	24
50	1	2	3	5	4	5	20	5	4	4	3	5	4	25	4	3	5	3	5	4	24
51	1	2	2	2	2	1	10	2	1	2	2	1	2	10	2	1	2	1	2	2	10
52	3	2	1	2	1	2	11	2	1	2	1	2	2	10	1	2	1	2	1	2	9
53	3	2	2	2	1	2	12	2	1	1	2	2	2	10	2	2	1	2	2	2	11
54	2	2	2	4	2	2	14	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	1	11
55	2	3	1	2	4	2	14	4	4	4	4	3	4	23	2	2	2	2	2	2	12
56	2	2	1	3	2	3	13	2	2	2	2	2	2	12	4	4	3	4	4	4	23
57	2	1	2	2	4	2	13	1	2	2	1	2	2	10	2	1	2	1	2	2	10
58	2	2	3	5	2	4	18	1	2	1	2	1	1	8	2	2	2	2	1	2	11
59	3	2	2	2	2	1	12	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12
60	2	2	2	1	2	2	11	2	1	2	2	2	1	10	2	2	1	2	1	2	10
61	2	4	2	2	1	2	13	4	4	4	4	4	4	24	1	2	1	2	1	4	11
62	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	4	4	4	26
63	2	2	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	3	3	4	23
64	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	2	2	19
65	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	2	4	3	20	3	3	4	5	5	4	24
66	4	2	4	3	5	4	22	4	4	3	3	2	4	20	5	4	4	4	3	3	23
67	3	4	3	2	4	3	19	5	4	5	3	4	3	24	3	4	3	2	4	4	20
68	4	4	3	2	3	3	19	2	2	4	4	3	3	18	4	3	4	2	5	4	22
69	5	4	4	3	3	3	22	2	4	5	4	3	4	22	3	4	3	4	2	2	18
70	4	5	5	4	4	5	27	3	3	3	3	4	3	19	3	2	4	3	4	3	19
71	2	2	1	2	1	2	10	2	2	3	2	1	1	11	2	4	4	2	2	2	16
72	1	1	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	11
73	2	1	1	1	1	1	7	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	1	2	2	8
74	3	2	2	2	4	4	17	1	2	1	1	1	2	8	2	2	2	2	2	2	12
75	1	2	1	1	2	2	9	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12
76	1	1	1	2	2	2	9	2	1	1	1	1	1	7	1	2	2	2	1	2	10
77	4	4	3	4	4	4	23	4	3	5	4	3	3	22	2	4	4	2	4	4	20
78	4	4	4	3	4	5	24	3	4	4	4	2	2	19	4	5	4	4	3	4	24
79	4	4	4	1	3	4	20	5	4	3	3	2	2	19	2	2	2	3	2	2	13

Lampiran 6

Frekuensi Jawaban Responden (Y)

Y.1

Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil sesuai standar yang telah ditetapkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	20.3	20.3	20.3
	Tidak Setuju	33	41.8	41.8	62.0
	Netral	10	12.7	12.7	74.7
	Setuju	19	24.1	24.1	98.7
	Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.2

Karyawan menjaga ketelitian dan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	20.3	20.3	20.3
	Tidak Setuju	38	48.1	48.1	68.4
	Netral	7	8.9	8.9	77.2
	Setuju	16	20.3	20.3	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.3

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya setiap hari

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	25	31.6	31.6	31.6
	Tidak Setuju	27	34.2	34.2	65.8
	Netral	14	17.7	17.7	83.5
	Setuju	11	13.9	13.9	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.4

Karyawan sudah memenuhi target pekerjaan yang diberikan kepadanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	16.5	16.5	16.5
	Tidak Setuju	41	51.9	51.9	68.4
	Netral	7	8.9	8.9	77.2
	Setuju	13	16.5	16.5	93.7
	Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.5

Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	21	26.6	26.6	26.6
	Tidak Setuju	30	38.0	38.0	64.6
	Netral	5	6.3	6.3	70.9
	Setuju	20	25.3	25.3	96.2
	Sangat Setuju	3	3.8	3.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Y.6

Karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar tidak terjadi keterlambatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	17.7	17.7	17.7
	Tidak Setuju	38	48.1	48.1	65.8
	Netral	8	10.1	10.1	75.9
	Setuju	15	19.0	19.0	94.9
	Sangat Setuju	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden (X₁)

