PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDRILLCO BAKTI, DI DURI KM 7 KULIM KABUPATEN BENGKALIS RIAU

(The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At PT Indrillco Bakti, In Duri Km 7 Kulim, Bengkalis Regency, Riau)

DRAFT SKRIPSI

Oleh

AYU RETNO ANGGRAINI

2161201161

JURUSAN : MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AYU RETNO ANGGRAINI

NIM : 2161201161

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDRILLCO BAKTI, DI DURI KM 7 KULIM KABUPATEN BENGKALIS RIAU

DISETUJUI

PEMBIMBING I

LILI ERTI, SE., MM
NIDN: 1028046101

PEMBIMBING II

TASRIL, SE., MM
NIDN: 1010056201

DEKAN

DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M.,M.H., AK., CA., ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

DR. AZKURIYANDI, S.E.,M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: AYU RETNO ANGGRAINI
NIM	: 2161201161
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDRILLCO BAKTI, DI DURI KM 7 KULIM KABUPATEN BENGKALIS RIAU

DISETUJUI OLEH

KETUA

Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI, SE I, M.Si
NIDN: 1008078602

ANGGOTA

LILI ERTI, SE., MM
NIDN: 1015058102

TASRIL, SE., MM
NIDN: 1010056201

SOUVYA FITRIE, SE., MM
NIDN: 1011107901

Dr. IDEL WALDELMI, SE I, M.Si
NIDN: 1008078602

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDRILLCO BAKTI, DI DURI KM 7 KULIM KABUPATEN BENGKALIS RIAU

Oleh : Ayu Retno Anggraini

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indrillco Bakti, Di Duri Km 7 Kulim Kabupaten Bengkalis Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kuesioner kepada 71 responden dengan menggunakan metode purposive sampling untuk mengetahui tanggapan responden terhadap setiap variabel. Analis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantatif yang meliputi uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi (R2). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang berfungsi membuktikan hipotesis penelitian. Hasil menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indrillco Bakti. Adjusted R square sebesar 0,697 menunjukan bahwa 69,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel yang digunakan dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 30,3% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Kata kunci: Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INDRILLCO BAKTI, IN DURI KM 7 KULIM, BENGKALIS REGENCY, RIAU

By : Ayu Retno Anggraini

This study aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT Indrillco Bakti, located in Duri Km 7 Kulim, Bengkalis Regency, Riau. The objective of this study was to analyze the influence of each variable: the work environment (X1) and work discipline (X2), on employee performance (Y). Data were collected through a questionnaire from 71 respondents using a purposive sampling method to determine respondents' responses to each variable. The data analysis used in this study was quantitative analysis, including validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis tests, and coefficient of determination (R2) analysis. The data analysis technique used was multiple regression analysis to prove the research hypothesis. The results showed that the work environment variable had no effect on employee performance, and the work discipline variable had a positive and significant effect on employee performance at PT Indrillco Bakti. The adjusted R-square of 0.697 indicates that 69.7% of the variation in employee performance can be explained by the two variables used in the regression equation. The remaining 30.3% is explained by other variables.

Keywords: Work discipline, work environment, and employee performance.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dan dukungan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya ilmiah ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dcantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, berserta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya dan sebaik-baiknya.

Pekanbaru, 9 Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan



Ayu Retno Anggraini

KATA PENGHANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kemurahan dan kebaikan Tuhan Yang Maha Esa yag telah melimpahkan rahmat dan kurnia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indrillco Bakti, Di Duri Km 7 Kulim Kabupaten Bengkalis Riau"**

Skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat dalam mengikuti ujian oral comprehensive sarjana lengkap pada program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karna itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasi kepada :

1. Bapak Dr. Dini Onasis, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Aznuriyandi, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
3. Ibuk Lili Erti, SE, MM selaku pembimbing I dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas segala bimbingan yang telah ibuk berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.
4. Bapak Tasril, SE, MM selaku pembimbing II dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas segala bimbingan yang telah bapak berikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang diharapkan.

5. Kedua orang tua saya, Teruntuk Bapak Supriadi Cinta pertama saya dan pintu surgaku Ibuk Rahmadanis yang selalu memberikan doa dan kasih sayangnya kepada penulis, serta kaka Indah Febriani yang turut membantu penulis menyelesaikan skripsi terimakasih atas dukunganya. Abang saya Suci agustianto Dan adik Aqilah Balqis yang turut memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman saya Tika Saputri, Nur Azizah, Erlina loanda pakpahan yang telah memberikan bantuan, motivasi dan dorongan moral kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga kita semua menjadi orang yang sukses.
7. Kepada seseorang Waldi Wahyudi terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah,
8. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, dan terimakasih telah mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keaadan dan tidak pernah mau memutuskan untuk menyerah.

