

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (NON FISIK) DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN
PEMANEN KELAPA SAWIT PADA PT. RAMAJAYA
PRAMUKTI KECAMATAN TAPUNG HILIR
KABUPATEN KAMPAR, RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi S1 Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:**EVI ANGGRIANI****12070123139**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2024



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : EVI ANGGRIANI
NIM : 12070123139
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (NON FISIK) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PEMANEN KELAPA SAWIT PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI KECATAMAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR, RIAU

**DISETUJUI OLEH DOSEN
 PEMBIMBING**

Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM
 NIP. 197000826 199903 2 001

MENGETAHUI

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN
 ILMU SOSIAL**



Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM
 NIP. 197000826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
 SI MANAJEMEN**

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Evi Anggriani
NIM : 12070123139
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja (Non Fisik) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau
Tanggal Ujian : 7 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua
Faiza Mukhlis, SE, M.Si
NIP. 19741108 200003 2

Penguji I
Nurlasera, SE, M.Si
NIP. 19730601 200710 2

Penguji II
Fakhrurrozi, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002

Sekretaris
Meri Sandora, SE, MM
NIP. 19790101 200710 1 003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 23 Oktober 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Evi Anggriani
 NIM : 12070123139
 Tempat/Tgl.Lahir : Kota Bangun, 07 Maret 2002
 Fakultas / Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah Lainnya*:

Pengaruh lingkungan kerja (Non Fisik) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Tetap Bagian Pemanan Kelapa Sawit pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau

Menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiasi.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang – undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 23 Oktober 2024
 Yang membuat pernyataan



Evi Anggriani
 NIM : 12070123139

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (NON FISIK) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PEMANEN KELAPA SAWIT PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR, RIAU

OLEH

EVI ANGGRIANI
12070123139

PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada perkebunan kelapa sawit. Penulis melakukan penelitian untuk mengetahui ada pengaruh lingkungan kerja (non fisik) terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap dan mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja (non fisik) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Ramajaya Pramukti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Ramajaya Pramukti yang berjumlah 98 orang dengan sampel keseluruhannya yaitu 98 responden yang merupakan karyawan di PT. Ramajaya Pramukti dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode statistik *Partial Least Square* (SmartPls). Melakukan uji Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pengaruh lingkungan kerja (non fisik) terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja(non fisik), Disiplin Kerja, dan Kinerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT (NON-PHYSICAL) AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PERMANENT EMPLOYEES IN THE HARVESTING DEPARTMENT AT PT. RAMAJAYA PRAMUKTI, TAPUNG HILIR DISTRICT, KAMPAR REGENCY, RIAU

BY

**EVI ANGGRIANI
12070123139**

PT. Ramajaya Pramukti, Tapung Hilir District, Kampar Regency, Riau. Company is one of the companies operating in oil palm plantations. The author conducted research to find out the influence of the work environment (non-physical) on employee performance, to find out the influence of work discipline on the performance of permanent employees and to find out whether there is an influence of the work environment (non-physical) and work discipline on the performance of permanent employees at PT. lRamajaya Pramukti. l The population in line research is permanent employees at PT. Ramajaya Pramukti, numbering 98 people, with a total sample of 98 respondents who were employees of LPT. Ramajaya Pramukti lusing saturated sampling techniques. lCollection techniques by distributing questionnaires and interviews. Data analysis techniques use a quantitative approach with the Partial Least Square (SmartPls) statistical method. lConducting research lThe results of lline research show that: (1) the influence of the work environment (non-physical) on employee performance is positive and significant; (2) the influence of work discipline on employee performance is positive and significant.

Keywords: *Work Environment (non-physical), Work Discipline, and Performance*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Al-hamdulillahi Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat, kurnia dan hidayahnya penulis skripsi yang berjudul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (NON FISIK) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PEMANEN PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR, RIAU" dapat menyelesaikan tugas yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Didalam skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih belum sempurna, masih banyak kesalahan dan kekurangan maupun kekhilafan dalam penulisan skripsi ini sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang bersifat konstruktif.

Pada kesempatan ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaga. Maka dari itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua yang sangat berjasa dalam hidup penulis, Bapak Slamet dan Ibu Nursiah . Terimakasih atas do'a, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga dititik ini. Semoga allah SWT memberikan keberkahan didunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orang tua terbaik dan sempurna bagi penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor UIN SUSKA Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen.
4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, mengarahkan serta memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Staf program studi Manajemen dan staf akademik yang telah banyak membantu pengurusan administrasi dikampus.
6. Bapak Muklis, SE, MM, selaku pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga untuk memberikan arahan dan nasihat kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
8. Teruntuk ibu saya Lizmawati, S.Pd yang telah memberikan semangat mulai dari awal penyusunan skripsi sampai dengan selesai.
9. Pihak PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau, penulis berterimakasih atas kemudahan segala urusan dengan pemberian izin penelitian dan proses penelitian hingga surat menyurat.
10. Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri, EVI ANGGRIANI. Terimakasih sudah mau bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai dititik ini, walau kadang merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan tidak lelah untuk mencoba.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis, semoga menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini . penulis berharap adanya kritik dan saran dari berbagai pihak bertujuan untuk menyempurnakan skripsi ini.