X₁.P₁

Pencahayaan di tempat kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	21.5	21.5	21.5
	Tidak Setuju	39	49.4	49.4	70.9
	Netral	6	7.6	7.6	78.5
	Setuju	12	15.2	15.2	93.7
	Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₁.P₂

Kondisi cahaya di tempat kerja sangat mempengaruhi fokus karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	19	24.1	24.1	24.1
	Tidak Setuju	33	41.8	41.8	65.8
	Netral	6	7.6	7.6	73.4
	Setuju	19	24.1	24.1	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₁.P₃

Tingkat kebisingan di tempat kerja mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	16.5	16.5	16.5
	Tidak Setuju	33	41.8	41.8	58.2
	Netral	11	13.9	13.9	72.2
	Setuju	12	15.2	15.2	87.3
	Sangat Setuju	10	12.7	12.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₁.P₄

Kebisingan di lingkungan kerja memengaruhi konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	21	26.6	26.6	26.6
	Tidak Setuju	28	35.4	35.4	62.0
	Netral	7	8.9	8.9	70.9
	Setuju	17	21.5	21.5	92.4
	Sangat Setuju	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₁.P₅

Karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lainnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	20	25.3	25.3	25.3
	Tidak Setuju	33	41.8	41.8	67.1
	Netral	9	11.4	11.4	78.5
	Setuju	13	16.5	16.5	94.9
	Sangat Setuju	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₁.P₆

Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	20.3	20.3	20.3
	Tidak Setuju	37	46.8	46.8	67.1
	Netral	13	16.5	16.5	83.5
	Setuju	12	15.2	15.2	98.7
	Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden (X₂)

X₂.P₁

Tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	20	25.3	25.3	25.3
	Tidak Setuju	36	45.6	45.6	70.9
	Netral	7	8.9	8.9	79.7
	Setuju	15	19.0	19.0	98.7
	Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₂.P₂

Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan dengan disiplin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	13.9	13.9	13.9
	Tidak Setuju	40	50.6	50.6	64.6
	Netral	8	10.1	10.1	74.7
	Setuju	14	17.7	17.7	92.4
	Sangat Setuju	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₂.P₃

Penerapan sanksi membantu meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	16.5	16.5	16.5
	Tidak Setuju	35	44.3	44.3	60.8
	Netral	7	8.9	8.9	69.6
	Setuju	18	22.8	22.8	92.4
	Sangat Setuju	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₂.P₄

Perusahaan memberikan sanksi yang cukup tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	20.3	20.3	20.3
	Tidak Setuju	37	46.8	46.8	67.1
	Netral	10	12.7	12.7	79.7
	Setuju	14	17.7	17.7	97.5
	Sangat Setuju	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₂.P₅

Ketegasan pimpinan tidak membedakan karyawan dalam menerapkan aturan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	17.7	17.7	17.7
	Tidak Setuju	41	51.9	51.9	69.6
	Netral	10	12.7	12.7	82.3
	Setuju	9	11.4	11.4	93.7
	Sangat Setuju	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

X₂.P₆

Ketegasan pimpinan membuat karyawan lebih patuh terhadap setiap aturan yang berlaku.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	13.9	13.9	13.9
	Tidak Setuju	40	50.6	50.6	64.6
	Netral	8	10.1	10.1	74.7
	Setuju	19	24.1	24.1	98.7
	Sangat Setuju	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Lampiran 7. Uji r_{tabel}