Pekanbaru, 9 Juli 2025

Penulis

Ayu Retno Anggraini

NIM: 216120161

DAFTAR ISI

ABSTRAK i

PERNYATAAN iii

KATA PENGHANTAR iv

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL ix

BAB I 1

PENDAHULUAN 1

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN 1

1.2 RUMUSAN MASALAH 6

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 7

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN 7

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN 7

1.4 SISTEMIKA PENULISAN 8

BAB II 10

TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 10

2.1 TELAAH PUSTAKA 10

2.1.1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 10

2.1.2 LINGKUNGAN KERJA 14

2.1.2.1 PENGERTIAN LINGKUNGAN KERJA 14

2.1.2.2 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LINGKUNGAN KERJA 15

2.1.3. JENIS-JENIS LINGKUNGAN KERJA 17

2.1.3.1 INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA 18

2.1.4 DISIPLIN KERJA 19

2.1.4.1 PENGERTIAN DISIPLIN KERJA 19
2.1.4.2 JENIS-JENIS DISIPLIN KERJA 21
2.1.4.3 TUJUAN DAN MANFAAT DISIPLIN 22
2.1.4.4 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA 23
2.1.4.5 INDIKATOR DISIPLIN KERJA 25
2.1.5 KINERJA KARYAWAN 26
2.1.5.1 PENGERTIAN KINERJA 26
2.1.5.2 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN 27
2.1.5.3 MANFAAT DAN TUJUAN KINERJA KARYAWAN 29
2.1.5.4 INDIKATOR KINERJA 30
2.1.5.5 KRITERIA KINERJA PEGAWAI 30
2.2 JURNAL PENELITIAN TERDAHULU 31
2.3 KERANGKA PEMIKIRAN 34
2.4 HIPOTESIS PENELITIAN 36
BAB III **37**
METODE PENELITIAN **37**
3.1 METODE PENELITIAN 37
3.1.1 OBJEK PENELITIAN 37
3.1.2 POPULASI DAN SAMPEL 37
3.1.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL 39
3.1.4 JENIS DAN SUMBER DATA 39
3.1.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA 40
3.1.6 IDENTIFIKASI DAN OPERASIONAL VARIABEL 41
3.1.7 TEKNIK ANALISIS DATA 44

BAB IV 54
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 54
4.1 SEJARAH PT INDRILLCO BAKTI 54
4.2 Visi & Misi PT Indrillco Bakti 55
4.2.1 Visi PT Indrillco Bakti 55
4.2.2. Misi PT Indrillco Bakti 55
4.3 STRUKTUR ORGANISASI 55
4.4 LAYANAN PT INDRILLCO BAKTI 56
BAB V 58
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 58
5.1 HASIL DAN PEMBAHASAN 58
5.1.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN 58
5.2 HASIL PENELITIAN 62
5.2.1 HASIL UJI VALIDITAS 62
5.2.2 HASIL UJI REABILITAS 63
5.2.3 HASIL UJI ASUMSI KLASIK 65
BAB VI 82
KESIMPULAN DAN SARAN 82
6.1 KESIMPULAN 82
6.2 SARAN 82
DAFTAR PUSTAKA 84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Target dan Realisasi Pengeboran Sumur Minyak Bumi PT. Indrillco Bakti Duri Tahun 2020-2024 2
Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT. Indrillco Bakti Duri Tahun 2020-2024 3
Tabel 1.3 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan pada PT Indrillco Bakti Duri di Duri5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 32
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator 41
Tabel 3.2 Skala Likert untuk Instrumen Penelitian 45
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 59
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Usia 61
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Instrumen 62
Tabel 5.5 Hasil Uji Reabilitas 64
Tabel 5.6 Uji Normalitas 66
Tabel 5.7 Uji Multikolinieritas 68
Tabel 5.8 Uji T 71
Tabel 5.9 Uji F 74
Tabel 5.10 Regresi Linear Berganda 75
Tabel 5.11 Koefisien Regresi Berganda 75
Tabel 5.12 Koefisien Determinan (R2) 78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian 35

Gambar 5.1 Diagram Berdasarkan Jenis Kelamim 58

Gambar 5.2 Diagram Berdasarkan Tingkat Pendidikan 59

Gambar 5.3 Diagram Berdasarkan Usia 61

Gambar 5.4 Histogram 65

Gambar 5.5 P-Plot 67

Gambar 5.6 Uji Heterokedastisitas 70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh yang paling penting berperan dalam suatu organisasi perusahaan maupun organisasi pemerintah. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, diharapkan bagi setiap organisasi perusahaan maupun organisasi pemerintah dituntut untuk mampu mengelolah setiap sumber daya manusia dan bagaimana setiap sumber daya dikelolah dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak lepas dari karyawan yang diharapkan dapat berprestasi dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang sangat dibutuhkan di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan mengendalikan setiap aktivitas organisasi. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar terwujudnya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan sebanyak-banyaknya. Menurut Sisna (2019:59) perusahaan harus pandai mengendalikan dan mengelola sumber daya yang telah dimiliki agar bekerja dengan efisien dan efektif, bila perusahaan tidak bisa mengendalaikan karyawan maka perusaahan itu tidak akan berjalan efektif.