Pekanbaru, Oktober 2024

Penulis

EVI ANGGRIANI
NIM. 12070123139

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kinerja Karyawan.....	16
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.3 Lingkungan Kerja (Non Fisik).....	19
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja (Non Fisik).....	19
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja (non Fisik)	20
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja (Non Fisik)	21
2.4 Disiplin Kerja.....	21
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.4.2 Faktor-faktor Yang disiplin Kerja.....	22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja	24
2.5 Hubungan Antar Variabel Penelitian	24
2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.6 Pandangan Islam Terhadap Variabel Penelitian	26
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan.....	26
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja.....	27
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja	27
2.7 Penelitian Terdahulu	28
2.8 Kerangka Pemikiran	32
2.9 Hipotesis	34
2.9.1 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	34
2.9.2 Disiplin Kerja.....	35
2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	37
3.3 Jenis Dan Sumber Data	37
3.3.1 Data Primer	37
3.3.2 Data Sekunder.....	38
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.5.1 Observasi	39
3.5.2 Koesioner.....	39
3.5.3 wawancara	40
3.6 Teknik Analisis Data	40
3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	41



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

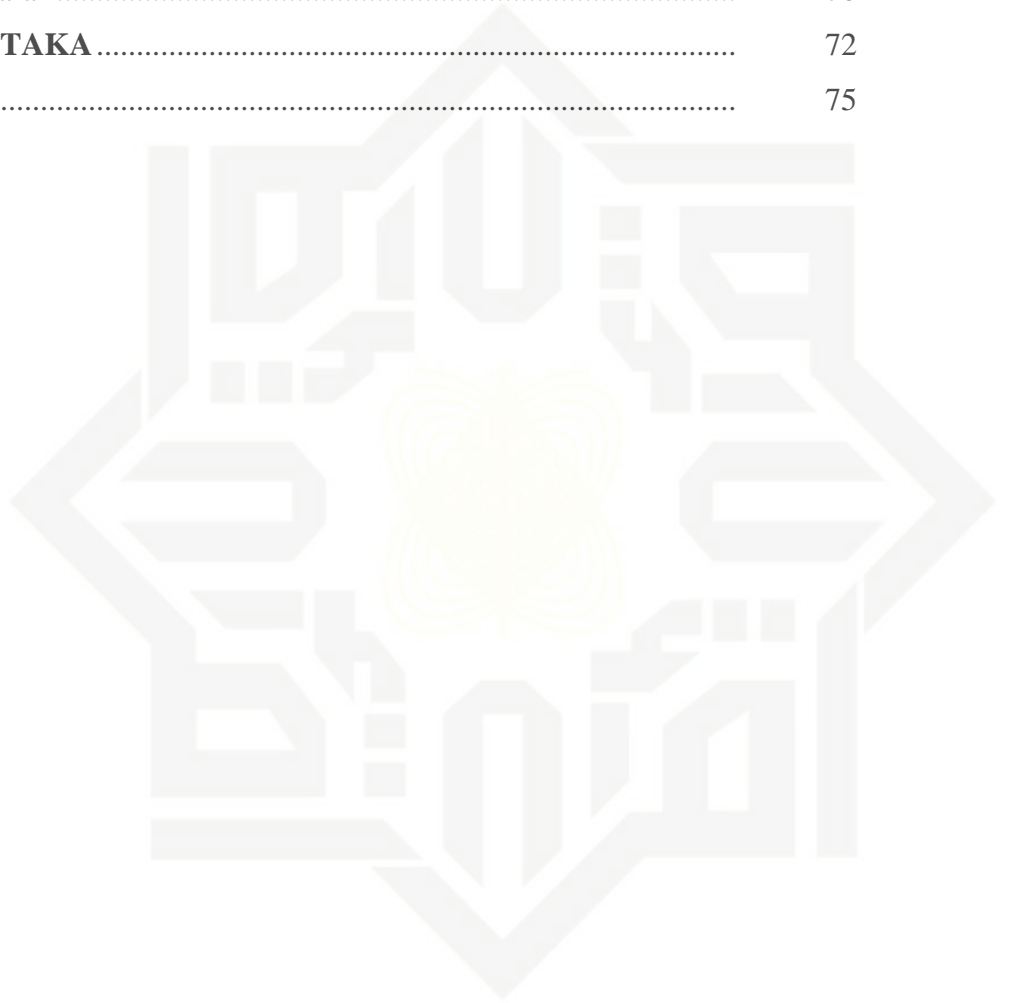
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.2 Validitas Konvergen	41
3.6.3 Validitas Diskriminan.....	42
3.6.4 Cnstruct Reliability.....	42
3.6.5 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	43
3.6.6 R-Square	43
3.6.7 Path Coeffiecient	43
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	44
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	44
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan	44
4.2.1 Visi	44
4.2.2 Misi.....	45
4.3 Logo atau Lambang PT. Ramajaya Pramukti	45
4.4 Struktur Perusahaan.....	45
4.5 Tugas dan Tanggung Jawab	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
5.1 Gambaran Penelitian	49
5.2 Karakteristik Responden	49
5.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	50
5.2.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
5.3 Analisis Data Deskriptif	52
5.3.1 Lingkungan Kerja (Non Fisik)	52
5.3.2 Disiplin Kerja.....	53
5.3.3 Kinerja Karyawan.....	54
5.4 Evaluasi Model.....	56
5.4.1 Uji Outer Model (Asesmen Model Pengukuran).....	56
5.5 Uji Validitas	59
5.5.1 Validitas Konvergen	59
5.5.2 Validitas Diskriminan.....	60
5.7 Uji Reliabilitas.....	63
5.7.1 Composite Reliability	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.7.2 Uji Inner Model	64
5.7.3 Pengujian Hipotesis	65
5.8 Pembahasan	66
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
6.1 Kesimpulan.....	70
6.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	75





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State's Imam University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR TABEL

