



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT (PKS)  
BAGIAN PROSES PADA PT. BAKRIE PASAMAN PLANTATIONS Tbk**

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Ekonomi Syariah*

Oleh:  
**AMELYA RAMADHANI**  
**NIM 1630403007**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS  
BATUSANGKAR  
1444 H/ 2022 M**

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amelya Ramadhani

Nim : 1630403007

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk”** adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan semestinya.

Batusangkar, Juni 2022

buat pernyataan



**Amelya Ramadhani**  
**Nim. 1630403007**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING


Pembimbing Skripsi atas Nama: Amelya Ramadhani, Nim: 1630403007 dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk" memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang *munaqasah*.


Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 12 April 2022

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Pembimbing

  
Gampito, SE., M.Si  
NIP. 19670219 200501 1 005

  
Gampito, SE., M.Si  
NIP. 19670219 200501 1 005

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar






Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP<sup>®</sup>  
NIP. 19731007 2002121 001

### PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas Nama: **Amelya Ramadhani**, Nim: 1630403007, Judul: **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk**, telah diuji dalam Ujian Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan pada hari Rabu, Tanggal 22 Juni 2022 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E), Program Strata Satu (S.1), Jurusan Ekonomi Syariah / Manajemen Syariah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No.	Nama / NIP Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Gampito, S.E., M.Si 19670219 200501 1 005	Ketua Sidang / Pembimbing		11/8 2022
2.	Khairulis Shobirin, S.E., M.M 201702011010	Anggota / Penguji I		11/8 22
3.	Rahmat Firdaus, M.E., Sy 201801011034	Anggota / Penguji II		29/6/2022

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus  
Batusangkar



**Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP**  
NIP. 19731007 200212 1 001

## BIOGRAFI PENULIS

Nama : Amelya Ramadhani  
NIM : 1630403007  
Tempat / Tanggal Lahir : Pasbar, 17 Januari 1998  
Golongan Darah : O-  
Hobby : Membaca, Bernyanyi,  
Bermain Volly, Menonton,  
Jalan-Jalan  
Alamat : Pasaman Barat, Kota  
Padang, Kec. Lembah Melintang, Kab. Pasaman Barat, Prov.  
Sumbar  
Email : amelyaramadhani0403@gmail.com  
Pendidikan  
TK : TK Pertiwi Ujung Gading, Kab. Pasaman Barat, Prov.  
Sumatera Barat (2002-2004)  
SD : SD S PT. BPP Air Balam, Kab. Pasaman Barat, Prov.  
Sumatera Barat (2004-2007)  
SDN 12 Lembah Melintang , Kab. Pasaman Barat, Prov.  
Sumatera Barat (2007-2010)  
SMP : SMPN 2 Lembah Melintang , Kab. Pasaman Barat, Prov.  
Sumatera Barat (2010-2013)  
SMA : MAN 2 Pasaman Barat, Kab. Pasaman Barat, Prov.  
Sumatera Barat (2013-2016)  
Pengalaman Organisasi - Anggota IMAPASBAR (Ikatan Mahasiswa Pasaman Barat)  
Periode 2016-2019  
- Anggota UKM KSEI At-Tahiyah IAIN Batusangkar  
Motto : “Jadilah Diri Sendiri”



## LEMBAR PERSEMBAHAN

**“Lakukan semuanya atas nama cinta dan ketulusan”  
“Jadilah Diri Sendiri”**

*Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun, dan Dia memberimu pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, agar kamu bersyukur. (an-Nahl:(16):78)*

*Alhamdulillah, alhamdulillah, alhamdulillahirabbil'alamin...*

Ya Allah sujud syukur yang Engkau berikan kepadaku atas segala rahmat dan nikmat Mu...  
Tiada kata yang pantas aku ucapkan...  
Tiada rasa yang paling indah selain rasa bersyukur pada Mu ya Rabbi..  
Sebuah perjalanan yang panjang, ujian dan cobaan buah dari kesabaran Engkau hadiahkan aku keberhasilan ini...  
Tak mudah atas pencapaianku hari ini, curahan air mata, suka dan duka, pengorbanan moril dan mateil, keluh dan kesah selama aku menuntut ilmu di perkuliahan ....  
Selama perjalanan, begitu banyak orang-orang yang selalu membantuku dan mengisi hari-hariku...  
Aku menyadari banyak kekhilafan dan kesalahan yang ku perbuat...  
Mohon maaf atas semua yang telah ku perbuat banyak mengecewakan, menyakitkan perasaan, menyedihkan, baik disengaja atau tidak disengaja...

Terimakasih Ya Allah di Batusangkar, Kota Budaya, Kab. Tanah Datar, Prov. Sumatera Barat yang telah mengajarkan ku arti sebuah berkahnya ridhoi kedua orang tua, arti kesabaran, perjuangan, keikhlasan, menghargai satu sama lain, mengajarkan ku bahwa segala sesuatu tidak harus mengikuti keinginan, kemandirian, kedisiplinan, tanggungjawab, dan selalu bersyukur....

Skripsi ini aku persembahkan kepada orang-orang yang aku cintai dan sayangi, special thanks to :

**= Ibu Yusma Yenti =**

Cinta, Cahaya, Jiwa, Pelita Hidupku....

Maafin kakak bu, masih banyak mengecewakan, selalu banyak permintaan, selalu buat ibu kesal dan marah. Ibu, saat ini hanya ini yang bisa kakak berikan sebuah hadiah mungil yang tak sebanding dengan pengorbanan ibu selama ini. Terimakasih ibu, atas segala yang semua ibu berikan. Doa yang tiada putusnya hingga semua dipermudah jalannya sama Allah. Terimakasih ibu selalu dampingi kakak dalam keadaan apapun, jadi teman cerita, teman jalan-jalan, teman makan, teman nonton. kakak tau, selama kakak kuliah disini ibu selalu mendoakan yang terbaik untuk kakak. Sehat-sehat selalu ya ibu ku, biar lebih banyak waktu untuk selalu bersama-sama. I love you.. ibu ku...

= **Papa Sukino Hadi**=

Cinta Pertama setelah aku lahir....

Maafin kakak pa, masih banyak mengecewakan, selalu banyak permintaan, selalu buat papa kesal. Maaf ya pa, saat ini hanya ini yang bisa Kakak berikan sebuah hadiah mungil yang tak sebanding dengan perjuangan papa. Terimakasih pa, atas segala yang semua papa berikan. Doa yang tiada putusnya hingga semua dipermudah jalannya sama Allah.

Terimakasih papa selalu dampingi, Pesan yang selalu papa bilang, kak disiplin waktu, berteman baik-baik, sedekah, cuekin kalau itu menurunkan semangat, selalu berdoa, selalu bersyukur. Sehat-sehat ya pa, biar lebih banyak waktu untuk selalu bersama-sama.

I love you.. papa ku...

= **My Sister's** =

**Nurul Izzah, Fitria Azzahra, Viona Asshafa**

Penopang Hidupku....

Maafin aku ya dek, sering buat kesal, bawel, tapi semua itu karena aku sayang kalian adek- adek ku hehehe....

Keluarga besarku Kakek **Ali Amran**...

Terimakasih selama ini selalu memberikan doa, dukungan baik moril maupun materil mudah-mudahan selalu dilindungi atas iman dan ilmu, dilimpahkan rezki, kesehatan, dan kebahagiaan, Amin.....

Untuk yang tersayang, **Suhendrik**. Terima Kasih ya mas, selama ini udah mau mendengarkan keluh kesah dek. Yang selalu mengingatkan sholat, makan, mandi dan lainnya. Makasih udah mau jadi teman sharing dek. Makasih juga motivasi yang udah mas berikan... hehehe love you...

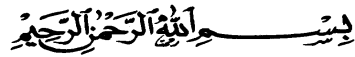
Keluarga Besar Kos Buk Fahimah, **Lini Rahmadhani, Melani Agusni, Tari Ramadhana, Dwi Vinta Bella, Fitri Handayani, Yuliana, Illa Oktadiani** dan seluruh teman-teman yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu yang pernah ada ataupun pernah singgah dalam hidupku.

Terimakasih untuk seluruh yang pernah ada yang telah memberikan warna-warni dalam perjalanan kehidupanku, semoga semua kebaikan yang diberikan kepadaku di balas oleh Allah SWT, mudah-mudahan kita selalu berada di dalam lindungan Allah, selalu diberikan kesuksesan, dan hubungan silaturahmi yang tidak ada putusnya, Amiin ya Rabbal'alamin....



**Batusangkar, 22 Juni 2022**  
**Amelya Ramadhani, S.E**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk”**.

Shalawat beriringkan salam semoga senantiasa Allah SWT curahkan kepada junjungan alam yakni Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Jurusan Ekonomi Syariah / Manajemen Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.

Dengan hidayah dan pertolongan Allah SWT pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang mendalam dan setulus-tulusnya, yang teristimewa kepada kedua orang tua penulis, Ibu Yusma Yenti, Ayahanda Sukino Hadi, Adik-adikku Nurul Izzah, Fitria Azzahra dan Viona Asshafa yang telah memberikan dorongan moril maupun materil dengan segenap jiwa dan ketulusan hati. Selanjutnya ucapan terima kasih yang mendalam penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Marjoni Imamora, M.Sc selaku Rektor Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.
2. Bapak Dr. H. Rizal M.Ag., CRP® selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar .
3. Bapak Gampito, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah beserta Ibu Tezi Asmadia, S.H.I., M.E.Sy selaku Staf Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.
4. Bapak Drs. Hafulyon, MM, selaku Penasehat Akademik (PA) yang sangat banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan memberikan nasehat, kritikan, dan saran dalam menyelesaikan kuliah dan penulisan skripsi ini.

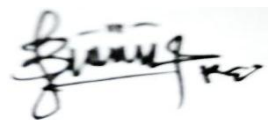


5. Bapak Gampito, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis sehingga penulisan Skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Bapak Khairulis Shobirin, SE., MM, selaku penguji I penulis yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis demi sempurnanya skripsi ini.
7. Bapak Rahmat Firdaus, M.E.Sy, selaku penguji II penulis yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis demi sempurnanya skripsi ini.
8. Bapak Bobby MP. Endey selaku pimpinan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk beserta jajarannya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini dan juga telah memberikan bantuan kepada penulis.
9. Sahabat terbaik penulis Lini Rahmadhani, Atika Hariani, Fatmi Rahmi Suci dan teman-teman dari jurusan Ekonomi Syariah / Manajemen Syariah yang sama-sama berjuang yang selalu memberi dukungan moril maupun materil kepada penulis.
10. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Semoga semua bantuan, motivasi, dorongan, nasihat dan ilmu yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi ladang pahala dan amalan ibadah dari Allah SWT. Penulis juga berharap semoga karya ilmiah yang penulis buat dapat bermanfaat bagi orang banyak. *Amin ya robbal 'alamin.*

Batusangkar, 22 Juni 2022

Penulis



**Amelya Ramadhani**  
**NIM 1630403007**

## ABSTRAK

**Amelya Ramadhani, NIM 1630403007.** Judul Skripsi: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk”.** Jurusan Ekonomi Syariah / Manajemen Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

Pokok permasalahan dalam SKRIPSI ini adalah terdapat beberapa karyawan yang bersikap kurang disiplin dan juga terdapat lingkungan kerja yang kurang harmonis dan optimal. Tujuan pembahasan ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses yang dilakukan pada perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan metode kuantitatif deskriptif. Populasi seluruh Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk dengan jumlah 63 orang. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Serta diolah dengan IBM SPSS Statistik Versi 26.

Hasil penelitian yang menunjukkan, bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari hasil penelitian dan pengolahan data regresi linear berganda menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,356 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,340 tingkat signifikan (probabilitas) 0,001 dan pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar (-0,180) dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar (-1,753) dengan tingkat signifikan (probabilitas) 0,085. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  didapat sebesar 1,999 terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan pengolahan data dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,578 dengan signifikansi (probabilitas) 0,006. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% untuk penelitian ini sebesar 3,15. Kemudian didapat persamaan garis regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 47.678 + 0,356X_1 + (-0,180X_2)$ . Antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk dengan kontribusi sebesar 15,7%. Sedangkan 84,3% lagi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b>	
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	10
C. Batasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat dan Luaran Penelitian.....	12
G. Definisi Operasional .....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
A. Landasan Teori .....	15
1. Kinerja Karyawan .....	15
2. Disiplin Kerja.....	24
3. Lingkungan Kerja .....	33
B. Kajian penelitian yang relevan .....	49
C. Kerangka Pikir.....	52
D. Hipotesis .....	53
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
A. Jenis Penelitian .....	55
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	55
C. Populasi dan Sampel.....	56
D. Pengembangan Instrumen.....	57

E. Teknik Pengumpulan Data .....	60
F. Teknik Analisis Data .....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>67</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	67
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	67
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	69
3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	69
4. Susunan Organisasi Tugas PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk ..	71
B. Deskriptif Data Penelitian .....	72
C. Karakteristik Responden.....	73
D. Pengujian Instrumen Data .....	76
E. Analisis Data.....	82
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	91
<b>BAB V KESIMPULAN.....</b>	<b>96</b>
A. Kesimpulan.....	96
B. Implikasi .....	97
C. Saran .....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>99</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. 1 Lingkungan Kerja Setiap Stasiun tempat Karyawan Bekerja pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.....	8
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	53
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PKS PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk .....	70
Gambar 4. 2 Grafik Normal Probability Plot .....	82
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas .....	85

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk Tahun 2021 .....	5
Tabel 2. 1 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kenyamanan Kerja melalui Indera sebagai Mediasi .....	35
Tabel 3. 1 Rancangan Waktu Penelitian .....	56
Tabel 3. 2 Skor Penilaian Skala Likert.....	57
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	58
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Rentang Usia .....	73
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	74
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	75
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	77
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	78
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	79
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1) .....	80
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	81
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan.....	81
Tabel 4. 13 Hasil Uji Kolmogrov Smirnov .....	83
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	84
Tabel 4. 15 Uji Regresi Linear Berganda.....	86
Tabel 4. 16 Uji Parsial (Uji T) .....	87
Tabel 4. 17 Uji Simultan (Uji F) .....	89
Tabel 4. 18 Uji Koefisien Determinasi .....	90

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap perusahaan yang didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan diurus oleh manusia. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri (Tyas, 2018, p. 173).

Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya bantuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan direncanakan, maka daripada itu perusahaan perlu memberikan bimbingan kepada karyawannya. (Widyanata, 2015, p. 1).

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan akan terwujudnya suatu tujuan perusahaan, tetapi untuk memimpin manusia itu sendiri merupakan hal yang sedikit sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga seharusnya berkeinginan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan (Tyas, 2018, p. 173).

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan ketaatan atau kepatuhan pada peraturan, dalam menerapkan disiplin kerja perlu dibuat peraturan dan tata tertib yang benar-benar realistis menuju suatu titik yaitu berkualitas. Disiplin kerja ialah patuh terhadap suatu perintah dan aturan dimana perseorangan dapat

mengembangkan kemampuan untuk mendisiplinkan diri sendiri sebagai salah satu ciri kedewasaan perseorangan tersebut (Masruroh, 2012, p. 3).

Disamping itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja di tempat kerja seperti fasilitas yang akan membantu karyawan dalam penyelesaian tugasnya. faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan adanya fasilitas yang lengkap dan memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawab karyawan (Pangarso & Susanti, 2016, p. 147).

Lingkungan kerja merupakan salah satu peranan yang penting yang perlu ditekankan perusahaan agar karyawan dapat melakukan aktivitas bekerja dengan sebaik mungkin. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang kondusif, serta mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014, p. 2).

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu penerangan atau cahaya, temperatur udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan, tata ruangan atau warna, dekorasi, Musik di tempat kerja, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa



indikator yaitu hubungan kerja antara atasan dengan bawahannya, hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya (Maryanti, 2014, p. 140).

Jadi, untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan atau interaksi antar karyawan yang baik agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014, p. 3).

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak lepas dari adanya motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selain itu, adapun mengenai kinerja karyawan manajer harus mengetahui apakah karyawannya telah melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 130).

Kebutuhan karyawan tidak hanya ingin memenuhi kebutuhan material saja seperti gaji yang layak dan karir yang baik, tetapi lebih beragam kebutuhan seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi. Oleh karena itu, manajemen tentunya mengupayakan menata karyawannya selaras antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya tidak dimaknai dengan baik atau buruk, dan tinggi rendahnya hasil kerja seseorang (Bintoro & Daryanto, 2017, p. 48).

Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, dimana sebuah proses manajemen ataupun suatu organisasi secara keseluruhan hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Tyas, 2018, p. 175).

PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar yang berada di Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan. Produk utama dari industri perkebunan adalah kelapa sawit. Dalam kegiatan usahanya, perusahaan ini mengelola sawit dalam bentuk tandan buah segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO).

Berdasarkan survey awal penulis lakukan jumlah karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk sebanyak 63 karyawan. Dapat diketahui penulis menemukan permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja yang kurang maksimal dan efisien, seperti ditemukannya kecenderungan penurunan kedisiplinan karyawan dapat ditandai dengan banyaknya karyawan yang datang terlambat pada saat jam masuk kerja dan lebih awal pulang saat jam pulang dari jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Adapun Batas waktu jam masuk kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan ialah jam 07.30 wib, akan tetapi masih banyak karyawan yang masuk kerja melebihi batas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kemudian, pada saat jam pulang kerja batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan ialah jam 15.00 wib, akan tetapi masih banyak juga karyawan yang pulang lebih awal pulang kerja dari yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara disiplin kerja pada karyawan Pabrik Bagian Proses PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk dinilai kurang maksimal dan efisien, terutama dalam hal kehadiran.

Adapun permasalahan lain yang terkait disiplin kerja adalah masih banyak karyawan yang tidak memakai baju seragam kerja yang telah diberikan oleh perusahaan. Sebab, seragam kerja ialah salah satu identitas perusahaan agar lebih mudah dikenal. Perusahaan memakai seragam kerja *corporate* diberlakukan untuk setiap karyawan. Akan tetapi masih banyak karyawan yang lebih memilih mengenakan kaos tanpa kerah sekalipun saat bekerja di pabrik. Selanjutnya faktor lain yang menjadi permasalahan kedisiplinan kerja ialah masih ada karyawan yang

meninggalkan stasiun tempat bekerja pada saat jam kerja sehingga dapat menimbulkan dampak yang buruk terhadap kelangsungan pengolahan pabrik tersebut dan faktor lainnya masih ada karyawan yang merokok di kawasan yang dilarang oleh perusahaan. Serta ada karyawan yang tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD). Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tabel tingkat absensi karyawan sebagai berikut: (wawancara karyawan, 07 Februari 2022)

**Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja yang Hilang	Jumlah Hari Kerja (Bulan)	Tingkat Absensi (%)
Januari	63	6	31	11%
Februari	63	5	28	10%
Maret	63	6	31	11%
April	63	6	30	11%
Mei	63	9	31	17%
Juni	63	3	30	5%
Juli	63	4	31	7%
Agustus	63	5	31	9%
September	63	4	30	7%
Oktober	63	6	31	11%
November	63	5	30	9%
Desember	63	5	31	9%

*Sumber Data : PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk, 07 Februari 2022*

Sehingga berdasarkan Tabel 1.1 maka diperoleh keterangan bahwa tingkat absensi Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk pada bulan Januari sebanyak 63 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 6 hari, dengan tingkat absensi persentase 11%, Bulan Februari sebanyak 63 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 28 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 5 hari, dengan tingkat absensi persentase 10%, bulan Maret sebanyak 63 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 6 hari, dengan tingkat absensi persentase

11%, bulan April sebanyak 63 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 30 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 6 hari, dengan tingkat absensi persentase 11%, bulan Mei sebanyak 63 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 9 hari dengan tingkat absensi persentase 17%.

Sementara tingkat absensi pada bulan Juni sebanyak 63 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 30 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 3 hari dengan tingkat absensi persentase 5%, bulan Juli sebanyak 63 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 4 hari dengan tingkat absensi persentase 7%, bulan Agustus sebanyak 63 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 5 hari dengan tingkat absensi persentase 9%, bulan September sebanyak 63 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 30 hari, 9sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 4 hari dengan tingkat absensi persentase 7%, bulan Oktober sebanyak 63 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 6 hari dengan tingkat absensi persentase 11%, bulan November sebanyak 63 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 30 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 5 hari dengan tingkat absensi persentase 9%, bulan Desember sebanyak 63 orang, dimana jumlah hari kerja dalam satu bulan 31 hari, sedangkan hari kerja yang hilang sebanyak 5 hari dengan tingkat absensi persentase 9%.

Sehingga penjelasan pada Tabel diatas dapat diketahui variasi tingkat hari kerja yang hilang atau ketidak hadiran karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk dari bulan Januari sampai bulan Desember dapat dikategorikan tingkat absensi yang tinggi. Sedangkan, tingkat absensi yang paling tinggi pada bulan Mei dengan tingkat absensi persentase 17%. Menurut Mudiarta dkk, (dalam I Made Gede Angga Dwipayana, 2018:2918), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik,

sedangkan diatas 3 persen tergolong tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Tingkat absensi ini dapat memberikan pengaruh terhadap kelancaran aktivitas di dalam perusahaan. Apabila meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan berkurangnya jumlah karyawan tentu saja dapat mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas dan keuntungan perusahaan serta dapat juga menghambat kelancaran dari tujuan perusahaan. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk dapat di simpulkan permasalahan yang ada ialah disiplin kerja yang masih rendah serta kurang efisien. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari hasil kerja karyawan yang sering bolos dan melewati batas waktu yang ditentukan.

Adapun selain disiplin kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja bisa dikatakan efisien jika manusia itu sendiri bisa melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, fenomena permasalahan lingkungan kerja yang ada di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk dinilai kurang optimal ditandai dengan Suasana lingkungan kerja yaitu adanya tumpahan minyak *Crude Palm Oil* (CPO) di lantai pada saat pengolahan minyak sehingga membuat lantai menjadi licin dan kemungkinan mengakibatkan karyawan terjadinya kecelakaan kerja. Kemudian, kondisi ruangan yang bertumpuk di lantai seperti penumpukan janjangan kosong (*Empty Bunch*), Abu Janjang (*Ash*), Serabut (*Fibre*), Cangkang (*Sheel*) yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang akan mengakibatkan karyawan menjadi bermalas-malasan. Selanjutnya, pencahayaan yang buruk (gelap) yang akan mengakibatkan karyawan cepat lelah dan penglihatan tidak jelas sehingga akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, suara bising pada mesin

pabrik yang terdengar cukup keras sehingga dapat mengakibatkan komunikasi sesama karyawan kurang baik dan sehingga karyawan dapat menggunakan bahasa isyarat, suara bising dapat mengakibatkan kerusakan pendengaran karyawan. Serta bau limbah yang dapat membahayakan kesehatan karyawan dan dapat mengganggu kinerja karyawan. (Wawancara Karyawan, 07 Februari 2022)

**Gambar 1. 1 Lingkungan Kerja Setiap Stasiun tempat Karyawan Bekerja pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk**



*Sumber: Stasiun Bagian Proses PKS , 7, 15, 21 Februari 2022*

Hubungan antara kedekatan interpersonal tersebut bukan hanya dengan sesama rekan kerja saja tetapi juga hubungan antara atasan dan bawahan. Dari hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja, adapun faktor lain mengenai lingkungan kerja yaitu terdapat hubungan yang kurang harmonis antara karyawan di masing-masing tugasnya karena dipicu oleh beberapa hal, seperti persaingan jabatan, pekerjaan yang tidak adil, dan mencari perhatian atasan. Adapun permasalahan yang sering timbul antar karyawan di stasiun tempat bekerja ialah dibidang pengolahan tempat penampungan sementara tandan buah menuju rebusan *Sterilizer*, dimana permasalahan yang terjadi dibidang ini ialah akibat kurangnya komunikasi antar sesama karyawan yang mengakibatkan kurang harmonisnya hubungan pekerjaan tersebut. Begitu juga hubungan antara atasan dan bawahan, masih terdapat hubungan yang kurang harmonis karena dipicu oleh beberapa hal, seperti dilihat dari rasa segan, canggung, bahkan takut kepada atasan. Sehingga karyawan cenderung menjadi cuek dan tidak mau berinisiatif. Kebanyakan karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk mereka sangat terlalu

memperhitungkan gaji ataupun kompensasi, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk mereka. Sedangkan perusahaan lebih membutuhkan pengalaman bekerja. Dengan adanya ketidaknyamanan dalam suasana bekerja dapat mempengaruhi karyawan cenderung keluar dari pekerjaannya, karena lingkungan kerja yang tidak nyaman dan aman membuat karyawan tidak betah saat bekerja, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya, perusahaan harus menyiapkan fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan dan kinerja karyawan, seperti Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) perusahaan guna untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya dan resiko kecelakaan kerja yang akan terjadi ditempat kerja. Adapun bahaya dan resiko yang akan terjadi di lingkungan kerja ialah bahaya karena karyawan tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) ada beberapa faktor antara lain, terjadinya cedera bakar yang diakibatkan oleh percikan abu panas pada saat pengolahan minyak *Crude Palm Oil* (CPO) yang mengakibatkan kecelakaan kerja. Adapun ketersediaan fasilitas untuk karyawan belum memadai seperti masih banyaknya karyawan yang tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja. Lingkungan kerja yang kurang optimal dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. (Wawancara Karyawan, 07 Februari 2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan pabrik, kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk dapat dikatakan baik atau kompeten, hal ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh karyawan seperti keluarnya kinerja karyawan (Bonusan) setiap tahunnya. Adapun bonusan tahunan karyawan selama ini di apresiasikan sebagai salah satu cara yang efektif untuk menjaga komitmen dan motivasi kerja karyawan. Dimana hasil kinerja karyawan (Bonus) tersebut merupakan hasil dari keuntungan perusahaan atau pekerja menghasilkan kinerja yang lebih besar dari target produksi dari batas normal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu,

hasil kinerja karyawan ini diberikan kepada seluruh karyawan karena kinerja karyawan tersebut di nilai cukup baik.