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

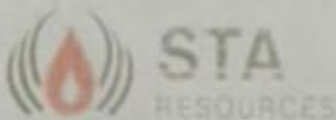
Lampiran 8. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
47	2.82	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.74	1.71	1.69	1.67	1.65	1.64
48	2.81	2.42	2.20	2.07	1.97	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63
49	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.71	1.68	1.66	1.65	1.63
50	2.81	2.41	2.20	2.06	1.97	1.90	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.63
51	2.81	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.76	1.73	1.70	1.68	1.66	1.64	1.62
52	2.80	2.41	2.19	2.06	1.96	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62
53	2.80	2.41	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.70	1.67	1.65	1.63	1.62
54	2.80	2.40	2.19	2.05	1.96	1.89	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.62
55	2.80	2.40	2.19	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
56	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.83	1.78	1.75	1.71	1.69	1.67	1.65	1.63	1.61
57	2.80	2.40	2.18	2.05	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.63	1.61
58	2.79	2.40	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
59	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.88	1.82	1.78	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.61
60	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
61	2.79	2.39	2.18	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.74	1.71	1.68	1.66	1.64	1.62	1.60
62	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.82	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60
63	2.79	2.39	2.17	2.04	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
64	2.79	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.60
65	2.78	2.39	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
66	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.87	1.81	1.77	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
67	2.78	2.38	2.17	2.03	1.94	1.86	1.81	1.76	1.73	1.70	1.67	1.65	1.63	1.61	1.59
68	2.78	2.38	2.17	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.73	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
69	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.81	1.76	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.60	1.59
70	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
71	2.78	2.38	2.16	2.03	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.59
72	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
73	2.78	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
74	2.77	2.38	2.16	2.02	1.93	1.86	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.60	1.58
75	2.77	2.37	2.16	2.02	1.93	1.85	1.80	1.75	1.72	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58
76	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.72	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
77	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.66	1.63	1.61	1.59	1.58
78	2.77	2.37	2.16	2.02	1.92	1.85	1.80	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
79	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.58
80	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
81	2.77	2.37	2.15	2.02	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
82	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
83	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57
84	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.85	1.79	1.74	1.71	1.68	1.65	1.63	1.60	1.59	1.57
85	2.77	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.59	1.57
86	2.76	2.37	2.15	2.01	1.92	1.84	1.79	1.74	1.71	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
87	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
88	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.65	1.62	1.60	1.58	1.57
89	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.79	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.57
90	2.76	2.36	2.15	2.01	1.91	1.84	1.78	1.74	1.70	1.67	1.64	1.62	1.60	1.58	1.56

Lampiran 9. Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



Nomor: 302/KBN-SCK/XII/2026

Lampiran: -

Perihal: Surat Keterangan Selesai Riset

SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini HRD/Admin PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin dengan ini menerangkan bahwa nama dibawah ini

Nama : Asgar M

Nim : 212022011

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Intansi : Universitas Muhammadiyah Palembang

Telah melaksanakan penelitian di PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin sejak tanggal 2 Desember 2025 sampai dengan 10 juni 2026 sebagai kelengkapan pengajuan skripsi Demikian Surat ini dibuat sebenarnya dan untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Banyuasin, 10 Juni 2026
Hormat kami,
PT. Sumatera Candi Kencana



Taufifi Nur Hidavat
Kasie Administrasi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Jln. Jend Ahmad Yano 13 Ulu Palembang (30263) Telp. 0711 - 513 022 Fax. 0711 - 513078

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

No : 040826152554-212022011

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Asgar M
NIM : 212022011
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Alamat : Parit 11, Dusun II, Desa Upang Ceria, Kec Muara
Telang, Kab Bnyuasin
Wisuda : Ke-81

Telah melunasi seluruh pembayaran Uang Kuliah Tunggal(UKT) dari Semester Pertama sampai dengan Semester Terakhir Ganjil/Genap tahun 2026/2027.

Demikian Surat Keterangan ini dipergunakan untuk mengikuti Ujian Komprehensif, Daftar Wisuda dan pengambilan Ijazah di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Mengetahui

Biro Keuangan

Muslimah Zakia, S.E., M.M.

Palembang, 05 Agustus 2026

Bagian BPP

Anugra Lulu Dyakiyyah S.Kom.

Asgar Masalle

ASGAR M_212022011_MANAJEMEN_SDM NEW

 MANAJEMEN

Document Details

Submission ID

trn:oid::3618:147373020

84 Pages

Submission Date

Aug 5, 2026, 11:44 AM GMT+7

13,193 Words

Download Date

Aug 5, 2026, 11:46 AM GMT+7

88,745 Characters

File Name

ASGAR M_212022011_MANAJEMEN_SDM NEW.pdf

File Size

845.5 KB

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

15%  Internet sources7%  Publications0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI : INSTITUSI PERGURUAN TINGGI (UMP)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI BISNIS DIGITAL (S1)

Nomor : 2533/SK/BAN-PT/Ak/PT/VIII/2025
Nomor : 1236/DE/A.5/AR.10/IV/2024
Nomor : 036/DE/A.5/LAMEMBA-U/IV/2026
Nomor : 2045/DE/A.5/AR.10/II/2025