1.1	Tabel Data Target Produksi PT. Ramajaya Pramukti.....	3
1.2	Tabel Kehadiran Karyawan PT. Ramajaya Pramukti.....	5
1.3	Tabel Data Surat Peringatan/sanksi Yang Keluar Terhadap Karyawan PT. Ramajaya Pramukti.....	6
1.4	Tabel Data Kunjungan Pimpinan Terhadap Karyawan PT. Ramajaya Pramukti.....	7
2.1	Tabel Pemetaan Hasil Penelitian Terdahulu.....	28
2.2	Tabel Operasional Variabel Penelitian.....	36
5.1	Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
5.2	Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	50
5.3	Tabel Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
5.4	Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (Non Fisik).....	52
5.5	Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	53
5.6	Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	55
5.7	Tabel Outer Model Sebelum Outlier.....	56
5.8	Tabel Outer Model Setelah <i>Outlier</i>	59
5.9	Tabel Outer Loading.....	60
5.10	Tabel Validitas Diskriminan atau Cross Loading.....	61
5.11	Tabel <i>Avarage Variance Extracted (AVE)</i>	62
5.12	Tabel Composite Reability.....	63
5.13	Tabel R Square.....	64
5.14	Tabel Uji Berdasarkan Total Effect.....	66

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 5.1 Model Skema Partial Least Square (PLS) Sebelum Outlier ..	58
Gambae 5.2 Model Skema Partial Least	58
Gambae 5.3 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	62
Gambae 5.4 Composite Reliability	64
Gambae 5.5 Analisis Iner Weight	65

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sumber daya manusia masih dianggap sebagai faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk dapat bertahan maupun berkembang. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan. Walaupun bagian manajemen lain seperti keuangan, pemasaran, dan operasional berjalan dengan baik, namun apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan handal, maka hasil kerja tidak akan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Jika perusahaan ingin bertahan dan berkompetitif dengan baik, perusahaan tersebut harus mampu menciptakan dan mencari SDM yang tepat untuk setiap posisi/jabatan serta menciptakan kondisi yang mampu membawa para karyawan untuk dapat mengoptimalkan semua potensi dan kemampuan sehingga meningkatkan hasil kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan bisa menciptakan atau mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas maka akan meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas perusahaan. Dengan pencapaian yang maksimal maka kelangsungan hidup perusahaan akan menjadi lebih baik.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai modal intelektual yang terdiri dari orang-orang yang berada didalam perusahaan yang memiliki kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Semua itu di dayagunakan dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai karyawan. Seorang karyawan mendayagunakan kemampuan yang ada didalam dirinya tersebut untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan adalah proses berorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas (Meinitasari, 2023). Kinerja karyawan sangat tergantung oleh beberapa hal seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan damai akan membuat pekerja menjadi lebih produktif dalam bekerja. Tapi itu tidak terlepas dari kualitas pekerja yang dimiliki

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



oleh perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang baik. Motivasi itu dapat berupa gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, dan disiplin dalam melakukan suatu hal apapun terhadap sesama karyawan atau diri sendiri.

Tabel 1.1 Data Target Produksi di PT. Ramajaya Pramukti

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (kg)	Terealisasi (kg)	Persentase (%)
2019	89	70.000.000	62.670.490	89,52%
2020	80	70.000.000	67.123.510	95,90%
2021	92	70.500.000	64.316.890	91,22%
2022	93	70.000.000	60.757.070	86,80%
2023	98	70.000.000	56.957.570	81,36%

Sumber: PT. Ramajaya Pramukti, 2024

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada setiap tahunnya akan mengalami perubahan. Pada tahun 2019 jumlah karyawan yaitu 89 dengan tonase terealisasi yaitu 62.670.490 dengan persentase 89,52%. Pada tahun 2020 mengalami kenaikan dengan jumlah karyawan 80 dengan tonase terealisasi yaitu 67.123.510 persentase 95,90%. Pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan jumlah karyawan 92 dengan tonase terealisasi 64.316.890 dengan persentase 91,22%. Pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan jumlah karyawan 93 dengan tonase terealisasi 60.757.070 dengan persentase 86,80%. Pada tahun 2023 mengalami penurunan yaitu dengan jumlah karyawan 98 dengan jumlah tonase terealisasi 56.957.570 dengan persentase 81,36%.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Farida dan Hartono (2016:41) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan sangat tergantung pada penggunaan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu sendiri, karena sumber daya manusia merupakan alat utama. Dengan adanya peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia, maka kedisiplinan sangat perlu ditingkatkan baik oleh manajer maupun karyawan. Kedisiplinan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya dan dapat meningkatkan pendapatan perusahaan yang maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Namun kedisiplinan karyawan juga merupakan masalah yang masih banyak dihadapi dalam lingkungan kerja di beberapa perusahaan. Kedisiplinan yang belum memadai sering dihadapi oleh perusahaan manapun terkait dengan upaya meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh. Masalah kedisiplinan karyawan ini berhubungan erat dengan pencapaian suatu tujuan perusahaan. Disiplin kerja karyawan sudah dikatakan baik apabila sudah mampu para karyawan terlihat ketaatan terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/intansi.

PT. Ramajaya Pramukti merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Salah satu peraturan kedisiplinan yang diterapkan PT. Ramajaya Pramukti kepada karyawannya yaitu disiplin dalam jam masuk kerja karyawan. Sebagaimana layaknya harapan perusahaan pada umumnya, PT. Ramajaya Pramukti juga mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan hasil yang optimal. Agar harapan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut bisa terwujud, maka PT. Ramajaya Pramukti juga harus memperhatikan kedisiplinan dan berupaya menerapkan kedisiplinan kerja karyawannya. Berikut ini adalah data disiplin kerja karyawan selama lima tahun terakhir.