PT. Indrillco Bakti merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi di bidang pengeboran minyak bumi dan perawatan rig (Drilling and Rig Service) yang memiliki visi menjadi perusahaan energi terkemuka di sektor minyak dan gas bumi

dengan kualitas terbaik. Agar tercapainya cita-cita perusahaan maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan dikarenakan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan di mata khalayak luas. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2016:67).

Menurut Siagian (2017:16) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Namun, berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Rekapitulasi Target dan Realisasi Pengeboran Sumur Minyak Bumi PT. Indrillco Bakti Duri Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pengeboran (sumur)	Realisasi Pengeboran (sumur)	Capaian (%)
2020	117	9	5	55,56
2021	120	9	6	66,67
2022	144	12	6	50
2023	185	9	5	55
2024	240	8	6	75

Sumber : PT. Indrillco Bakti Duri, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadinya fluktuasi antara target dan realisasi dalam pengeboran sumur minyak bumi pada tahun 2020-2024 dalam mencapai target yang telah ditetapakan perusahaan. Namun bertahun-tahun tidak pernah tercapainya target pengeboran yang telah ditetapkan perusahaan terasebut. Jumlah karyawan tiap tahunnya terus bertambah namun target masih jauh dari kata realisasi dalam pengeboran minyak. Data diatas mencerminkan bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal dalam mencapai target, ini ditandai dengan kurangnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Agar terjadi peningkatan kinerja karyawan terdapat beberapa hal yang harus yang diperhatikan oleh perusahaan seperti memperhatikan lingkungan kerja karyawan dan menjaga kedisiplin kerja karyawan.

Tabel 1.2

Data Kinerja Karyawan PT. Indrillco Bakti Duri Tahun 2020-2024

Tahun	**Jumlah Karyawan**	**Kriteria**			
		Sangat baik	**Baik**	**Cukup**	**Buruk**
2020	117	31	65	18	3
2021	120	26	73	17	4
2022	144	38	75	29	2
2023	185	46	98	38	3
2024	240	69	119	47	5

Sumber : PT. Indrillco Bakti Duri, 2024

Dari Tabel 1.2 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir masih banyaknya kinerja karyawan dalam kategori cukup

bahkan ada beberapa dalam kategori buruk. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dengan Tingkat kinerja terendah pada tahun 2024 dengan kategori cukup sebanyak 47 orang dan buruk 5 orang. Kecenderungan menurunnya kinerja karyawan tentu erat kaitannya dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2016:54).

Lingkungan kerja merupakan faktor penting agar tercapainya kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Nitiseiomo, 2019:183). Menurut Sedarmayani (2017:48) serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja di PT. Indrillco Bakti secara menyeluruh sudah sangat bagus karena di lengkapi dengan berbagai inventaris namun ruang tempat bekerja masih terlalu sempit untuk mendukung berbagai aktifitas kerjaaan dan suara bising yang berasal dari berbagai mesin terdengar didalam ruang sehingga membuat pekerjaan agak terganggu karena mendengar suara mesin tersebut. Menurut para karyawan aktifitas bekerja sudah didukung berbagai inventaris namun banyak keluhan pekerja pada ruang tesebut mengatakan bahwa 4 membutuhkan 1-2 komputer lagi dan keluhan lainnya tempat penyimpanan file yang tidak beraturan sehingga membuat pekerja membutuhkan waktu yang lebih untuk mencari data data untuk menunjang pekerjaan mereka.

Selain faktor lingkungan kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang efisien, faktor lain penentunya yakni disipin dalam bekerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai

berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Sedangkan menurut Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017:193) “disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.3

Rekapitulasi Kehadiran Karyawan pada PT Indrillco Bakti Duri di Duri

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja(hari)	Absensi Karyawan (hari)		Jumlah Absensi Karyawan (hari)	Persentase (%)
				Alfa	Izin		
1	2020	117	298	34	68	231	0,68
2	2021	120	297	29	63	211	0,62
3	2022	144	297	31	78	244	0,72
4	2023	185	297	39	82	227	0,67
5	2024	240	298	32	75	238	0,70