Maka hal ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja dinilai memiliki hubungan yang sama, yang mana jika karyawan memiliki disiplin kerja yang kurang efisien maka kinerja karyawannya akan kurang baik atau kompeten juga, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang optimal maka kinerja karyawannya juga akan kurang optimal. Sedangkan kinerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk sudah dapat dikatakan baik karena adanya kinerja yang diperoleh karyawan yaitu dengan keluarnya hasil kinerja karyawan (Bonusan) setiap tahunnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti pengaruh antara variabel tersebut yang mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dikemukakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Kurangnya kedisiplinan karyawan sehingga masih sering ditemui karyawan yang terlambat masuk kerja, karyawan yang awal pulang, karyawan yang tidak memakai pakaian seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan, adanya karyawan yang merokok di kawasan yang dilarang oleh perusahaan, dan masih adanya karyawan yang meninggalkan stasiun tempat kerja pada saat jam kerja.
2. Kurang optimalnya lingkungan kerja di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk berakibat pada tempat kerja yang kurang nyaman, seperti adanya tumpahan minyak *Crude Palm*



*Oil* (CPO), tumpukan janjangan kosong (*Empty Bunch*), abu janjang (*Ash*), serabut (*Fibre*), cangkang (*Sheel*), pencahayaan yang buruk (gelap) akan mengakibatkan mata cepat lelah dan penglihatan tidak jelas, suara bising pada mesin pabrik yang terdengar cukup keras, suara bising dapat mengakibatkan kerusakan pendengaran karyawan. Serta bau limbah yang dapat membahayakan kesehatan dan dapat mengganggu kinerja karyawan.

3. Hubungan atasan dan bawahan yang kurang harmonis dan hubungan antara sesama karyawan yang kurang harmonis.
4. Ketersediaan fasilitas untuk karyawan belum memadai seperti masih banyaknya karyawan yang tidak memakai alat pelindung diri saat bekerja.
5. Masih kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang penulis jabarkan diatas, ada beberapa permasalahan yang memfokuskan persoalan ditemui di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk, maka ada beberapa permasalahan yaitu pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.
2. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

3. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang didapatkan setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan penelitian ini:

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

#### **F. Manfaat dan Luaran Penelitian**

##### **1. Manfaat Penelitian**

###### **a. Secara Praktis**

###### **1) Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

###### **2) Bagi penulis**

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang sudah diperoleh.

### 3) Bagi Akademisi

Untuk menambah Ilmu Pengetahuan bagi orang banyak khususnya bagi mahasiswa lainnya yang akan mengadakan penelitian lanjutan.

#### b. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan terkait dengan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

## 2. Luaran Penelitian

Adapun luaran dari penelitian ini adalah dapat di terbitkan dalam jurnal ilmiah dan bisa menambah khasanah bagi perpustakaan Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar.

## G. Definisi Operasional

Terdapat beberapa istilah pokok yang digunakan dalam penelitian ini dan perlu diberikan penjelasan, hal ini dilakukan agar tidak terjadi kemungkinan adanya kesalahpahaman dalam memahami judul dari penelitian ini.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Patmarina & Erisna, 2012, p. 22).

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dilihat dari indikator lingkungan kerja yaitu tersedianya fasilitas kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja (Simanjuntak, 2013, p. 50).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam

melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan (Tangkawarouw, Lengkong, & Lumintang, 2019, p. 372).

Jadi, dapat disimpulkan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang penulis maksud disini ialah sebagai acuan yang dilaksanakan oleh Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja agar tidak terjadinya kinerja karyawan yang menurun dikemudian hari.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (dalam Afandi, 2016:199) mengatakan bahwa Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah suatu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Afandi, 2016, p. 199).

Menurut Prawirosentono (dalam Afandi, 2016:199) mengatakan bahwa “Kinerja dalam bahasa Inggris adalah *Performance*“, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai suatu tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Afandi, 2016, p. 199).

Menurut Moeheriono (dalam Afandi, 2016:200) Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Afandi, 2016, p. 200).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron (dalam Fahmi, 2013:3) mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan

memberikan kontribusi ekonomi.” Adapun Indra Bastian (dalam Fahmi, 2013:3) menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi” (Fahmi, 2013, p. 3).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Afandi, 2016, p. 199).

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Afandi, 2016, p. 200).

Kinerja Karyawan (*Employee Performance*) oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja (*Job Performance* atau *Work Performance*) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang terlihat setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja karyawan (prestasi kerja) tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam definisi ini. Pencapaiannya harus disesuaikan dengan target atas beban tanggung jawab yang dibebankan (Suryani, 2020, p. 2).

Kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. Soeprihant (dalam Bangun, 2012:230)

mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Bangun, 2012, p. 230).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar operasional pekerjaan (Bangun, 2012, p. 231).

#### **b. Indikator Mengukur Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Indikator kerja yang digunakan terhadap teori yang diberikan menurut Mondy, Noe, Premeaux (dalam Mangkunegara, 2013:197), ialah :

##### 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas Pekerjaan berhubungan dengan ukuran pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu (Hartati & Ratna Sari, 2019, p. 197).

##### 2) Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas Pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan didalam melaksanakan tugas-tugas yang ada didalam organisasi (Hartati & Ratna Sari, 2019, p. 197).

Kualitas pekerjaan dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator, antara lain :

- a) Kerapian
- b) Ketelitian
- c) Hasil Kerja

3) Kerja Sama (*Cooperation*)

Kerja sama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati (Hartati & Ratna Sari, 2019, p. 198).

Kerja Sama dapat diukur dengan menggunakan dua indikator, antara lain :

- a) Jalinan kerja sama
- b) Kekompakan

4) Tanggung Jawab.

Yaitu sejauh mana karyawan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dimensi Tanggung Jawab dapat diukur dengan menggunakan dua indikator, antara lain :

- a) Hasil kerja
- b) Mengambil keputusan (Hartati & Ratna Sari, 2019, p. 198).

5) Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, keluwesan berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab. Tingkat kemampuan karyawan untuk dapat memiliki inisiatif pribadi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Hartati & Ratna Sari, 2019, p. 197).

6) Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan kualitas kemampuan Karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.



Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan (Hartati & Ratna Sari, 2019, p. 197).

7) *Adaptabilitas (Adaptability)*

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk menyesuaikan diri, mempertimbangkan kemampuan untuk melakukan suatu tindakan terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi (Hartati & Ratna Sari, 2019, p. 198).

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Juwairah (dalam Riniwati, 2016:177-178), sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi

Kinerja seorang karyawan dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan (Riniwati, 2016, p. 177).

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi atau pekerjaan akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat tercapai apabila karyawan mempunyai komitmen atau keterkaitan dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi (Riniwati, 2016, p. 177).

3) Disiplin kerja

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dengan karyawan (Riniwati, 2016, p. 178).

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan pola pikir, kreativitas dalam bentuk gagasan atau ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Riniwati, 2016, p. 178).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja menurut Mathis dan Jackson (dalam Riniwati, 2016:178), adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi.
- b) Kemampuan mereka.
- c) Hubungan mereka dengan organisasi.
- d) Dukungan yang diterima.
- e) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan (Riniwati, 2016, p. 178).

#### **d. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik seseorang yang mempunyai kinerja yang tinggi ialah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam sebuah kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan (Mangkunegara, 2013, p. 68).

#### **e. Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta jajaran perusahaan. Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap, yaitu:

- 1) Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
- 3) Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan (Fahmi, 2013, pp. 66-67).

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

- a) Evaluasi antar individu dalam organisasi
- b) Pengembangan dalam diri setiap individu
- c) Pemeliharaan sistem
- d) Dokumentasi (Bangun, 2012, pp. 232-233)

Proses penilaian kinerja karyawan bagi organisasi memiliki banyak manfaat. Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (dalam Suryani, Sugianingrat dan Leksemini, 2020:12), manfaat dilakukannya penilaian kinerja bagi organisasi di antaranya yaitu :

- (1) Meningkatkan prestasi karyawan.

Dari hasil kerja karyawan dapat diketahui masalah produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi kerja setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari evaluasi tersebut (Suryani, 2020, p. 12).

(2) Standar kompetensi yang layak.

Dari hasil evaluasi prestasi, manager dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak harus diberikan pada karyawan. Hal ini perlu di evaluasi agar dapat membantu dalam pengambilan keputusan manager, apakah pemberian upah, bonus, insentif dan bentuk kompensasi sudah layak dan adil sesuatu kontribusi yang diberikan oleh karyawan (Suryani, 2020, p. 13).

(3) Penempatan karyawan.

Pada periode tertentu, karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer atau demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan di ambil, manager dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi resiko kesalahan dalam penempatan karyawan (Suryani, 2020, p. 13).

(4) Pelatihan dan pengembangan.

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manager, dimana manager melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak. Apabila hasil evaluasi menunjukkan banyak kekurangan atau hasil yang negatif maka sudah saatnya diperlukan program pelatihan dan pengembangan, baik untuk karyawan maupun karyawan senior. Namun, hasil yang baik dan positif hendaknya tidak membuat organisasi berbesar hati dulu karena pelatihan dan pengembangan selalu dibutuhkan untuk penyegaran bagi karyawan (Suryani, 2020, p. 13).

(5) Jenjang karir.

Dari evaluasi prestasi, manager dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan baik melalui *transfer* posisi maupun promosi atau peningkatan jenjang posisi (Suryani, 2020, p. 13).

(6) Penataan staf.

Hasil prestasi yang baik atau buruk mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia dalam organisasi. Agar tidak terjadi penggemukan di satu bidang dan kekurangan staf dibidang lainnya maka penataan ini diperlukan (Suryani, 2020, p. 13).

(7) Minimnya data informasi.

Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir dan komponen-komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Informasi ini begitu pentingnya sehingga mampu mengurangi kesalahan pengambilan keputusan yang tidak tepat (Suryani, 2020, p. 14).

(8) Kesalahan desain pekerjaan.

Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak tepat atau kurang cocok pada karyawan. Untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut untuk meminimalkan terjadinya kesalahan kerja (Suryani, 2020, p. 14).

(9) Peluang kerja yang adil.

Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bisa di dapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus (Suryani, 2020, p. 14).

(10) Tantangan Eksternal.

Penilaian prestasi juga tergantung dari faktor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi finansial, kondisi kerja, keluarga, kesehatan karyawan dan sebagainya (Suryani, 2020, p. 14).

**f. Penyebab Masalah-masalah Kinerja**

Masalah kinerja dalam organisasi dapat ditimbulkan atau disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dikelompokkan kedalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut ini :

- 1) Pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar-kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.
- 2) Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh lingkungan kondisi kerja, proses yang buruk.
- 3) Sumber daya. Kurangnya sumber daya atau teknologi.
- 4) Motivasi. Karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang tidak sempurna (Marwansyah, 2014, p. 234).

**2. Disiplin Kerja**

**a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Alex S.Nitisemito (dalam Patmarina & Erisna, 2012:22) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam

disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan (Patmarina & Erisna, 2012, p. 22).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Pangarso & Susanti, 2016, p. 147).

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mempertahankan atau melangsungkan kehidupan. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin dalam suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hafulyon & Fitria, 2016, pp. 180-182).

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2017:89), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan taat terhadap norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin dalam pandangan islam adalah untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan seseorang untuk tunduk kepada keputusan perintah dan peraturan yang berlaku. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ  
 مِنْكُمْ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ  
 تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”



## **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno, 2017, p. 87).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2017, p. 88).

Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak

disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan (Sutrisno, 2017, p. 88).

### **c. Indikator dan Dimensi Disiplin Kerja**

Menurut Veithzal Rivai (dalam Hafulyon & Fitria, 2016:189) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator, antara lain:

#### 1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 189).

#### 2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 189).

#### 3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 189).

#### 4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 189).

#### 5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang

tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 189).

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2017:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- a) Taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan (Sutrisno, 2017, p. 94).

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut H. Malayu Hasibuan (dalam Hafulyon & Fitria, 2016:184-187) menyatakan bahwa “Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan”, diantaranya:

##### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menentang bagi kemampuan karyawan (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 184).

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, terta pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 184).

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan keryawan terhadap perusahaan pekerjaannya (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 185).

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 185).

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 186).

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 186).

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap

karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 186).

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan harus harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan (Hafulyon & Fitria, 2016, p. 187).

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2017:89-92), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikeluarkan untuk perusahaan, maka karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu ingin berkerja dengan sebaik-baiknya (Sutrisno, 2017, p. 89).

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut (Sutrisno, 2017, p. 90).

c) Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin kerja tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin kerja tidak akan mungkin dapat ditegakkan bilamana peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan

tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut (Sutrisno, 2017, p. 90).