Tabel 1.2 Data Kehadiran Kerja Karyawan di PT. Ramajaya Pramukti

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	izin	sakit	alfa	Persentase ketidakhadiran
2019	89	252	20	7	3	11,9%
2020	80	242	15	3	3	8,7%
2021	92	236	16	2	5	9,74%
2022	93	251	12	5	2	7,5%
2023	98	257	18	8	1	10,5%

Sumber: PT. Ramajaya Pramukti, 2024

Dari Tabel 1.2 diketahui bahwa karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti masih terlihat ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Menurut Edwin B Flippo (2011) alpa merupakan ketidakhadiran karyawan ditempat kerjanya pada saat ia harus bekerja, standar ketidakhadiran sekitar 2% yang berarti karyawan diperbolehkan tidak hadir antara 11 hingga 13 hari dalam setahun. Maka data di atas dapat disimpulkan bahwasannya masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir dihari kerja pada periode 2019-2023. Dikarenakan itu perusahaan perlu melakukan tindakan disiplin yang terdokumentasi yang biasa disebut SP (Surat Peringatan), yang mana terdiri dari SP1, SP2, dan SP3, bisa diamati pada tabel berikut:



Tabel 1.3 Data Surat Peringatan/sanksi Yang Keluar Terhadap Karyawan di PT. Ramajaya Pramukti

No	Tahun	Sp 1	Sp 2	Sp 3	PHK
1	2019	3	4		-
2	2020	3	-	-	-
3	2021	2	-	-	-
4	2022	5		-	-
5	2023	4	4	-	-

Sumber: PT, Ramajaya Pramukti, 2024

Secara garis besar, SP terbagi menjadi tiga, yaitu SP pertama, kedua, dan ketiga. Masing-masing berlaku selama enam bulan atau sesuai dengan perjanjian kerja. Jika dalam kurun waktu enam bulan perilaku karyawan tersebut membaik, itu artinya ia sudah terbebas dari SP pertama. Namun, bila masa SP pertama belum habis dan ia melakukan pelanggaran berbeda, perusahaan dapat memberikan SP kedua hingga SP ketiga. Dalam perusahaan ini ada beberapa hal yang membuat perusahaan mengeluarkan surat peringatan untuk karyawannya yaitu:

- Dalam sp1 karyawan tiga kali tidak masuk kerja tanpa keterangan.
- Dalam sp2 karyawan tidak disiplin dan tidak profesional dalam bekerja.
- dalam sp3 melanggar kebijakan perusahaan.

Menurut Setyadi (2015) menyatakan lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dengan bawahan. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas nya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antara karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 2024 UIN Suska Riau

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.4 Data Kunjungan Pimpinan Pada Divisi di PT. Ramajaya Pramukti

Tahun	Lokasi 1/Tahun	Lokasi 2/Tahun
2019	98 kali	60 kali
2020	84 kali	66 kali
2021	103 kali	89 kali
2022	112 kali	90 kali
2023	130 kali	94 kali

Sumber: Pt. Ramajaya Pramukti, 2024

Pada tabel 1.4 dapat diketahui bahwa kunjungan pimpinan pada lokasi 1 pada tahun 2019 sebanyak 98 kali sedangkan pada lokasi 2 sebanyak 60 kali. Pada tahun 2020 ke lokasi 1 sebanyak 84 kali sedangkan pada lokasi 2 sebanyak 66 kali. Pada tahun 2021 ke lokasi 1 sebanyak 103 kali sedangkan ke lokasi 2 sebanyak 89 kali. Pada tahun 2022 ke lokasi 1 sebanyak 112 kali sedangkan ke lokasi 2 sebanyak 90 kali. Pada tahun 2023 ke lokasi 1 sebanyak 130 kali sedangkan ke lokasi 2 sebanyak 94 kali. Maka kunjungan pimpinan ke lokasi 1 dan ke lokasi 2 mengalami perbedaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi berkaitan pula dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sopiah dalam Ryadi (2018:77-78) lingkungan kerja non fisik adalah tempat kerja yang mempengaruhi kerja seorang diorganisasi seperti suasana atau iklim kerja budaya kerja, hubungan interpersonal (antara sesama) karyawan, hubungan atasan dengan bawahan, tersedianya fasilitas umum seperti tempat ibadah dan tempat sejenisnya.

Fenomena lingkungan kerja non fisik yaitu:

- a. Kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan dikarenakan Pt. Ramajaya Pramukti memiliki dua lokasi dengan jarak tempuh 9 km lokasi 1



berada di desa Beringin Lestari sedangkan lokasi 2 tersebut berada di pondok dua dengan melewati satu desa yaitu desa kota bangun dengan jarak tempuh sekitar 30 menit maka sebab itu pimpinan tidak dapat berkunjung setiap hari untuk melihat keadaan yang berada di lokasi 1. Sehingga sebagian karyawan dari perusahaan tersebut kurang mendapatkan komunikasi yang baik dengan atasannya.

- b. Kurangnya rasa kebersamaan di antara karyawan, disebabkan tidak tersedianya tempat untuk beristirahat dan berkumpul bersama sehingga menyebabkan kurangnya interaksi antar karyawan.
- c. Dalam pengambilan buah sawit sering terjadi keterlambatan mobil truk datang sehingga menghambat pekerjaan karyawan dalam pengambilan buah sawitnya disebabkan jalan dalam kebun berupa tanah sehingga jika musim hujan jalan menjadi licin.

Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan karena setengah atau setengah hari mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut. Untuk itu perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Apabila masalah tersebut tidak segera dicari solusinya, maka dikhawatirkan akan menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja dan menghambat kinerja karyawan yang tentunya akan membawa dampak lanjutan yang lebih luas, baik karyawan maupun perusahaan.