(UNGGUL)
(BAIK SEKALI)
(UNGGUL)
(BAIK SEKALI)

Website : feb.um-palembang.ac.id

Email : humas.feb@um-palembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Fax. (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Kamis, 20 Agustus 2026
Waktu : 8.00 – 12.00 WIB
Nama : Asgar M
NIM : 212022011
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN
UNTUK MENGIKUTI WISUDA

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Mardiana Puspasari, S.E., M.,Si.	Pembimbing I	28-8-2026	
2	Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M.	Pembimbing II	02-09-2026	
3	Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.Si.	Ketua Penguji	21-8-26	
4	Amidi, S.E., M.Si.	Penguji I	28-08-2026	
5	Mardiana Puspasari, S.E., M.,Si.	Penguji II	28-8-2026	

Palembang, Agustus 2026
Mengetahui,
u.b Ketua Program Studi Manajemen



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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG LEMBAGA AL-ISLAM DAN KEMUHAMMADIYAHAN



SERTIFIKAT

Nomor: 1562.154/I-16/AIK/FEB-UMP/X/2025

Diberikan kepada:

Nama :

ASGAR M

NIM :

212022011

Fakultas :

EKONOMI

Program Studi :

MANAJEMEN

Dinyatakan telah hafal beberapa surah dalam Al-Qur'an (terlampir).

Palembang,

Mengetahui,
Wakil Rektor IV,

Kepala Lembaga Al-Islam dan
Kemuhammadiyah,

Dr. H. Suroso PR, M.Pd.I.

NBM/NIDN: 701243/0215057004



Dr. Yahya, S.Pd.I., Lc., M.P.I.

NBM/NIDN: 1196089/0206048701



**LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Website: feb.um-palembang.ac.id,
Email: humas.feb@um_palembang.ac.id

Sertifikat

No: 48o/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/IX/2024

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : ASGAR M
NIM : 212022011
Tempat Lahir : BANYUASIN
Tanggal Lahir : 22 DESEMBER 2002

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Pengantar Aplikasi Komputer khususnya program *Microsoft Office Word dan Microsoft Office Excel* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Memuaskan.



Palembang Agustus 2024
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang

Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si



LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Website: feb.um-palembang.ac.id

Email: humas.feb@um_palembang.ac.id

Sertifikat

No: 48o/PAK/LAB.KOM/FEB-UMP/III/2026

Laboratorium komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis menyatakan bahwa:

Nama : ASGAR M
NIM : 212022011
Tempat Lahir : BANYUASIN
Tanggal Lahir : 22 DESEMBER 2002

Telah menyelesaikan perkuliahan pada Mata Kuliah Aplikasi Komputer dalam Bisnis Khususnya pada Program *Microsoft Excel dan Microsoft Powerpoint* yang diadakan oleh Lab. Komputer FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Dengan hasil Memuaskan.



Palembang, Februari 2026
Mengetahui,
Dekan FEB UM Palembang

Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si

NO : 1460/J-14/FEB-UMP/III/2026

SERTIFIKAT

DIBERIKAN KEPADA :

ASGAR M

SEBAGAI PESERTA

Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
Yang Diselenggarakan Oleh Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Semester Ganjil 2025/2026

Dekan FEB UM Palembang



Dr. Yudha Mahrom DS, SE.,M.Si

SERTIFIKAT

PENGHARGAAN

Diberikan Kepada :

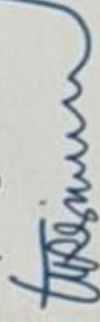
ASGAR M

Atas partisipasinya sebagai **Peserta**

Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan tema
“SAFETY RISK MAPPING AREA IN OFFICE BUILDING”

Dilaksanakan pada tanggal 06 Juli 2024

Teks paragraf Anda



Meriadi, S.T., M.M

(Senior Manager Health Safety Environment)

096/BST/XI/2023

SERTIFIKAT

Diberikan Kepada:

ASGAR M

Telah Mengikuti Pelatihan Motivasi Dan Kepribadian
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang
Pada tanggal 20 November 2023

Jakarta, 22 November 2023
BST Consulting,
PT. Berkah Satu Tujuan



Andri

Andrian Hamzah, SPT., MM.
Board of Expert BST

BST
Consulting

Moch. Rizki Muhardiyanto
Chief Executive Officer



SERTIFIKAT

C E R T I F I C A T E

Diberikan kepada :
this is to certify that :

telah sukses mengikuti seluruh pelatihan dan mendapatkan sebutan :
has successfully completed the training and earned designation :

CERTIFIED AWARENESS HEALTH SAFETY & ENVIRONMENT (CAHSE)



PERIODE 30 NOVEMBER - 3 DESEMBER 2024
BATCH XVIII

PT. ESAS EDUKASI INDONESIA



CEO ESAS MANAGEMENT
CEO of ESAS Management



Eris Sutrisna, S.Pd., M.M., CMT.