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Pada situasi dengan demikian, maka semua karyawan akan menghindarkan sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan (Sutrisno, 2017, p. 90).

e) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan, perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan untuk tegaknya disiplin kerja dalam suatu perusahaan tersebut (Sutrisno, 2017, p. 91).

f) Ada atau tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik (Sutrisno, 2017, p. 91).

g) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- (1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- (2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- (3) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun (Sutrisno, 2017, p. 92).

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual, yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan satu sama lain” (Busro, 2017, p. 301).

Menurut Sedarmayanti (dalam Setiyawan, Utami, & Aini, 2017:49) bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik bagi perseorangan maupun bagi kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Setiyawan, Utami, & Aini, 2017, p. 49).

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan

dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut (Maryanti, 2014, p. 139).

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika pekerja atau karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas akan meningkat. Peningkatan produktivitas secara tidak langsung akan meningkatkan keuntungan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja, salah satunya bisa diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik yang baik (Maryanti, 2014, p. 139).

Untuk mendapatkan lingkungan fisik yang sehat, harmonis serta menimbulkan kenyamanan kerja yang kondusif memerlukan sejumlah biaya yang dianggarkan namun dampak kenyamanan kerja akan meningkatkan produktivitas sehingga hasil yang diperoleh melebihi dari biaya yang dikeluarkan. Selain berefek positif bagi pihak internal, lingkungan kerja yang baik akan membangun citra positif bagi pihak eksternal. Bahkan lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kebanggaan bagi karyawan terhadap kantornya. Tentunya hal ini akan berdampak pada semangat kerja karyawan (Maryanti, 2014, p. 139).



**Tabel 2. 1 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kenyamanan Kerja melalui Indera sebagai Mediasi**

Hidung	Bekerja akan lebih nyaman jika udara di lingkungan kerja bersih dan segar. Lingkungan kerja yang terbebas dari polusi udara sehingga tidak mengganggu kenyamanan dan kesehatan, karena kita bisa bernafas dengan lega.
Mata	Bekerja akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya tertata rapi dan bersih, warna-warni atau peralatan dan penerangan yang memadai.
Telinga	Bekerja akan lebih tenang kalau lingkungan tidak bising, tidak ada suara-suara yang mengganggu konsentrasi kerja, atau mungkin bekerja akan lebih nyaman jika sambil mendengarkan musik yang menyemangati atau yang mampu menimbulkan inspirasi.
Tangan	Suhu ruangan kerja yang sejuk akan membuat karyawan lebih betah bekerja dan tidak mudah capek, sehingga karyawan bekerja lebih nyaman dan optimal.

Sumber : (Maryanti, 2014, p. 139)

Keberhasilan Rasulullah SAW. Dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. Ali- Imran: 159

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ  
لَأَنْفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ

فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ

الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

#### b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin disuatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan. Menurut Sedarmayanti (dalam Chaerudin, Rani, & Alicya, 2020:531-532) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

##### 1) Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Selain itu lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua, antara lain:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya (Chaerudin, Rani, & Alicya, 2020, p. 531).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi

udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain (Chaerudin, Rani, & Alicya, 2020, p. 532).

2) Lingkungan suasana kerja atau lingkungan non-fisik (*non-physical environment*)

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Chaerudin, Rani, & Alicya, 2020, p. 532).

**c. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti Berikut ini faktor–faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

1) Lingkungan Fisik

a) Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Selain warna mempunyai efek dari segi psikologis, pemilihan warna juga akan mempunyai hubungan yang erat dengan sistem penataan penerangan dalam ruang kerja, terutama untuk sistem penerangan yang menggunakan dinding atau atap sebagai pembaur atau pemantul sinar (Maryanti, 2014, p. 140).

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan diatas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat kerja para karyawan di perusahaan. Untuk ruang kerja hendaknya di pilih dengan menggunakan warna yang dingin dan lembut agar dapat menambah semangat kerja para karyawan perusahaan (Maryanti, 2014, p. 141).

b) Kebersihan

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan seseorang (Maryanti, 2014, p. 141).

c) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu, udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan kesan yang baik bagi tamu.

Hal-hal yang menyebabkan menurunnya kualitas udara dalam lingkungan kerja adalah pencemaran atau polusi. Sumber-sumber pencemaran udara bisa berasal dari asap kendaraan atau mesin-mesin pabrik, debu atau asap rokok. Pencemaran udara bisa juga berasal dari bau busuk limbah pabrik (Maryanti, 2014, p. 145).

Berbagai cara untuk mendapatkan udara yang baik antara lain :

- (1) Jumlah orang yang tepat setiap ruangan.
- (2) Ventilasi udara yang memadai.
- (3) Menggunakan ruangan yang ber AC.
- (4) Mengatasi limbah dan asap rokok.
- (5) Membuat ruangan kerja yang bebas asap rokok.

(6) Menambah tanaman dalam ruangan (Maryanti, 2014, p. 145).

d) Suhu

Suhu atau temperatur ruang kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kenyamanan kerja karyawan perusahaan. Suhu ruang kerja yang terlalu panas akan menyebabkan karyawan merasa gerah, gelisah cepat capek, mengantuk, akibatnya akan menurunkan gairah kerja serta meningkatkan kesalahan kerja. Sedangkan suhu yang terlalu dingin menyebabkan tidak nyaman dan menurunkan daya tangkap (Maryanti, 2014, p. 145).

Suhu ruang kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil dalam hubungannya dengan tingkat produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, dalam perencanaan lingkungan kerja masalah suhu ruangan perlu mendapat perencanaan dengan baik (Maryanti, 2014, p. 145).

Berbagai cara yang dapat ditempuh untuk mendapatkan suhu ruangan yang baik adalah :

- (1) Pemasangan AC
- (2) Ventilasi yang memadai
- (3) Pemasangan kipas angin
- (4) Contoh suhu nyaman sesuai dengan ruangan adalah:
  - (a) Ruang pertemuan : 26-27 derajat celsius
  - (b) Ruang oleh raga : 19-22 derajat celsius
  - (c) Gudang : 22-24 derajat celsius
  - (d) Dapur : 23 derajat celsius

Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja dapat diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada didalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan (Maryanti, 2014, p. 146).

e) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan dari ruang kerja merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya penerangan yang baik para karyawan akan bekerja lebih baik, lebih teliti sehingga hasil kerja karyawan tersebut mempunyai kualitas yang lebih baik. Lebih lanjut penerangan yang baik akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja. Berarti penerangan dalam lingkungan kerja turut membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasi dalam perusahaan. Oleh karena itu perencanaan dari pemeliharaan sistem penerangan sangat diperlukan dalam perusahaan (Maryanti, 2014, p. 142).

Berjalannya suatu perusahaan tidak luput dari adanya faktor penerangan, begitu juga penunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah serta gangguan fisik lainnya. Penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas, dan penerangan yang tidak baik dapat membuat ketidakpuasan dalam bekerja dan dapat menurunkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas (Maryanti, 2014, p. 142).

Adapun ciri-ciri penerangan yang baik akan memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan sebagai berikut : (Maryanti, 2014, p. 142)

- (1) Produktivitas bertambah
- (2) Kualitas pekerjaan yang baik
- (3) Mengurangi kelelahan dan kesalahan
- (4) Memberi semangat
- (5) Sinar cahaya yang cukup
- (6) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- (7) Tidak terdapat kontras yang tajam
- (8) Cahaya yang terang
- (9) Distribusi cahaya yang merata
- (10) Warna yang sesuai

Dan sebaliknya, sistem penerangan yang kurang baik dalam lingkungan kerja misalnya terlalu terang atau terlalu redup, akan mendatangkan efek yang tidak baik dalam kondisi kerja, antara lain: (Maryanti, 2014, p. 142)

- (a) Penerangan terlalu terang, secara fisik akan mengakibatkan mata sakit atau tegang karena silau, panas berkeringat sehingga mudah lelah. Kondisi tersebut secara tidak langsung akan mengurangi produktivitas dan menurunkan kinerja perusahaan.
- (b) Penerangan terlalu redup, secara fisik akan mengakibatkan ketegangan otot mata karena sering mengeryit sehingga karyawan sering merasa pusing. Dampak terhadap pekerjaan adalah menjadi kurang teliti dan banyak kesalahan.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan untuk mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya

penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang dapat mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, serta banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pada dasarnya sumber penerangan atau cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu dari alam (sinar matahari) dan buatan (listrik atau lampu). Perusahaan pada umumnya menggunakan listrik sebagai sumber penerangan. Adapun jenis penerangan dari listrik yang sering digunakan adalah lampu pijar, lampu neon atau lampu *mercury* (Maryanti, 2014, p. 142).

(1) Lampu pijar

Lampu pijar mempunyai beberapa keuntungan antara lain biayanya paling murah dibanding lampu neon dan lampu *mercury*, kualitas sinar cukup baik serta bisa nyala seketika pada waktu dinyalakan (Maryanti, 2014, p. 142).

(2) Lampu neon

Lampu neon juga banyak disukai dalam sistem penerangan perusahaan. Tingkat efisiensi yang tinggi serta sinarnya yang jernih menyebabkan lampu neon banyak dipakai dalam ruang kerja perusahaan (Maryanti, 2014, p. 143).

(3) Lampu *mercury*

Lampu *mercury* agak kebiru-biruan, sehingga kurang cocok untuk ruang kerja. Pemanfaatan terangnya sinar lampu *mercury* pada umumnya ditempatkan pada ruang kerja yang sangat luas atau



untuk penerangan halaman perusahaan (Maryanti, 2014, p. 143).

f) Musik

Penggunaan musik di ruangan dimungkinkan namun tergantung dari kondisi lingkungan kerja serta selera karyawan dalam ruangan tersebut. Musik dapat menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi, namun sebaliknya juga bisa mengganggu jika pemilihan jenis musik tidak tepat (Maryanti, 2014, p. 144).

Penggunaan musik dapat dipengaruhi oleh kebiasaan seseorang. Jika teman di lingkungan kerja tidak menyukai musik sewaktu sedang bekerja. Maka jika anda menggunakan musik gunakanlah *headphone* atau *walkman* (Maryanti, 2014, p. 144).

Secara umum musik dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu yang lembut dan yang penuh semangat. Untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, musik cocok adalah musik klasik (lembut). Sedangkan untuk pekerjaan yang lebih banyak menggunakan aktivitas fisik atau jenis pekerjaan yang monoton musik yang cocok adalah musik yang semangat (Maryanti, 2014, p. 145).

g) Suara

Dalam perusahaan sering kali menggunakan alat-alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising. Misalnya suara mesin pabrik, suara diesel, suara alat ketik dan lain sebagainya. Secara langsung suara bising akan berpengaruh terhadap fisik karyawan, dan secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja, dalam upaya

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Maryanti, 2014, p. 143).

- (1) Pengaruh suara berisik (bising) terhadap fisik karyawan.
  - (a) Menaikkan tekanan darah.
  - (b) Mempercepat denyut jantung.
  - (c) Membuat mudah lelah.
  - (d) Menjadikan emosional.
  - (e) Menurunkan daya tahan tubuh (Maryanti, 2014, p. 143).
- (2) Pengaruh suara berisik (bising) terhadap prestasi karyawan.
  - (a) Melemahkan daya pikir
  - (b) Sulit konsentrasi
  - (c) Melemahkan daya hitung
  - (d) Mengurangi kecepatan kerja
  - (e) Memperlambat daya tangkap
  - (f) Bekerja lebih lambat dan banyak kesalahan (Maryanti, 2014, p. 144).

Beberapa metode untuk mengatasi atau menanggulangi suara bising dalam lingkungan kerja, ialah:

- (1) Sumber suara dijauhkan dari ruang kerja

Misalnya letak lokasi pabrik dipisahkan dengan lokasi kantor, sehingga suara bising mesin-mesin tidak mengganggu lingkungan kerja.
- (2) Menggunakan peredam suara

Peredam suara ini akan menyerap dan tidak memantulkan suara-suara, sehingga suara bising dalam ruang kerja bisa dikurangi.

### (3) Menggunakan penutup telinga

Dalam ruangan-ruangan tertentu suara bising tidak bisa dihindari. Misalnya karyawan yang bekerja dalam ruangan diesel di pabrik. Untuk mengatasi akibat buruk yang diderita karyawan pada bagian ini, maka karyawan dilengkapi dengan alat penutup telinga (Maryanti, 2014, p. 144).

#### h) Keamanan Kerja

Disini keamanan yang dimaksud adalah keamanan yang meliputi rasa aman terhadap barang milik pribadi, keamanan atas keselamatan diri karyawan dari hal-hal yang menimbulkan kegelisahan dalam bekerja. Keamanan yang diciptakan oleh suatu perusahaan dapat mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja tidak dapat diciptakan oleh pimpinan perusahaan (Riyadi, 2018, p. 86).