Fenomena disiplin kerja pada PT. Ramajaya Pramukti salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan adalah disebabkan karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan yaitu:

- a. Karyawan masih ada yang belum menaati disiplin jam kerja, kurangnya kesadaran karyawan akan tanggungjawabnya terhadap pekerjaannya.
- b. Kurang tertibnya karyawan akan menggunakan jam kerja.
- c. Masih banyak yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) saat proses bekerja berlangsung, yaitu seperti penggunaan pelindung kepala, sarung tangan, dan sepatu pelindung. sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau tata tertib yang menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat suatu kesenjangan (*gap*), yaitu *research gap* yaitu perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Hasil penelitian sebelumnya yang berbeda-beda juga menunjukkan adanya *research gap* mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Vivi Amanah Harahap dan Wahyu Hidayat, 2019) yaitu menggunakan variabel X1 nya Motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervering sedangkan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel intervering. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh (Martadinata A.R 2021) terdapat teknik analisis data yang menggunakan teknik analisis data SPSS sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data *partial least square* yang didukung program Smart PLS dan ditambah dengan peerbedaan di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

indikator kinerja. Berdasarkan paparan latar belakang diatas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja (Non Fisik) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas yang dijelaskan secara singkat oleh penulis, maka muncul pertanyaan yang akan dijawab oleh penelitian ini ialah:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap Bagian Pemanen di PT. Ramajaya Pramukti Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap Bagian Pemanen di PT. Ramajaya Pramukti Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan tetap bagian pemanen di PT. Ramajaya Pramukti Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian pemanen di PT. Ramajaya Pramukti Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan bagi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis dengan Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian pemanen di PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau.
2. Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kompetensi di PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini agar pembahas dapat dibahas lebih rinci dan sistematis maka penulis membaginya dalam tiga bab, dimana pada masing-masing bab yang kesemuannya merupakan suatu kesuaian yang saling berhubungan. Dengan kerangka tulisan sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini Pendahuluan berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini mengemukakan teori yang melandasi pembahasan yang berhubungan dengan judul penelitian, yang terdiri dari: landasan teori, konsep operasional dan kerangka pemikiran.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis memaparkan dan menganalisis data-data yang didapatkan dari hasil pengujian. Selanjutnya dilakukan pembahasan mengenai pengaruh variabel indenpenden terhadap dependen.

BAB VI: PENUTUP

Dalam bab ini penulis menjelaskan mengenai kesimpulan akhir penelitian dan saran-saran yang direkomendasikan berdasarkan pengalaman di lapangan untuk perbaikan proses pengujian selanjutnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam kenyataannya manusia dengan organisasi sebagai wadah untuk mewujudkan hakikat kemanusiaan dan untuk memenuhi kebutuhan manusia memiliki yang sangat kuat. Beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya:

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Syafira N, 2019). Menurut Hasibuan (2019:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Syafira 2019 (Syafira N, 2019) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Perencanaan.

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan.

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian.

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan.

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian.

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.



10. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian.

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab- sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang- undang No. 12 tahun 1964.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Afandi (2018:84) mendefinisikan kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Sedangkan menurut kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:86), Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan yaitu

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan.

5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan atau organisasi
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai atau karyawan dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:206) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit. Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sopiah dalam Ryadi (2018: 77-78) lingkungan kerja non fisik adalah tempat kerja yang mempengaruhi kerja seorang diorganisasi seperti suasana atau iklim kerja dan budaya kerja, hubungan interpersonal (antara sesama) karyawan, hubungan atasan dengan bawahan, tersedianya fasilitas umum seperti tempat ibadah dan tempat sejenisnya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di tempat kerja baik secara fisik seperti tata ruang, pencahayaan dan lain-lain maupun non-fisik seperti hubungan antar pekerja (Rosminah, 2021). Menurut Azharuddin (2019), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Ada beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2017: 301) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja non fisik, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Kerja Yang Harmonis

Hubungan sosial yang harmonis di dalam organisasi, baik karyawan dengan pemimpin, maupun antara sesama rekan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam suatu lingkungan kerja.

2. Kesempatan Untuk Maju

Kemampuan atau kesempatan untuk maju merupakan faktor yang juga sangat penting untuk diperhatikan setiap perusahaan. Faktor ini berhubungan dengan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian.

3. Keamanan Dalam Pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja karyawan selama menjalankan tugasnya, misalnya aman dari berbagai kondisi yang membahayakan dan memperoleh perlakuan yang adil. Dengan terpenuhinya berbagai kondisi keamanan tersebut setiap karyawan akan memperoleh ketenangan dalam bekerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2019: 61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

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

3. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga



kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Fererius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin (Pranitasari & Khotimah, 2021). Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi



2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran, yaitu jumlah karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan ditandai dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah.
2. Tata Cara Kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan Pada Atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran Bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karna paksaan.
5. Tanggung Jawab, yaitu kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya.

2.5 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif. Sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan study yang dilakukan oleh Musriha (2013), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.



Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkan konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Menurut (Ismoyo, 2023) bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan sumber rejeki terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) . Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dikarenakan disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kerja yang melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan (Fahmi, 2017). Adanya pengaruh disiplin dengan kinerja karyawan sebagaimana hasil kajian (Kustum, 2011) yang menyatakan disiplin kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan. Menurut Hariandja dalam Meilany dkk (2015), menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Raharjo dalam Pangarso (2016) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Perbedaan dalam menilai antar anggota pada suatu organisasi, seringkali diikuti oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidak sesuaian nilai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.6 Pandangan Islam Terhadap Variabel Penelitian

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja.¹² Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun. Sumber motivasi tidak terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi itu melingkupi fakta bahwa pekerjaannya adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantu dia untuk mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat. Ketika seorang Muslim yang bekerja ini berarti bertujuan dengan, setiap pengurangan nilai hadiahduniawi dan materialistis tidak mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerjanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al- qur'an Surah At- Taubah/09:105.