Sumber : PT. Indrillco Bakti Duri, 2024

Dari tabel 1.3 diatas tingkat absensi karyawan menjadi permasalahan setiap tahunnya, yaitu tahun 2020 dengan jumlah persentase 0,68%, pada tahun 2021turun dengan jumlah persentase 0,62%, pada tahun 2022 dengan jumlah persentase 0,72%, pada tahun 2023 dengan persentase 0,67%, dan tahun 2024dengan jumlah persentase 0,70%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2022 dan absensi terendah pada tahun 2023. Hal tersebut merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja pegawai dari segi kedisiplinan. Ketidakhadiran karyawan dapat menghambat proses penggalian minyak dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa jika karyawan datang terlambat atau izin tidak masuk dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan tidak selesai sesuai yang diharapkan oleh perusahaann

Berdasarkan uraian fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja maka saya penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INDRILLCO BAKTI, DI DURI KM 7 KULIM KABUPATEN BENGKALIS RIAU"**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan, adapun pertanyaan penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indrillco Bakti?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indrillco Bakti?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indrillco Bakti?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian adalah :

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indrillco Bakti.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indrillco Bakti.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indrillco Bakti.

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat bagi penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta pengembangan wawasan secara khusus pada bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapakan dapat dipergunakan sebagai dasar serta tolak ukur oleh perusahaan dalam hal pengambilan keputusan. Khususnya dalam hal melaksanakan kebijakan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

1.4 SISTEMIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini ditulis untuk memudahkan penulis dan pembaca dalam memahami isi penelitian. Maka dari penulisan ini terdiri dari 5 bab dan dengan rician sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama ini berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah yang akan dibahas, tujuan adanya penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematik penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab kedua ini berisi tentang tinjauan pustaka yang memuat landasan teori dan konsep strategi yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan nasabah, kajian-kajian penelitian terdahulu, kerangka penelitian, pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini berisi tentang jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel,dan sumber data, teknik pengumpulan data dan tenik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab keempat ini berisi tentang sejarah singkat , struktur organisasi dan aktifitas umum dari PT Indrillco Bakti.

BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab kelima ini berisi tentang hasil analisis data dan pembahasan.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab keenam ini berisi tentang analisis data dan pembahasan kesimpulan dan saran dari penelitian yang sudah diteliti. Bagian ini adalah akhir dalam penulisan skripsi yang menampilkan kesimpulan dan saran.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja kinerja karyawan di PT Indrillco Bakti Duri. Penelitian ini menggunakan estimasi regresi linerar berganda, sehingga dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja memiliki nilai positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indrillco Bakti Duri dengan nilai Sig. 0,498 dan nilai koefisien 0,034.
2. Disiplin kerja memiliki nilai positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indrillco Bakti Duri dengan nilai Sig. 0,00 dan nilai koefisien 0,524.

6.2 SARAN

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil kesimpulan, adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti antara lain :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya dapat lebih memperdalam kembali dan menambah mengenai faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Indrillco Bakti Duri.

2. Bagi Perusahaan

Disarankan bagi perusahaan perlu meningkatkan fasilitas dan suasana kerja

agar lebih

nyaman dan mendukung produktivitas karyawan, meningkatkan program pembinaan dan pelatihan disiplin kerja karyawan, menerapkan sistem reward dan punishment untuk mendukung kedisiplinan. mengevaluasi ulang aspek lingkungan kerja yang diteliti (fisik, sosial, psikologis) dan menggunakan metode kualitatif (wawancara/FGD) untuk menggali persepsi lingkungan kerja.

3. Bagi Akademik

Pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manuasia untuk topik lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

RENCANA DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU

Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management* & Motivasi Kerja. Pasuruan : Qiara Media.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ahyari, Agus. (2015). Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi). Yogyakarta : BPFE Yogyakarta

Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Sidoarjo : Indoneisa Pustaka.

Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian KInnerja Karyawan, Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

Donny, Juni Priansa. (2019). Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan. Cetakan 1. Surabaya : Simbiosa Rekatama Media.

Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

Hartatik, I. P. (2018). Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Malayu S.P Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Nitisemito. (2019). Manajemen Personalia (Manajemen SDM). Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Schulter dan Jakson. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung :PT Alfabet.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .

Suwardi dan Daryanto. (2018). Pedoman Praktik K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup. Yogyakarta : Gava Media.

Veithzal Rivai Zainal, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok : PT Raja Grafindo.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok : PT Raja Grafindo Persada.

SUMBER JURNAL

Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran), 2 : 49–56.

Brenda, dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ordan Bakery Tomohon, 10(1), 963-971.

Eigis Yani P & Nurul Anggraeni. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta, 2(1), 143-148.

Nur Ikhlas & Alfian. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya dan Olahraga Solok Selatan,1(11), 1297-1308.

Sisna, dan Gunawan Eko Nurtahjono. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pekerja PT. PLN Area Kediri Malang : (JAB). Vol.15 (1).

Yanuarso, B. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, *2*(2), 330–337.

Sari, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, *3*(1), 11-17.

Santi Sarip, & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, *3*(1), 94–111.