Keselamatan dalam bekerja sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan perusahaan. Artinya setiap perusahaan menyediakan alat keselamatan kerja serta melatih cara penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman (Riyadi, 2018, p. 86).

Perusahaan bertanggung jawab terhadap kondisi para karyawannya. Dengan adanya dorongan psikologis karyawan dalam bekerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja (Riyadi, 2018, p. 86).

#### i) Kebisingan di tempat kerja

Kemajuan teknologi ternyata membawa masalah seperti polusi. Salah satu bentuk polusi adalah kebisingan dari bunyi-bunyian yang dapat mengganggu ketenangan

kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Salah satu polusi yang sangat sulit untuk mengatasinya adalah kebisingan (Maryanti, 2014, p. 140).

Dalam meningkatkan produktivitas kerja suara yang dianggap mengganggu perlu dikurangi agar dapat berkonsentrasi dalam bekerja. Turunnya konsentrasi dikarenakan timbulnya suara bising serta dapat berdampak meningkatnya stres karyawan perusahaan tersebut (Maryanti, 2014, p. 140).

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar terlaksananya pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada 3 aspek yang dapat menentukan kualitas suara bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- (1) Lamanya kebisingan
- (2) Intensitas kebisingan
- (3) Frekuensi kebisingan

j) Bau-bauan di tempat kerja

Dengan adanya bau-bauan di tempat kerja dapat menimbulkan pencemaran, karena dianggap dapat mengganggu konsentrasi para karyawan yang sedang bekerja, dan bau-bauan yang terjadi secara terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja (Riyadi, 2018, p. 86).

2) Lingkungan Non-Fisik atau Lingkungan suasana kerja

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non-fisik, antara lain:

a) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dan bawahan, maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap karyawan instansi dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan harus di jaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antar karyawan terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien (Sihaloho & Siregar, 2019, p. 277).

**d. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan oleh Siagian. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019, p. 277).

Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan dengan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan

kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dan lain sebagainya. Hal ini disediakan oleh perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepannya (Sihaloho & Siregar, 2019, p. 277).

Manfaat lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang sangat besar bagi seluruh karyawan maupun dalam sebuah organisasi, karena lingkungan kerja tersebut mampu meningkatkan :

- 1) Kesehatan fisik dan psikis karyawan.
- 2) Kenyamanan kerja bagi setiap karyawan.
- 3) Ketenangan dalam bekerja.
- 4) Ketekunan kerja setiap karyawan.
- 5) Kedalaman konsentrasi dalam bekerja.
- 6) Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.
- 7) Kualitas inovasi kerja yang bagus.
- 8) Keragaman kreativitas kerja karyawan.
- 9) Kuantitas produktivitas kerja karyawan.
- 10) Kualitas produktivitas kerja para karyawan.
- 11) Tingkat kinerja karyawan yang meningkat.
- 12) Ketahanan kinerja.
- 13) Menghilangkan stress kerja.
- 14) Tingkat jalinan kekeluargaan antar pekerja yang dilakukan (Erwin, 2020, pp. 42-43).

## B. Kajian penelitian yang relevan

Dalam melakukan penelitian yang relevan, Peneliti mengemukakan beberapa topik atau permasalahan yang hampir sama dengan peneliti yang menyangkut pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2016), Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)”, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sasaran dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yaitu sejumlah 1.258 orang. didapat sampel 93 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap adalah di kategori sangat baik. Karyawan memiliki kesadaran bahwa mematuhi aturan yang ada di perusahaan merupakan penting. Selain itu variabel Lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja disekitar karyawan berupa penerangan yang sesuai, sirkulasi udara yang terjaga, temperatur udara yang sesuai, penggunaan warna dan dekorasi yang sesuai, karyawan menjaga kebersihan kurang baik, lingkungan kondusif dan aman, hubungan karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik dan hubungan sesama rekan kerja yang terjalin dengan harmonis sudah baik sehingga karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Variabel kinerja karyawan yang dimiliki karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap

dikategorikan baik. Artinya kinerja karyawan sudah sesuai standar, kuantitas hasil kerja yang dihasilkan telah memenuhi target yang ditentukan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik.

Adapun kesamaan dengan yang peneliti lakukan yaitu sama-sama membahas tentang Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan, sedangkan perbedaan dengan yang peneliti lakukan ialah berbeda tempat penelitian, kemudian dapat dilihat dari jumlah karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk sebanyak 63 orang, sedangkan jumlah karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yaitu sejumlah 1.258 orang. adapun yang di jadikan populasi dan sampel pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk sebanyak 63 orang responden, sedangkan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap yang di jadikan populasi dan sampel yaitu sejumlah 93 orang responden.

2. Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini (2016), Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng”, Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Distanak Kabupaten Buleleng dan objeknya adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Semua populasi ini



dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang didukung dengan wawancara. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Distanak Kabupaten Buleleng.

Adapun kesamaan dengan yang peneliti lakukan yaitu sama-sama membahas tentang Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan, subjek dan objek penelitian sama, kemudian jumlah sampel yang akan di ambil sama. Sedangkan perbedaan dengan yang peneliti lakukan ialah berbeda tempat penelitian, kemudian dapat dilihat dari jumlah karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk sebanyak 63 orang, sedangkan jumlah karyawan Dinas Pertanian dan Peternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng yaitu sejumlah 60 orang. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk adalah kuantitatif, sedangkan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian pada Dinas Pertanian dan Peternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng adalah kuantitatif kausal.

3. Doni Setiyawan, Hamidah Nayati Utami, Edlyn Khurotul Aini (2017), Jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

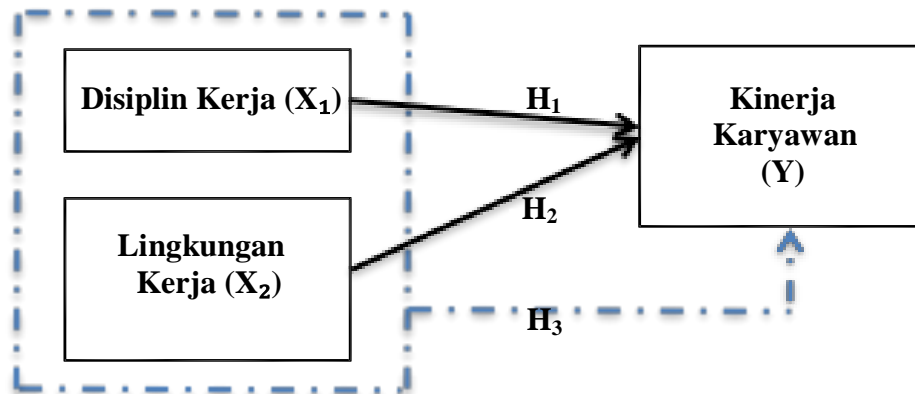
secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan struktural PT. PLN (Persero) Area Malang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 65 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang memiliki jumlah 65 orang pada kantor PT. PLN (Persero) Area Malang. Sumber data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengambilan data yang digunakan ialah angket (kuesioner) dan dokumentasi.

Adapun kesamaan dengan yang peneliti lakukan yaitu sama-sama membahas tentang Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan, kemudian jumlah sampel yang akan di ambil sama dan teknik pengambilan data yang digunakan ialah sama yaitu angket (kuesioner) dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan dengan yang peneliti lakukan ialah berbeda tempat penelitian, kemudian dapat dilihat dari jumlah karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk sebanyak 63 orang, sedangkan jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang yaitu sejumlah 65 orang. perbedaan lainnya ialah variabel pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), sedangkan Peneliti menggunakan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **C. Kerangka Pikir**

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dan berdasarkan kerangka pemikiran penelitian di atas, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

**Keterangan:**

- > : Secara Parsial  
 - - - - -> : Secara Simultan

**D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya (Sugiyono, 2018, p. 134).

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat dirumuskan hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>0</sub><sub>1</sub>** : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk.
- H<sub>a</sub><sub>1</sub>** : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk.
- H<sub>0</sub><sub>2</sub>** : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk.

- Ha<sub>2</sub>** : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk.
- H0<sub>3</sub>** : Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk.
- Ha<sub>3</sub>** : Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Karena, penulis menggunakan data berupa angka-angka sebagai acuan dan gambaran umum dalam melakukan penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang melihat suatu penelitian yang realitas sebagai hal yang tunggal, teramati, dan dapat dipragmentasikan sehingga dari masalah yang ada dapat menganalisis suatu masalah berdasarkan sejumlah variabel. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik angket kuesioner. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian yang penulis lakukan adalah di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk yang berlokasi di Air Balam, Kecamatan Koto Balingka, Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat. Waktu penelitian dilaksanakan 3 Februari sampai 20 Maret 2022.

**Tabel 3. 1 Rancangan Waktu Penelitian**

No	Aktivitas	Waktu Pelaksanaan								
		2021			2022					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1.	Bimbingan Proposal									
2.	Seminar Proposal									
3.	Perbaikan Setelah Seminar									
4.	Penelitian									
5.	Pengumpulan Data									
6.	Pengolahan Data									
7.	Bimbingan Hasil Penelitian									
8.	Munaqasah									

(Sumber: Olahan Sendiri)

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, p. 167). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk yang semuanya berjumlah 63 karyawan.

#### 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015, pp. 167-181), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus representative. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, karena

teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah karyawan yang ada pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantation berjumlah 63 orang, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Koto Balingka, Kabupaten Pasaman Barat.

#### D. Pengembangan Instrumen

##### 1. Penyusunan Instrumen

Menurut (Sugiyono, 2018, p. 178) Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Penilaian instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengukur variabel dalam penelitian ini mengacu pada skala *likert*, dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1 sampai 5 kategori jawaban diberi *score* atau bobot yaitu banyaknya *score* antara 1 sampai 5, dengan rincian:

**Tabel 3. 2 Skor Penilaian Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Selanjutnya untuk bentuk kisi-kisi dalam angket penelitian ini, penulis menyusun beberapa indikator yang disesuaikan berdasarkan variabel-variabel penelitian yang terdapat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Teori
1.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas pekerjaan	(Hartati & Ratna Sari, 2019, pp. 197-198)
		2. Kuantitas kerja	
		3. Kerja sama	
		4. Tanggung jawab	
		5. Iniatif	
		6. Kemandirian	
		7. Adaptabilitas	
2.	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	1. Kehadiran	(Hafulyon & Fitria, 2016, p. 189)
		2. Ketaatan pada peraturan kerja	
		3. Ketaatan pada standar kerja	
		4. Tingkat kewaspadaan tinggi	
		5. Bekerja etis	
3.	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Suasana kerja	(Simanjuntak, 2013, p. 3)
		2. Hubungan dengan rekan kerja	
		3. Hubungan antar bawahan dengan Atasan	
		4. Tersedianya Fasilitas untuk karyawan	

## 2. Uji Instrumen

Instrumen pengembangan pada penelitian ini, agar bisa mendapatkan instrumen yang valid maka digunakanlah prosedur sebagai berikut :

### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu angket. Jika valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018, p. 202). Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, p. 76).



Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun kriteria penilaian uji validitas, yaitu : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, p. 77)

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
- 2) Apabila nilai *corelation* ( $r$ ) yang diperoleh adalah positif, maka kemungkinan dapat disimpulkan bahwa butir instrumen yang di uji tersebut adalah valid.
- 3) Namun walaupun positif, perlu nilai *corelation* ( $r$ ) yang di hitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai *corelation* yakni  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel .
  - a) Apabila nilai *corelation*  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen dapat dinyatakan valid.
  - b) Apabila nilai *corelation*  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut adalah tidak signifikan, dengan demikian butir instrumen dapat dinyatakan tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrumen penelitian. Butir instrumen yang tidak valid dibuang dari instrmen angket.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket dikatakan *reliable* atau konsisten / handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2018, p. 203).

Selain itu, tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, p. 80)

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* yaitu : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, p. 81)

- 1) Apabila hasil koefisien *Alpha* ( $\alpha$ ) > taraf signifikansi 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- 2) Apabila hasil koefisien *Alpha* ( $\alpha$ ) < taraf signifikansi 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan (pernyataan) kemudian setelah di isi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2018, p. 192).

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode survey dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden yaitu Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk, penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner dengan cara mendatangi satu persatu calon responden. Penyebaran kuesioner dilakukan dalam lingkungan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, dan heterokedastisitas pada model regresi. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak biasa dan efisien dari suatu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil, perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi :

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Gujarati, Santoso, dan Arif (dalam Juliandi, dkk, 2014:160) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Terdapat dua metode untuk melakukan uji ini diantaranya sebagai berikut: (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, p. 161)

##### **1) Metode Grafik**

Uji Normalitas dengan menggunakan metode ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal p-p Plot of Regression Standardized Residual.

##### **2) Metode Uji *Kolmogrov-Smirnov***

Seperti halnya metode grafik metode ini digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat dengan nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai residual berdistribusi normal, jika signifikan ( $\text{Asymp.sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$ ).

### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat *problem multikolinearitas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut: (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, p. 161)

- 1) Nilai VIF (*variance inflation factor*). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10, maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya
- 2) Jika tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen apabila nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10).