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.6.2 Padangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam dan makhluk ciptaan Allah yang lain sebagai khalifah yang harus menggunakan syariat Islam dalam segala aktivitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan akhirat. Quraish Shihab menafsirkan tentang lingkungan kerja Islam sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ
 فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: *Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Dalam ajaran islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan antara lain surat An Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ
 إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat).*

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

Tabel 2.1 Pemetaan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ publikasi	Variabel Penelitian	Hasil	Perbedaan
1.	Septiawan & Heryanda, (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 2 No 2, 2020	Variabel Indenpen den: Lingkun gan kerja Disiplin kerja Variabel dependen: Kinerja	Hasil penelitian ini variabel lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	a. lokasi penelitian b. sampel c. populasi
2.	Shalahuddin,	Variabel	Hasil penelitian ini	a. lokasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti/ publikasi	Variabel Penelitian	Hasil	Perbedaan
2.	(2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 1 No1 Tahun 2017.	Independen: Disiplin kerja Lingkungan kerja Variabel dependen: Kinerja pegawai	variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. variabel Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai	penelitian b. sampel c. populasi
3.	Sihombing, (2018). Pengaruh Motivasi, disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studikasu pada PT. Pertamina Marketing Operation Region 11 Palembang). Jurnal Ilmiah TEKNO Vol. 14 No. 1 Tahun 2017	Variabel Independen: Motivasi, Disiplin kerjadan Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kinerja	Hasil penelitian ini variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. didalam penelitian ini terdapat variabel motivasi b. lokasi penelitian c. sampel d. populasi
4.	Pramadita & Surya (2015). Pengaruh Motivasi,	Variabel Independen: Motivasi,	Hasil penelitian ini variabel Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara	a. didalam penelitian ini terdapat variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti/ publikasi	Variabel Penelitian	Hasil	Perbedaan
	Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) distribusi di Denpasar Bali Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4 Tahun 2015	Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Variabel Dependen: Kinerja.	simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero). Variabel Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero). Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan, artinya karyawan pada PT. PLN (Persero) lebih tergantung pada keadaan lingkungan tempat kerja mereka dalam peningkatan kinerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.	motivasi b. sampel c. populasi d. lokasi
5.	Kurniawati & Pranatha, (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Niki Mapan Surabaya. Jurnal Eksekutif Vol. 20 Tahun 2023.	Variabel Independen: Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja. Variabel Dependen: Kinerja.	Hasil penelitian ini Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja	a. dalam penelitian ini terdapat variabel motivasi b. lokasi penelitian c. sampel d. populasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti/ publikasi	Variabel Penelitian	Hasil	Perbedaan
6.	Irfan & Mahargiono, (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel intervening Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol.2 No.1 Tahun 2023.	Variabel Independen: Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja. Variabel Dependen: Produktivitas. Variabel Intervening: Motivasi	Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga semakin tingginya disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi.	a. dalam penelitian ini terdapat variabel dependennya yaitu produktivitas b. sampel c. populasi
7.	Sugma, (2022). The Effect Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline.	Variabel Independen: Work Environment Variabel Dependen: Employee	Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas	a. Lokasi penelitian b. Populasi c. Sampel



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti/ publikasi	Variabel Penelitian	Hasil	Perbedaan
	International Jurnal Manajemen Granthaalayah. Vol. 7 Tahun 2019.	Performanc e. Variabel Intervering: Work Discipline.	kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Variabel motivasi berpengaruh terhadap produkti- vitas kerja karyawan.	

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul, indikator kinerja, metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya, namun secara integral pada peneliti sekarang dapat dilihat.

2.8 Kerangka Pemikiran

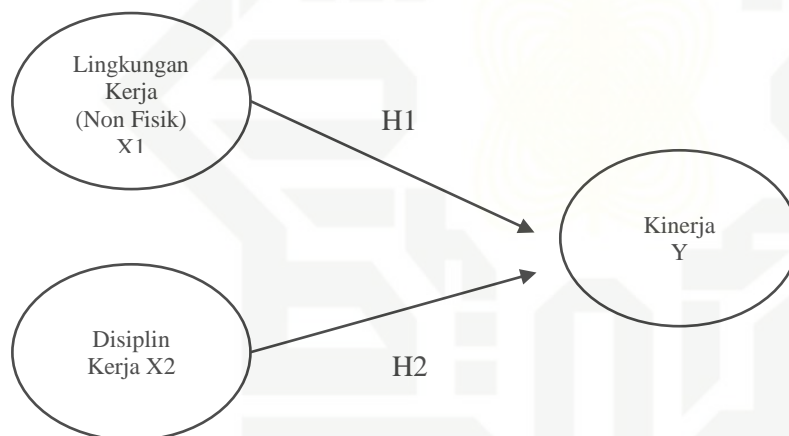
Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalanka dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerakan utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan melakukan disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2016)

Penelitian ini menggunakan variabel (X1) Lingkungan kerja non fisik, (X2) Disiplin Kerja, dan (Y) Kinerja karyawan.

Gambar 2.1



Keterangan:

Variabel Eksogen:

X1 = Lingkungan Kerja (Non Fisik)

X2 = Disiplin Kerja

Variabel Endogen:

Y = Kinerja Karyawan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.9 Hipotesis

Hipotesis ialah sebuah prediksi awal atas perumusan masalah yang diajukan dalam studi, di mana pertanyaan tersebut sudah dirumuskan dalam bentuk pernyataan. Prediksi ini bersifat sementara karena dilandaskan pada teori yang relevan, belum dipastikan melalui bukti empiris yang didapat dari penghimpunan data. Demikian ini, hipotesis pun dianggap sebagai jawaban teoritis atas pertanyaan studi, bukan hasil yang berdasarkan pada fakta empiris (Sugiyono, 2015).

2.9.1 Lingkungan kerja non fisik

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ardana (2013) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruang ini harus didukung dengan distribusi cahaya yang cukup, pemilihan warna dinding yang tepat, sirkulasi udara dan suhu udara sesuai dengan ruangan (Ramadan et al., 2023). Kurangnya distribusi cahaya dalam setiap ruangan karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Ketenangan bekerja juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Agastia, 2014). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Ramajaya Pramukti.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9.2 Disiplin Kerja

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Septiawan & Heryanda, 2021). Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan pengawasan dalam kehadiran karyawan, mengevaluasi SOP perusahaan dan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar sehingga tidak dicontoh oleh karyawan yang lain. Sanksi yang diberikan harus tepat sehingga karyawan yang melanggar aturan maupun tata tertib perusahaan tidak melakukan kesalahan yang sama (Angga et al., 2014).