SERTIFIKAT

C E R T I F I C A T E

NOMOR : 2025/CGHR-VIII/ESAS/VI/017

Diberikan kepada :
this is to certify that :

Asgar M

telah sukses mengikuti seluruh pelatihan dan mendapatkan sebutan :
has successfully completed the training and earned designation :

**CERTIFIED GREEN HUMAN
RESOURCES (CGHR)**



PERIODE 21 - 24 JUNI 2025 BATCH VIII

PT. ESAS EDUKASI INDONESIA



CEO ESAS MANAGEMENT
CEO of ESAS Management



Eris Sutrisna, S.Pd., M.M., CMT.

Lampiran 19. Biodata

BIODATA PENULIS

Nama	: Asgar M
NIM	: 212022011
Tempat, Tgl Lahir	: Banyuasin, 22 Desember 2002
Alamat	: Parit II Dusun II, Desa Upang Ceria, Kec. Muara Telang .
Kewarganegaraan	: Indonesia
Agama	: Islam
Anak - ke	: 2 dari 4 bersaudara
Nama Ayah	: Muhammad Paesak
Nama Ibu	: Farinang
Riwayat Pendidikan	: SMA Negeri 1 Muara Telang SMP Bina Muda SD Negeri 1 Muara Telang
Email	: asgarmasalle@gmail.com
No.Telpon	: 0857-8838-6144

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

Asgar M¹, Mardiana Puspasari², and Ahmad Adi Arifai³

¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Palembang, Palembang, Indonesia.

asgarmasalle@gmail.com

Abstrak

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

This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. This research employs an associative design with a quantitative approach. The study population consists of 359 employees, with a sample of 79 respondents determined using Slovin's formula and the Simple Random Sampling technique. The data utilized includes both primary and secondary sources. Data collection was conducted through questionnaires and documentation. The data analysis method involved quantitative analysis using multiple linear regression, hypothesis testing (F-test and t-test), and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that the work environment and work discipline simultaneously have a significant influence on employee performance at PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Individually, the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance, as does the work discipline variable. The coefficient of determination shows an Adjusted R-Square value of 0.660, meaning that the work environment and work discipline variables explain 66% of the variation in employee performance, while the remaining 34% is influenced by variables not examined in this study. These findings suggest that improving the quality of the work environment and implementing effective work discipline can enhance employee performance at PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga menjadi bagian yang menjalankan perencanaan, proses produksi, serta pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kasmir (2019:182) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Afandi (2016:51) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi di tempat kerja seperti kelembapan, ventilasi, suhu, penerangan, kebersihan, kebisingan, serta berbagai peralatan yang digunakan dalam bekerja. Selain lingkungan kerja, disiplin juga menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma yang berlaku dalam perusahaan. Hasibuan (2019:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, lingkungan kerja yang mendukung serta disiplin kerja yang baik diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.

PT Sumatra Candi Kencana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Banyuasin, Kecamatan Tanjung Lago, dengan luas lahan sekitar 3.100 hektare dan jumlah karyawan sebanyak 359 orang. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan memiliki target produksi Tandan Buah Segar (TBS) yang harus dicapai setiap tahun. Namun, data produksi menunjukkan bahwa realisasi produksi belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2020 target produksi sebesar 30.717 ton, sedangkan realisasinya hanya 27.061 ton atau 88,10%. Tahun 2021 target sebesar 29.691 ton dengan realisasi 26.831 ton atau 90,37%, sedangkan tahun 2022 target sebesar 29.013 ton hanya terealisasi 26.053 ton atau 89,80%. Pada tahun 2023 target produksi sebesar 29.971 ton dengan realisasi 27.004 ton atau 90,10%. Meskipun terjadi peningkatan persentase pencapaian pada tahun 2024 dan 2025, yaitu masing-masing sebesar 96,32% dan 96,38%, target produksi tetap belum sepenuhnya tercapai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan

antara target dan hasil produksi yang dicapai perusahaan. Tidak tercapainya target tersebut dapat menjadi gambaran bahwa kinerja karyawan masih perlu diperhatikan, terutama dari aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil pra-penelitian yang dilakukan pada PT Sumatra Candi Kencana menunjukkan adanya beberapa kondisi yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Pada beberapa area kerja, penerangan masih belum memadai dan belum merata sehingga dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, suara mesin yang cukup bising dapat menghambat komunikasi antarpegawai dan mengurangi konsentrasi ketika bekerja. Kondisi lingkungan sosial juga masih menghadapi kendala, khususnya dalam hal komunikasi dan koordinasi antarpegawai yang belum selalu berjalan dengan baik. Perbedaan pendapat dalam pelaksanaan pekerjaan terkadang menimbulkan ketidakharmonisan hubungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga mencakup hubungan sosial antarpegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi membuat karyawan mengalami kesulitan dalam mempertahankan konsentrasi dan produktivitas, sehingga pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, permasalahan juga ditemukan pada aspek disiplin kerja karyawan. Hasil pra-penelitian menunjukkan masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya memahami pentingnya pencapaian tujuan perusahaan dan kontribusi pekerjaannya terhadap target produksi. Sebagian karyawan cenderung memandang pekerjaan sebagai rutinitas sehingga perhatian terhadap pencapaian target belum optimal. Permasalahan lainnya berkaitan dengan penerapan sanksi terhadap pelanggaran kedisiplinan yang belum konsisten. Pelanggaran seperti keterlambatan dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja belum selalu mendapatkan tindakan yang tegas, terutama terhadap pelanggaran yang dianggap ringan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan menjadi kurang optimal. Data kehadiran tahun 2025 juga menunjukkan adanya persentase keterlambatan yang cukup tinggi pada beberapa bulan, sehingga mengindikasikan bahwa ketepatan waktu kerja masih menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Disiplin kerja yang kurang baik dapat menghambat kelancaran kegiatan operasional karena pekerjaan yang seharusnya dimulai dan diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan menjadi kurang optimal.

Permasalahan lingkungan kerja dan disiplin kerja tersebut menjadi penting untuk diperhatikan karena keduanya berhubungan langsung dengan aktivitas karyawan dalam

melaksanakan tugas sehari-hari. Dalam kegiatan perkebunan kelapa sawit, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat diperlukan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan secara optimal. Demikian pula dengan disiplin kerja, terutama kedisiplinan dalam mengikuti waktu kerja, prosedur, dan ketentuan perusahaan, karena kegiatan produksi membutuhkan keteraturan dan ketepatan dalam setiap tahapan pekerjaan. Apabila kondisi lingkungan kerja belum mendukung dan tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah, maka hal tersebut berpotensi menghambat pencapaian target produksi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap perbaikan kondisi lingkungan kerja sekaligus meningkatkan penerapan disiplin kerja agar karyawan mampu bekerja secara lebih efektif, bertanggung jawab, dan konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT Sumatra Candi Kencana Kabupaten Banyuasin. Kesenjangan antara target dan realisasi produksi, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta masih ditemukannya permasalahan kedisiplinan menunjukkan perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Sumatra Candi Kencana Kabupaten Banyuasin. Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatra Candi Kencana Kabupaten Banyuasin.”

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai serta perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sutrisno (2017:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Busro (2018:89), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai

tujuan perusahaan secara legal serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2020:208), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut: Kualitas, yaitu pengukuran kinerja yang dapat dilihat dari kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

Kuantitas, yaitu pengukuran kinerja yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang.

Waktu, yaitu batas waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Penekanan biaya, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan yang telah dianggarkan sebelum aktivitas dilaksanakan.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2019:56), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Afandi (2016:51), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, penerangan, ventilasi, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan dan alat-alat kerja.

Menurut Afandi (2016:51), kondisi lingkungan kerja yang sesuai dapat membantu manusia melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila seseorang dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaan, baik berupa kondisi fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja, yang dapat

mempengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2013:22), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik sebagai berikut: Penerangan atau cahaya, yaitu penerangan yang bermanfaat bagi karyawan untuk mendapatkan kelancaran dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Suhu udara, yaitu kondisi udara di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Kebisingan, yaitu suara di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas atau pekerjaan karyawan.