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu pengamatan yang lain, artinya setiap pengamatan mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak tercantum dalam spesifikasi model.

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot* yaitu dengan melihat sebaran pola titik pada *scatterplot* regresi. Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (*poin-poin*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (*poin-poin*) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, p. 161)

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu ataupun lebih variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen.

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda yang persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : variabel dependen

a : konstanta

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> : Koefisien regresi Parsial 1 dan 2

e : standart error

Nilai koefisien regresi disini sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat *fundamental method*. Hal ini berarti jika koefisien b bernilai positif (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, setiap kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan kenaikan variabel dependen. Demikian pula sebaliknya, bila koefisien nilai b bernilai negatif (-), hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variabel independen (bebas / mempengaruhi) akan mengakibatkan penurunan nilai variabel dependen (terikat/dipengaruhi) (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, pp. 157-158)

## 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan variasi nilai dari variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas, yang menunjukkan

kemampuan model untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal nilai koefisien determinasi berarti ragam naik turunnya Y seluruhnya di sebabkan oleh X. Oleh demikian, bila nilai X di ketahui, nilai Y dapat diramalkan secara sempurna. Nilai  $R^2$  akan selalu berada di antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti semakin besar kemampuan variabel independen untuk menjelaskan pengaruhnya kepada variabel dependen.  $R^2$  dapat dihitung dengan rumus : (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, p. 159)

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Koefisien Determinasi  
 r : Nilai korelasi berganda  
 100% : Persentase Kontribusi

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh setiap variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : nilai  
 r : nilai koefisien korelasi  
 n : jumlah sampel

Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (*Degree Of Freedom*) = (n-2) dimana n adalah jumlah responden dan 2 adalah jumlah variabel bebas. Jika signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Selanjutnya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, p. 158)

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Uji Simultan (Uji F) digunakan pada penelitian yang memiliki dua variabel independen atau lebih. Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Berikut ini kriteria penilaian pada Uji Simultan (Uji F) :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel independen yang diuji memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka variabel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan atau tidak terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Keterangan :

- F : Pendekatan distribusi probabilitas *fischer*  
 $R^2$  : Koefisien korelasi berganda

K : Jumlah variabel Independen (bebas)

n : Banyaknya responden

Setelah  $F_{hitung}$  regresi ditemukan hasilnya, kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$ , tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar  $\alpha = 5\% = 0,05$  dengan taraf menghitung  $df_1$  (jumlah variabel-1), dan  $df_2$  ( $n-k-1$ ), dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau signifikansi  $< \alpha$ , ini berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikansi  $\geq \alpha$ , ini berarti bahwa seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, p. 158)



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

Diawali pada tahun 1911, PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk berdiri di Asahan, Sumatera Utara sebagai *Naamlooze Vennootschap Hollandsch Amerikaansche Plantage Maatschappij*, yang mengusahakan perkebunan karet. Dalam perjalanan sejarahnya, PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk mengalami beberapa perubahan mendasar, kemudian pada tahun 1986, sebagai PT. Uniroyal Sumatera Plantations, diambil alih oleh PT. Bakrie & Brothers. Pada tahun 1990, PT. United Sumatera Plantations melakukan penawaran saham perdana di Bursa Efek Jakarta, kemudian memasuki usaha sawit melalui PT. Bakrie Pasaman Plantations, anak perusahaan di Sumatera Barat, lalu berubah nama menjadi PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Dua puluh tahun kemudian, PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk sebagai industri perkebunan yang holistik dan telah berkembang hingga ke Afrika Barat, memasuki usaha oleokimia. Perkembangan ini menandai awal siklus pertumbuhan baru yang membawa PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk menuju usaha agro *multi-crop* yang berkelanjutan, dan senantiasa berorientasi kepada *triple-bottomline*.

PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk berdiri pada tanggal 11 Juni 1991 dan telah mendapat pengesahan menteri kehakiman RI No. C2.5246 HT.01.TH1992 pada tanggal 27 Juni 1992. PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk sebelumnya bernama PT. Bakrie Nusantara Cooperations (BNC) merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang perkebunan PT. BPP Sungai Aur dan Air Balam yang didirikan pada tanggal 21 Juni 1989. Berdasarkan akta pernyataan tanggal 8 Juni 1993 Nomor 40, PT. Bakrie Nusantara Cooperations

(BNC) mengalihkan izin-izin perolehan areal untuk PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk. Berdasarkan surat keputusan kepala badan pertanian nasional No.2/HGU/BPN.1995 tanggal 27 Januari 1995 dan No.4/HGU/BPN.2002 tanggal 4 Desember 2002, serta sertifikat HGU 03.07.01.28.2.00001 pada tahun 1995 dan sertifikat HGU 03.07.02.02.2.00001 tahun 2002. PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk (BPP) memperoleh konsensi pembangunan Kelapa Sawit sebesar 4.370 Ha di Kecamatan Lembah Melintang, Kabupaten Pasaman Barat dan konsensi pembangunan Kelapa Sawit sebesar 5.350 Ha di Kecamatan Sungai Beremas, Kabupaten Pasaman Barat.

Pada tanggal 10 Maret 1994 Menteri Kehutanan mengeluarkan surat keputusan kementerian kehutanan Nomor. 113/KPTS.11/1994 mengenai pelepasan sebagian kawasan hutan yang terletak di kelompok hutan batang maligi, batang air haji, batang air bangis dan batang sijanih dengan luas 12.404 Ha. Perpanjangan prinsip usaha kebun dan perubahan perusahaan dari PT. Bakrie Nusantara Cooperations (BNC) ke PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk (BPP) diatur dalam izin prinsip Nomor HK.350/E4.1107/11.93 untuk komoditas kelapa sawit seluas 12.000 Ha yang terletak di Kecamatan Lembah Melintang dan Sungai Beremas, Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat. Tahun 2003 terjadi pemekaran tersebut maka letak administratif HGU PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk (BPP) mengalami perubahan wilayah administratif mengikuti pembentukan Kabupaten Pasaman Barat. Menurut peta wilayah administratif yaitu Kecamatan Koto Balingka dan Kecamatan Sungai Beremas (sekarang menjadi Kecamatan Lembah Melintang) Sedangkan Estate Sungai Aur terletak di Kecamatan Sungai Aur dan Kecamatan Gunung Tuleh (sekarang menjadi Kecamatan Sungai Aur). Saat ini, areal PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk (BPP) terpisah kedalam 2 bagian yaitu berjarak 23 KM. Unit I (Estate Sungai Aur)

terletak di wilayah Sungai Aur, sedangkan Unit II (Estate Air Balam) terletak di wilayah Koto Balingka.

Produk yang dihasilkan sesuai dengan komoditi yang diusahakan PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk (BPP) menghasilkan produk utama yaitu Tandan Buah Segar (TBS) atau *Fresh Fruit Bunches* (FFB) dan Brondolan (*Loose Fruith*), selanjutnya di olah di Pabrik hingga menghasilkan *Crude Palm Oil* (CPO) dan Kernel kering (*Dry Kernel*). Selain dari produk utama, Pabrik pengolahan Kelapa Sawit PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk (BPP) juga menghasilkan produk sampingan yang berupa janjangan kosong (*Empty Bunch*), Abu janjang (*Ash*), serabut (*Fibre*), cangkang (*Sheel*) dan pupuk organik dari hasil pengolahan limbah.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

Adapun Visi dan Misi Perusahaan PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk (BPP) adalah sebagai berikut:

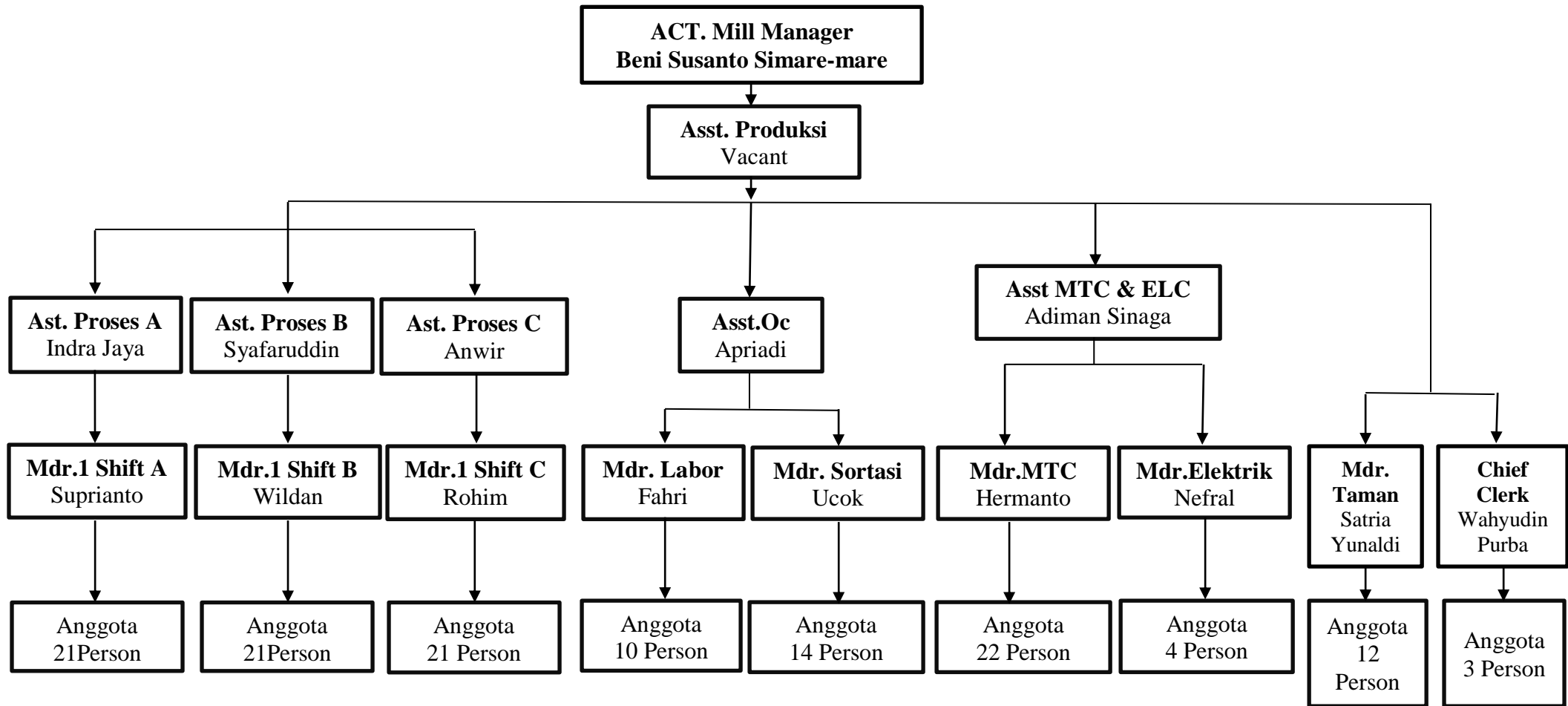
Visi: Menjadi perusahaan usaha agro terpadu nomor satu yang paling dikagumi di Indonesia.

Misi: Mengembangkan dan menjaga kesinambungan kesejahteraan komunitas dengan melakukan ekstraksi penciptaan nilai optimal melalui kegiatan operasional yang ramah lingkungan dan memanfaatkan keahlian kunci dalam operasi multi tanaman dan operasi global.

## **3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi yang dipakai di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk adalah struktur organisasi garis dan staff. Struktur ini ditetapkan sesuai dengan keadaan perusahaan berskala besar dan mempunyai karyawan yang banyak serta ruang lingkup yang luas sehingga semua kegiatan merupakan tanggung jawab penuh bagi pimpinan perusahaan tersebut.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PKS PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk



#### 4. Susunan Organisasi Tugas PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk

##### 1) Dalam Bidang *Factory Departement* (Departemen Pabrik)

###### a) *Manager*

Merupakan pimpinan ditingkat pabrik yang bertugas untuk mengelola dan mengawasi pabrik dan bertanggung jawab kepada dewan direksi atas mutu hasil jadi yang diperoleh.

###### b) Kepala produksi

Bertanggung jawab mengkoordinir, mengawasi dan bertanggung jawab atas kelancaran pengolahan dan mutu hasil jadi sesuai dengan standar yang ditentukan.

###### c) *Assistant Process*

Bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan pengolahan dan mutu hasil jadi serta penggunaan alat-alat produksi.

###### d) *Assistant Teknik*

Bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana dan alat-alat produksi lainnya.

###### e) Mandor

Bertanggung jawab atas mengawasi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan karyawan di pabrik.

###### f) Pekerja/Tenaga Kerja

Bertanggung jawab melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan dilapangan sesuai dengan tugas masing-masing.