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. RamajayaPramukti.

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan cara mengukur suatu variabel. Sehingga dengan pengukuran ini dapat diketahui indikator sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut.

Tabel 2.2 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.	Menurut Siagian (2019:61) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu: a. Hubungan rekan kerja setingkat b. Hubungan atasan dengan karyawan c. Kerjasama antar karyawan	Likert
2.	Disiplin Kerja (X2)	Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.	Menurut Agustini (2019:104) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: a. Tingkat kehadiran b. Tata cara kerja c. Ketaatan pada atasan d. kesadaran Bekerja e. Tanggung jawab	Likert
3.	Kinerja (Y)	Menurut Afandi, dlm (Prasetyo et al., 2021), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	Menurut Robbins (2016:260) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ramajaya Pramukti yang terletak di Desa Beringin Lestari, Kec. Tapung Hilir, Kabupaten Kampar, dengan responden karyawan bagian produksi Pt. Rama Jaya Pramukti. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Mei - September 2024.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode kuisioner, dengan metode kuisioner peneliti dapat memperoleh data secara terperinci karena pertanyaan dilakukan secara jelas dan peneliti dapat mengontrol pertanyaan yang diberikan kepada responden sehingga jawaban dapat dihasilkan dengan jelas.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah berupa data atau catatan yang berasal dari dokumen maupun keterangan secara lisan yang diperoleh dari manajemen koperasi dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



karyawan koperasi mengenai kegiatan bisnis yang dilakukan oleh koperasi, dan operasional pelayanan koperasi.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur, dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2020:148), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi di penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Ramajaya Pramukti yaitu berjumlah 98 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Pada penelitian ini, sampel yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



digunakan berjumlah 98 orang, jadi sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:24) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel diambil adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 98 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

Teknik observasi yang digunakan adalah teknik cara menganalisa dan mengandalkan pencatatan secara sistematis dengan cara melihat atau mengamati intansi secara langsung, dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian pemanen kelapa sawit pada PT. Ramajaya Pramukti tapung hilir kabupaten kampar, riau.

3.5.2 Kuesioner

Menurut Widyoko (2016), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan ter tulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna, (Purnomo et al., n.d.). Dalam angket



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang disajikan sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan yang sudah ditentukan oleh peneliti.

3.5.3 Wawancara

Menurut Tersiana (2018), wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Wawancara (interview) adalah salah satu kaedah mengumpulkan data yang paling bisa digunakan dalam penelitian sosial (Mita, 2015). Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan karyawan.

3.6 Teknik Analisa Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responen terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan *partial least square* (PLS). Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:94) *partial least square* (PLS) merupakan metode yang powerful karena dapat digunakan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel bisa kecil, sedang, atau besar. Tujuan dari PLS sendiri adalah untuk menjelaskan keberadaan hubungan antara variabel laten. Dalam Ghozali dan Latan (2015) terdapat lima tahapan untuk menganalisis *partial least square* (PLS), yaitu :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Konseptualisasi Model
2. Menentukan Metode Analisis Algoritma yang ditentukan
3. Metode *resampling* yang ditentukan
4. Menggambarkan diagram jalur
5. Mengevaluasi model

3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Nama lain dari Outer Model adalah (outer relation atau measurement model) memiliki definisi yaitu sebuah evaluasi pengukuran pada model yang telah dibuat agar dapat mendeskripsikan pengaruh hubungan antara indikator dan konstraknya yang mendasarinya. Fungsi dari model pengukuran (*outer model*) yaitu untuk memeriksa validitas dan reliabilitas pada suatu variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Pengujian validitas pada variabel yang telah ditentukan berguna untuk mengetahui kapasitas suatu alat dalam mengukur sesuatu yang telah ditentukan berguna untuk mengetahui kapasitas suatu alat dalam mengukur sesuatu yang telah ditentukan untuk diukur. Pengujian reliabilitas model ini digunakan untuk menilai kemampuan instrument dalam mengukur konsep. Evaluasi model pengukuran (out model) ini juga dapat digunakan untuk mengetahui nilai dari jawaban responden, apakah jawaban tersebut tepat atau sebaliknya pada pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

3.6.2. Validitas Konvergen

Validitas konfergen memiliki hubungan dengan prinsip bahwa pengukuran dari suatu konstruk harusnya memiliki hubungan satu sama lain



yang tinggi. Loading faktor (korelasi antara skor/item komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk digunakan untuk menilai uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif tersebut. Nilai convergent validity merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan adalah melebihi dari angka $> 0,7$ atau $0,6$ sebagai batasan minimal dari nilai loading faktor.

3.6.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah menilai validitas predictor dengan membandingkan keterkaitannya dengan variable lain (Hardisman, 2020). Dalam aplikasi SmartPLS, uji validitas diskriminan menggunakan indikator Cross Loadings. Cross Loading merupakan metode lain untuk mengetahui diskriminant validity. Prediktor dinyatakan valid bila nilai coss loading $>0,7$ atau cross loading dari prediktor yang dinilai lebih besar pada variabel latennya sendiri dibandingkan dengan nilai loadingnya. Sehingga apabila nilai loading dari masing-masing variabel terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai Cross Loadingnya maka model tersebut bisa dikatakan memiliki validitas yang baik (Hardisman, 2020).