Ruang yang dibutuhkan, yaitu pengaturan posisi kerja antar karyawan yang meliputi fasilitas atau alat bantu kerja seperti kursi dan meja.

Kemampuan untuk bekerja, yaitu kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hubungan antar karyawan, yaitu terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di sebuah perusahaan. Disiplin kerja dapat berupa kedisiplinan terhadap waktu, seperti masuk kerja tepat waktu, serta disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86), disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam menaati dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku di lingkungannya. Disiplin karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan, sedangkan disiplin yang kurang baik dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, kesadaran, dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam perusahaan dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2020:43), terdapat beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

Tujuan dan kemampuan, yaitu tujuan pekerjaan harus jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.

Teladan pemimpin, yaitu pemimpin harus menjadi contoh dan panutan bagi karyawan dengan menunjukkan sikap disiplin, jujur, dan adil.

Insentif, yaitu balas jasa berupa gaji, tunjangan, dan kesejahteraan yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Keadilan, yaitu perlakuan yang adil dalam pemberian balas jasa maupun hukuman kepada karyawan.

Pengawasan melekat, yaitu pengawasan secara aktif dan langsung terhadap perilaku, sikap, moral, dan prestasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Sanksi hukuman, yaitu pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan untuk menjaga kedisiplinan.

Ketegasan, yaitu keberanian pimpinan dalam bertindak dan memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Hubungan kemanusiaan, yaitu hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling, yaitu

pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan jabatan yang terdapat dalam populasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 359 karyawan dengan sampel sebanyak 79 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui ketepatan dan konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.484	1.042		2.384
	Lingkungan Kerja	.496	.082	.555	6.008
	Disiplin Kerja	.319	.090	.327	3.548

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 2,488, sedangkan koefisien variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,496 dan koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,319. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 2,488 + 0,496X_1 + 0,319X_2$. Nilai konstanta sebesar 2,488 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan tetap sebesar 2,488. Dengan kata lain, konstanta tersebut menunjukkan besarnya nilai Kinerja Karyawan ketika tidak terdapat pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.

Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,496 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,496 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sebaliknya, apabila Lingkungan Kerja mengalami penurunan, maka Kinerja Karyawan juga cenderung mengalami penurunan. Selanjutnya, koefisien variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,319 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik Disiplin Kerja karyawan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,319 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sebaliknya, apabila Disiplin Kerja mengalami penurunan, maka Kinerja Karyawan juga cenderung mengalami penurunan.

Uji F (simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1502.274	2	751.137	76.575	.000 ^b
	Residual	745.498	76	9.809		
	Total	2247.772	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel Uji F (Anova), dapat di lihat bahwa nilai Fhitung $76,575 > F_{\text{tabel } 2,37}$ dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,1$ (signifikan), artinya H_0 ditolak H_a diterima maka ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin

Uji t (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.484	1.042		2.384	.020
	Lingkungan Kerja	.496	.082	.555	6.008	.000
	Disiplin Kerja	.319	.090	.327	3.548	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (a) $10\% = 0,1$ dan tingkat kebebasan (df) $= n - k = 0,1$ ($79 - 3$) adalah $0,1 = 76$ $t_{\text{tabel}} = 1.665$.

Berdasarkan tabel uji t untuk variabel Lingkungan Kerja , dapat dilihat dari nilai thitung ($6,008$) $> t_{\text{tabel}}(1,665)$, dan tingkat sig t $0,000 < (0,1)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Berdasarkan tabel uji t untuk variabel Disiplin Kerja, dapat dilihat dari nilai thitung ($3,548$) $> t_{\text{tabel}}(1,665)$, dan tingkat sig t $0,001 < (0,1)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.668	.660	3.132

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, diperoleh nilai Adjusted R Square 0,660, artinya variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan, dengan besarnya sumbangan 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji Fhitung $76,575 > F_{tabel} 2,37$ dengan tingkat sig. $0,000 < 0,1$.

Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung $6,008 > t_{tabel} 1,665$ dengan tingkat sig. $0,000 < 0,1$

Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatera Candi Kencana Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung $3,548 > t_{tabel} 1,665$ dengan tingkat sig. $0,001 < 0,1$

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 Pagaram. *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.
- Cecario, 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.