2) Dalam Bidang Departemen Pendukung Pelaksanaan *Estate* dan *Factory*

a) *Finance Departement*

Mengelola keuangan dan mengontrol pelaksanaan permintaan anggaran yang dituangkan dalam *budget* dan mengeluarkan biaya yang diperlukan.

b) *Human Resource Development (HRD)*

Merupakan bagian yang mengatur ketenaga kerjaan yang ada di perusahaan dengan bertanggung jawab atas keluar masuknya karyawan, mengatur segala urusan karyawan dan bertanggung jawab kepada *General Manager Plantations*.

c) *Technik Departement*

Mengatur dan melaksanakan semua pekerjaan proyek yang menyangkut bidang teknik baik mengenai jalan, jembatan dan lainnya.

## **B. Deskriptif Data Penelitian**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk. Penelitian ini memiliki 63 orang responden yang merupakan karyawan dari Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk. Kuesioner penelitian ini disebarkan sejak tanggal 3 Februari 2022 sampai dengan 26 Februari 2022 sebanyak 63 kuesioner.

Indikator kuesioner yang diujikan dari 45 pernyataan dibagi dalam 3 bagian. Bagian pertama disajikan tentang disiplin kerja, bagian kedua disajikan tentang lingkungan kerja, dan bagian ketiga disajikan tentang kinerja karyawan.

### C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini ialah meliputi: usia, jenis kelamin, pekerjaan dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

#### 1. Responden Berdasarkan Rentang Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan rentang usia dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Rentang Usia**

Kode	Usia	Responden	Persentase
1	20-30 Tahun	9	14%
2	31-40 Tahun	20	32%
3	41-50 Tahun	29	46%
4	> 50 Tahun	5	8%
	Total	63	100%

*Sumber: Olahan Data Ms. Excel (2022)*

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.1 dapat terlihat bahwa responden yang paling banyak penulis temukan yaitu pada rentang usia 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 46%. Kemudian responden pada rentang usia 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 14%. Selanjutnya responden pada rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah responden sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 32%. Responden pada rentang usia lebih dari 50 tahun yang paling sedikit yaitu dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 8%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang ada pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations tbk adalah berusia 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 46%.

## 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kode	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	63	100%
2	Perempuan	0	0%
Total		63	100%

*Sumber: Olahan Data Ms. Excel (2022)*

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada Tabel 4.2 dapat terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 63 orang dengan persentase sebesar 100% dan responden perempuan yaitu sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh responden mayoritas yang ada pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 63 orang dengan persentase sebesar 100%.

## 3. Responden Berdasarkan Pekerjaan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pekerjaan dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pekerjaan**

Kode	Pekerjaan	Responden	Persentase
1	Pelajar/Mahasiswa	0	0%
2	PNS/TNI/POLRI	0	0%
3	Pegawai Swasta	0	0%
4	Wiraswasta	63	100%
5	Lainnya	0	0%
Total		63	100%

*Sumber: Olahan Data Ms. Excel (2022)*

Berdasarkan karakteristik pekerjaan responden pada Tabel 4.3 dapat terlihat bahwa responden dengan pekerjaan sebagai pelajar/mahasiswa, PNS/TNI/POLRI, pegawai, wiraswasta, dan lainnya



sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan responden mayoritas yang ada pada yang ada pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk adalah responden bekerja sebagai wiraswasta yaitu sebanyak 63 orang dengan persentase sebesar 100%.

#### 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan**

Kode	Pendidikan	Responden	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP	11	17%
3	SMA/SMK	51	81%
4	Diploma	0	0%
5	S1	1	2%
6	S2 keatas	0	0%
Total		63	100%

*Sumber: Olahan Data Ms. Excel (2022)*

Berdasarkan karakteristik pendidikan responden pada Tabel 4.4 dapat terlihat bahwa responden dengan jenjang pendidikan sebagai SD sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%, selanjutnya responden dengan jenjang pendidikan sebagai SMP sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 17%, responden dengan jenjang pendidikan sebagai SMA/SMK sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 81%, kemudian responden dengan jenjang pendidikan sebagai diploma sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%, untuk responden dengan jenjang pendidikan sebagai S1 sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2%, dan yang terakhir adalah responden dengan jenjang pendidikan sebagai S2 keatas sebanyak 0 orang dengan persentase sebesar 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik pendidikan responden mayoritas yang ada pada Pabrik

Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk adalah responden dengan jenjang pendidikan sebagai SMA/SMK yaitu sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 81%.

#### D. Pengujian Instrumen Data

##### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu angket kuesioner. Jika valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur suatu kevalidan suatu angket kuesioner dari data responden. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian.

Pengujian Validitas butir soal dan butir soal mengkorelasikan skor total dengan penyelesaian dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 26. Uji validitas ini ialah dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan menggunakan rumus koefisien korelasi yang dikemukakan pearson, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dapat dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dapat dinyatakan tidak valid.

Setelah dilakukannya uji validitas, apabila pernyataan pada kuesioner tersebut ada yang tidak valid, maka pertanyaan tersebut dibuang. Dan kemudian pernyataan yang valid, maka data tersebut dapat diolah ketahap uji selanjutnya. Untuk penelitian nilai  $df = n-2$  atau  $63-2 = 61$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka didapat nilai  $r_{tabel}$  adalah sebesar 0,2480. Jika nilai *Correlation* ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari 0,2480 maka pernyataan tersebut valid. Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) yang telah diolah pada IBM SPSS Statistics versi 26 data yang signifikan diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	P1	0,679	0,2480	Valid
2.	P2	0,793	0,2480	Valid
3.	P3	0,648	0,2480	Valid
4.	P4	0,649	0,2480	Valid
5.	P5	0,511	0,2480	Valid
6.	P6	0,549	0,2480	Valid
7.	P7	0,597	0,2480	Valid
8.	P8	0,719	0,2480	Valid
9.	P9	0,628	0,2480	Valid
10.	P10	0,440	0,2480	Valid
11.	P11	0,606	0,2480	Valid
12.	P12	0,584	0,2480	Valid
13.	P13	0,683	0,2480	Valid
14.	P14	0,532	0,2480	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.5 pada penelitian ini untuk mengukur variabel kinerja karyawan (Y) dengan total 14 item pertanyaan, setelah dilakukan perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat 14 item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid semua dikarenakan korelasi  $r_{hitung}$  melebihi batas nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2480 yaitu berkisar antara 0,440 s/d 0,793.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) yang telah diolah pada IBM SPSS Statistics versi 26 data yang signifikan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	P1	0,666	0,2480	Valid
2.	P2	0,694	0,2480	Valid
3.	P3	0,112	0,2480	Tidak Valid
4.	P4	0,731	0,2480	Valid
5.	P5	0,770	0,2480	Valid
6.	P6	0,777	0,2480	Valid
7.	P7	0,665	0,2480	Valid
8.	P8	0,750	0,2480	Valid
9.	P9	0,692	0,2480	Valid
10.	P10	0,595	0,2480	Valid

11.	P11	0,661	0,2480	Valid
12.	P12	0,602	0,2480	Valid
13.	P13	0,640	0,2480	Valid
14.	P14	0,662	0,2480	Valid
15.	P15	0,683	0,2480	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.6 pada penelitian ini untuk mengukur variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan total 15 item pertanyaan, setelah dilakukan perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat 1 item pernyataan yaitu P3 dinyatakan tidak valid dikarenakan korelasi  $r_{hitung}$  sebesar 0,112 yang artinya tidak melebihi batas nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2480.

Selanjutnya, untuk mengujian hasil validitas variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) yang telah diolah pada IBM SPSS Statistics versi 26 data yang tidak signifikan dibuang diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	P1	0,666	0,2480	Valid
2.	P2	0,694	0,2480	Valid
3.	P4	0,731	0,2480	Valid
4.	P5	0,770	0,2480	Valid
5.	P6	0,777	0,2480	Valid
6.	P7	0,665	0,2480	Valid
7.	P8	0,750	0,2480	Valid
8.	P9	0,692	0,2480	Valid
9.	P10	0,595	0,2480	Valid
10.	P11	0,661	0,2480	Valid
11.	P12	0,602	0,2480	Valid
12.	P13	0,640	0,2480	Valid
13.	P14	0,662	0,2480	Valid
14.	P15	0,683	0,2480	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.7 pada penelitian ini untuk mengukur variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan 15 item pertanyaan, setelah dilakukan perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat 14 item

pertanyaan pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dinyatakan valid. Dikarenakan dikarenakan korelasi  $r_{hitung}$  melebihi batas nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2480 yaitu berkisar antara 0,595 s/d 0,777.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang telah diolah pada IBM SPSS Statistics versi 26 data yang signifikan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	P1	0,665	0,2480	Valid
2.	P2	0,436	0,2480	Valid
3.	P3	0,689	0,2480	Valid
4.	P4	0,692	0,2480	Valid
5.	P5	0,565	0,2480	Valid
6.	P6	0,641	0,2480	Valid
7.	P7	0,667	0,2480	Valid
8.	P8	0,712	0,2480	Valid
9.	P9	0,704	0,2480	Valid
10.	P10	0,512	0,2480	Valid
11.	P11	0,380	0,2480	Valid
12.	P12	0,386	0,2480	Valid
13.	P13	0,419	0,2480	Valid
14.	P14	0,286	0,2480	Valid
15.	P15	0,515	0,2480	Valid
16.	P16	0,347	0,2480	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.8 pada penelitian ini untuk mengukur variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan total 16 item pertanyaan, setelah dilakukan perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat 16 item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid semua dikarenakan korelasi  $r_{hitung}$  melebihi batas nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2480 yaitu berkisar antara 0,286 s/d 0,712.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) yang telah diolah pada IBM SPSS Statistics versi 26 data yang signifikan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

Setelah dilakukannya uji validitas, apabila pertanyaan kuesioner yang tidak valid, maka pertanyaan tersebut dibuang. Kemudian pertanyaan yang valid, data tersebut dapat diolah untuk tahap uji selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan  $> 0,6$  sebagai koefisien reliabilitas instrument, maka variabel tersebut dinyatakan *reliable* atau handal. Dan sebaliknya, Jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan  $< 0,6$  sebagai koefisien reliabilitas instrument, maka variabel tersebut dinyatakan tidak *reliable* atau tidak handal.

**Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,873	14

*Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)*

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,873 untuk pertanyaan P1 sampai P14 variabel kinerja karyawan (Y), maka dapat disimpulkan bahwa angket kuesioner ini bersifat *reliable* atau handal karena menunjukkan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$  yaitu 0,873.

**Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	15

*Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)*

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,888 untuk pertanyaan P1 sampai P15 variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), maka dapat disimpulkan bahwa angket kuesioner ini bersifat *reliable* atau handal karena menunjukkan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$  yaitu 0,888.

**Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,841	16

*Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)*

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,841 untuk pertanyaan P1 sampai P16 variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), maka dapat disimpulkan bahwa angket kuesioner ini bersifat *reliable* atau handal karena menunjukkan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$  yaitu 0,841.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil uji reliabilitas keseluruhan terlihat di bawah ini :

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan**

Variabel Penelitian	N. Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	15	0,888	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	16	0,841	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	14	0,873	Reliabel

*Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)*

Pada tabel 4.12 terlihat masing-masing item pernyataan yang mendukung variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) yang telah dihitung dengan uji reliabilitas menunjukkan nilai 0,888 variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai 0,841 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai 0,873 telah menghasilkan *cronbach alpha* diatas 0,6

sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel tersebut telah *reliable* atau handal.

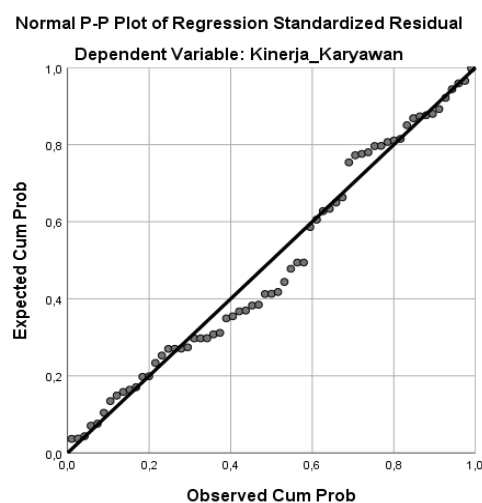
## E. Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, apabila data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot**



*Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)*

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa variabel independen dan dependen berdistribusi dengan normal. Grafik *Normal Probability Plot* menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tengah kurva dan tidak meluas. Dari hasil



tersebut berarti model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Karena modal penelitian ini berdistribusi normal, pengujian normalitas juga dapat dilihat melalui uji *Kolmogrov Smirnov*. Untuk menguji asumsi normalitas dengan uji *Kolmogrov Smirnov* nilai signifikan harus  $> 0,05$ . Berikut ini hasil uji *Kolmogrov Smirnov*:

**Tabel 4. 13 Hasil Uji Kolmogrov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,44544975
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,078
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov* test pada table diatas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,067 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai tingkat  $\alpha = 0,05$  oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data nilai residual model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Jika terjadi kolerasi maka dinamakan terdapat *problem multikolinieritas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel. Model regresi tidak terdapat multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika terjadi multikolinearitas antar variabel independen apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,1 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,735	1,360
	Lingkungan Kerja	,735	1,360

*Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)*

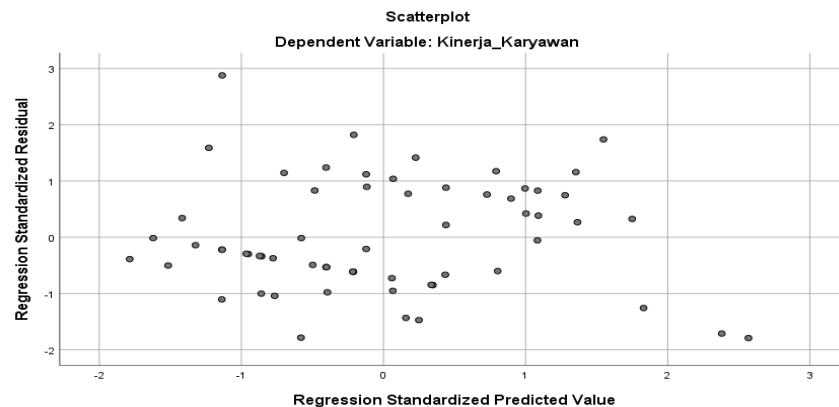
Berdasarkan tabel 4.14 Uji multikolinearitas pada table diatas menunjukkan nilai *tolerance* yang didapat pada disiplin kerja sebesar 0,735 dan lingkungan kerja sebesar 0,735 dengan nilai VIF disiplin kerja sebesar 1,360 dan lingkungan kerja sebesar 1,360. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* besar dari 0,1 dan VIF kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot* yaitu dengan melihat sebaran pola titik pada *scatterplot* regresi. Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastistas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

**Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas**



*Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)*

Berdasarkan gambar 4.3 hasil uji heterokedastisitas pada table diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas/teratur dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu ataupun lebih variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen. Hasil analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda yang diteliti dapat dituliskan sebagai berikut :

**Tabel 4. 15 Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,678	5,986		7,965	,000
	Disiplin Kerja	,356	,107	,462	3,340	,001
	Lingkungan Kerja	-,180	,103	-,242	-1,753	,085

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji analisis linear berganda pada table diatas dapat dijadikan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 47.678 + 0,356X_1 + (-0,180X_2) + e$$

Persamaan analisis regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a.  $\alpha$  atau nilai konstanta sebesar 47.678, variabel dependen kinerja karyawan dalam hal ini berarti akan sama nilainya dengan konstanta sebesar 47.678 apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai sama dengan 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) berpengaruh positif dan signifikan.
- b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,356 yang artinya koefisien bernilai positif yang berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini apabila  $X_1$  dinaikkan 100% maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,356 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Maka dari pada itu variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya disiplin kerja, akan terjadi peningkatan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,356.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar (-0,180) yang artinya koefisien bernilai negatif yang berarti terjadi hubungan negatif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini

apabila  $X_2$  dinaikkan 100% maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar (-0,180) satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak konstan. Maka dari itu variabel lingkungan kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja, akan terjadi penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar (-0,180).

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh setiap variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (*Degree Of Freedom*) = (n-2) dimana n adalah jumlah responden dan 2 adalah jumlah variabel bebas. Jika signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya jika signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Selanjutnya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4. 16 Uji Parsial (Uji T)**

No.	Variabel	Sig.	T	$\alpha$
1.	$X_1$ (Disiplin Kerja)	0,001	3,340	0,05
2.	$X_2$ (Lingkungan Kerja)	0,085	-1,753	0,05

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 Uji Parsial (Uji T) pengaruh dari masing-masing variabel yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas). Maka hasil analisis dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk

Untuk memberi  $t_{tabel}$  adalah  $df = n-2$  yaitu  $63-2 = 61$ , jadi nilai  $t_{tabel}$  di angka 1.999. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk, hasil pengujian (Uji T) antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.340 > 1.999$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar  $0.001 < 0.05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk

Untuk memberi  $t_{tabel}$  adalah  $df = n-2$  yaitu  $63-2 = 61$ , jadi nilai  $t_{tabel}$  di angka 1.999. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk, hasil pengujian (Uji T) antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1.753 < 1.999$ ), maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, dengan tingkat nilai signifikan (probabilitas) sebesar  $0.085 > 0.05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Uji Simultan (Uji F) digunakan pada penelitian yang memiliki dua variabel independen atau lebih. Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikasinya sebesar 0,05.

Untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$ , tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar  $\alpha = 5\% = 0,05$  dengan taraf menghitung  $df_1$  (jumlah variabel-1), dan  $df_2$  ( $n-k-1$ ), dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< \alpha = 0,05$  ini berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha = 0,05$  ini berarti bahwa seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. 17 Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,834	2	113,917	5,578	,006 <sup>b</sup>
	Residual	1225,245	60	20,421		
	Total	1453,079	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 Uji Simultan (Uji F) di atas dapat dilihat nilai  $f_{hitung}$  sebesar 5,578 dengan signifikan sebesar 0,006 nilai  $f_{tabel}$  pada tabel statistik dengan  $\alpha = 0,05$  dengan  $df_1$  (jumlah variabel-1) atau  $2-1 = 1$  dan  $df_2$  ( $n-k-1$ ) atau  $63-2-1 = 60$  ( $n$  adalah

jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Maka diperoleh nilai  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3,15.

$f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  ( $5,578 > 3,15$ ) dan signifikan  $< \alpha 0,05$  ( $0,006 < 0,05$ ), maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel dependen kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk. Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel independen secara bersama-sama (Simultan) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi berarti ragam naik turunnya Y seluruhnya di sebabkan oleh X. Oleh demikian, bila nilai X di ketahui, nilai Y dapat diramalkan secara sempurna. Nilai  $R^2$  akan selalu berada di antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti semakin besar kemampuan variabel independen untuk menjelaskan pengaruhnya kepada variabel dependen. Untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 18 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,396 <sup>a</sup>	,157	,129	4,519
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2022)



Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji koefisien determinasi pada table diatas dapat diperoleh nilai  $R$  yang merupakan simbol dari koefisien korelasi dengan nilai sebesar 0,396 artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan mempunyai korelasi sebesar 39,6% sisanya 60,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal ini berarti nilai  $R$  dapat diinterpretasikan dalam bentuk persentase bahwa hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dikategorikan kuat dengan perolehan nilai  $R$  *Square* atau koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,157 hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 15,7% terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 15,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 84,3% lagi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil statistik diperoleh bahwa pengaruh variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan menyajikan hasil yang beragam dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan hasil pengujian dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya diduga karena adanya perbedaan metode pengujian, sumber data dan perbedaan pada objek yang diteliti serta tahun penelitian.

##### **1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis Uji  $t$  diatas dapat diketahui bahwa, antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.340 > t_{tabel}$  sebesar 1.999, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar

0.001 < 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

Dengan hasil ini bahwa penyebab kondisi disiplin kerja yang ada pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk menganggap bahwa disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat absensi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kelancaran aktivitas di dalam perusahaan. Apabila meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan berkurangnya jumlah karyawan tentu saja dapat mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan turunnya produktivitas dan keuntungan perusahaan serta dapat juga menghambat kelancaran dari tujuan perusahaan.

Dimana hasil ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2017:89-92) bahwa adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah melalui besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan dalam menegakkan disiplin kerja perusahaan, dan pimpinan memberikan perhatian yang besar untuk para karyawan.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sinta Herlini Putri dan Onsardi, Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu (2019) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Madeline Hotel Bengkulu”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk, yang menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis Uji t diatas dapat diketahui bahwa, antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(-1.753) < t_{tabel}$  sebesar 1.999, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar  $0.085 > 0.05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

Dengan hasil ini bahwa penyebab kondisi lingkungan kerja yang ada pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk menganggap bahwa lingkungan tempat bekerja sudah mendukung dalam hal kenyamanan dan tidak menghambat kinerja karyawan dalam bekerja. Maka, hasil ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan tidak sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Busro (2017:301) bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada didalam organisasi perusahaan baik lingkungan fisik, lingkungan social, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan satu sama lain.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Fatari dan Seno Firmansyah, Universitas Bina Bangsa

(2021) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Polyplex Films Indonesia”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis Uji F diatas dapat diketahui bahwa, antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung} > f_{tabel}$  ( $5,578 > 3,15$ ) dan signifikan  $< \alpha$   $0,05$  ( $0,006 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel independen secara bersama-sama (Simultan) mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap variabel dependen. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk. Artinya jika disiplin kerja dan lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak baik maka akan menurunkan kinerja karyawannya.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Herlina Lusiana dan Firdaus, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, (2018) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk” maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.340 > 1.999$ ), maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar  $0.001 < 0.05$ .
2. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1.753 < 1.999$ ), maka  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar  $0.085 > 0.05$ .
3. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $5,578 > 3,15$ ), maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, dan signifikan (probabilitas) sebesar  $< \alpha 0,05$  ( $0,006 < 0,05$ ).

## **B. Implikasi**

Hasil penelitian ini dapat diimplikasikan sebagai pembantu dalam bidang akademis dan praktisi, sebagai berikut:

### **1. Bagi Bidang Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi terhadap pengadaan mata kuliah manajemen sumber daya manusia agar indikator pembelajaran mahasiswa memiliki pengetahuan dan dibekali ilmu bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

### **2. Bagi Bidang Praktisi**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan masukan beserta saran yang bermanfaat bagi karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga mampu menghasilkan dengan baik serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, dan membantu diri karyawan untuk mencapai tujuan pribadinya.

## **C. Saran**

Dari hasil penelitian dan implikasi yang telah penulis jabarkan, maka penulis ingin memberikan saran yang mana mungkin dapat membantu pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama. Berikut ini saran yang penulis akan berikan :

### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk menyediakan fasilitas kerja yaitu lingkungan kerja fisiknya seperti Alat Pelindung Diri (APD) serta disediakan gas pemadam kebakaran di setiap stasiun tempat kerja karyawan. Agar apabila terjadinya suatu kecelakaan kerja karyawan

dapat mengatasinya dengan cepat. Adapaun lingkungan kerja non fisiknya ialah seperti hubungan antar karyawan, hubungan atasan dengan karyawan yang sangat harmonis antara satu dengan yang lainnya juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Bagian Proses pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat lebih menambah jumlah item banyak variabel yang diajukan kepada responden serta dapat mengembangkan variabel tersebut yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik dan menghasilkan referensi yang lebih banyak lagi bagi perkembangan ilmu manajemen.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: DEEPUBLISH (Group Penerbitan CV Budi Utama) Anggota IKAPI.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (2 ed.)*. Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA Anggota IKAPI DIY.
- Budianto, A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Expert.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicya, V. (2020). *SUMBER DAYA MANUSIA: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi (Pertama ed.)*. Jawa Barat: CV Jejak, Anggota IKAPI.
- Dkk, R. D. (2018). *Administrasi Bisnis. Vol. 62 No. 1*.
- Erwin. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Central Satrya Perdana. *Jurnal Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang*, 42-43.
- Fahmi, I. (2013). *MANAJEMEN KINERJA Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatari, & Firmansyah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi di PT. Polyplex Films Indonesia. *Prosiding The 1st National Conference on Applied Business, Education & Technology (NCABET) Universitas Bina Bangsa*, 115-127.
- Hafulyon, & Fitria, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.)*. Yogyakarta: STAIN Batu Sangkar Press.
- Hartati, Y., & Ratna Sari, S. L. (2019). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi (Pertama ed.)*. Bandung: CV. Qiara Media.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS Konsep dan Aplikasi (Pertama ed.)*. Medan: UMSU PRESS.
- Lusiana, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya

- Kalimantan Selatan). *AL-ULUM ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA*, 4(1), 112-122.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (II ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maryanti. (2014). *Meningkatkan Keunggulan Perusahaan Melalui Manajemen Perkantoran Efektif* (Kedua ed.). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Masruroh, S. (2012). Upaya Peningkatan Kedisiplinan Masuk Kegiatan Belajar Mengajar Melalui Layanan Konseling Individu Pada Siswa Kelas VII H SMP Negeri 4 Surakarta Semester Satu Tahun 2011/2012. *Artikel Jurnal*, 1-11.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-159.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(1), 19-37.
- Putri, S. H., & Onsardi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Madeline Hotel Bengkulu . *Hasil Penelitian FEB UMB* , 1-43.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-9.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Pertama ed.). Malang: UB Press.
- Riyadi, S. (2018). *faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress* (Pertama ed.). Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Setiawan, D., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(2), 47-55.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Simanjuntak, M. D. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah-I Medan. *Tesis*, 1-123.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Pertama ed.). Bali: Nila Cakra.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 ed.). Jakarta: Kencana.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*, 7(1), 371-380.
- Tyas, R. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 172-179.
- Widyanata, R. (2015). Pengaruh Lingkungan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung. *Universitas Pendidikan Indonesia*, 1-11.