3.6.4. Construct Reliability

Construct reliability adalah mengukur reliabilitas konstruk variabel laten. Reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai composite reliability $>0,8$ dianggap memiliki 93 reliabilitas yang tinggi, dan nilai Cronbach's alpha yang diharapkan adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



$>0,6$. Prediktor dinyatakan reliabel bila nilai Cronbach, s alpha atau composite reliability $>0,7$ untuk confirmatory research, dan dapat juga diterima $>0,6$ untuk explanatory research (Hardisman, 2020).

3.6.5. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Dengan menggunakan hasil output model SmartPLS, pengujian struktural dan hipotesis dilakukan dengan cara melihat hipotesis dan model struktural dengan menaksir koefisien di jalur dan nilai t statistik dengan signifikansi level 0.05. Pengujian hipotesis dan model hubungan antar variabel dilaksanakan dengan memakai dua tahap yaitu: (1). Pengujian koefisien jalur langsung. (2). Pengujian koefisien jalur tidak langsung. (Supriyanto & Maharani, 2019).

3.6.6. R-Square

Koefisien determinasi (R-Square) adalah cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R-Square) diharapkan 0 sampai 1. Nilai R-Square $>0,75$ menunjukkan model kuat, $>0,50-0,75$ berarti model moderat, dan $>0,25-0,50$ mengindikasikan model lemah (Hardisman, 2020).

3.6.7. Path Coefficient

Pengukuran path coefficient antar konstruk digunakan untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan serta untuk menguji hipotesis. Jika nilai path coefficient mendekati +1 maka hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang mendekati nilai -1 maka mengindikasikan bahwa hubungan bersifat negatif. Model dinyatakan layak atau hipotesis diterima apabila nilai signifikansinya T tabel $> 1,667$ atau nilai p value $< 0,05$ (Hardisman, 2020).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Perusahaan

PT. Ramajaya Pramukti – Rama Bakti Estate adalah perusahaan memulai usaha dibidang perkebunan pada tahun 1994 dengan nama PT. Ramajaya Pramukti dengan luas areal lebih kurang 9.600 Ha. Tahun 1996, dibuka areal percontohan yaitu Seed Garden dengan luas areal 120 Ha untuk areal pembibitan (pada tahun 1999 seed Garden berganti nama menjadi Dami Mas Sejahtera Estate (DMSE) tetapi masih dibawah PT. Ramajaya Pramukti).

Pada tahun 1998 terjadi pemekaran areal yang mengacu kepada peraturan pemerintah bahwa setiap kebun yang dibangun dekat areal transmigrasi, maka pihak kebun berkewajiban menyediakan areal untuk plasma dengan komposisi 80 % kebun plasma dan 20 % kebun inti. PT. Ramajaya Pramukti pada tahun yang sama yaitu tahun 1998, terbagi menjadi 3 Estate, yaitu Rama Bakti Estate (RBKE), Rama Duta Plasma (RDTP) dan Sungai Tapung Estate (STPE). Sedangkan pada tahun 1999, Rama Duta Plasma memberikan akat kredit kepada para petani dengan status mitra kerja. Ketiga Estate tersebut RBKE, RDTP, dan STPE masih dibawah perusahaan PT. Sinar Mas Agro Resources and Technology (PT. SMART Tbk).

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Tujuan kami adalah menjadi perusahaan agribisnis dan produksi konsumen global yang terbaik dan terintegrasi sepenuhnya-mitra pilihan.

4.2.2 Misi

Keinginan kami adalah secara efisien menyediakan produk, solusi, serta layanan agrobisnis dan konsumen yang berkualitas tinggi dan berkelanjutan, guna menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan.

4.3 Logo atau Lambang PT. Ramajaya Pramukti

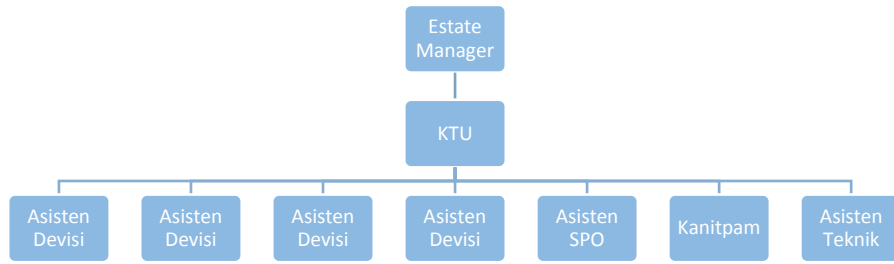
Logo merupakan bagian dari identitas perusahaan ialah suatu cara atau hal yang memungkinkan suatu perusahaan dikenal dan dibedakan dari perusahaan lainnya.



Sumber: PT. Ramajaya Pramukti

4.4 Struktur Perusahaan

Struktur organisasi merupakan sebuah sistem pembagian tugas formal yang menunjukkan tanggungjawab setiap anggota perusahaan, perusahaan, maupun hubungan antar pihak dalam organisasi yang berkerja sama untuk mencapai suatu visi dan misi organisasi. Berikut adalah struktur organisasi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau yaitu:



Sumber: PT. Ramajaya Pramukti
4.5 Tugas dan Tanggung Jawab

a. Estate Manager

Estate manager merupakan pimpinan, pelaksana dari rencana-rencana perusahaan yang telah ditetapkan. Ia bertugas merencanakan, mengorganisasikan perintah kepada bawahan serta mengawasi agar bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan dan sebagai penanggung jawab semua kegiatan yang ada di kebun.

b. Kepala Tata Usaha (KTU)

Bertugas sebagai penanggung jawab dibagian tata usaha atau administrasi.

a. Keuangan, terdiri dari :

1. Kabag keuangan bertugas :

- a) Menginformasikan budget yang disetujui HO (*Head Office*) kepada setiap AO (*Account Office*) di kebun.
- b) Menginformasikan jumlah dan princiian *dropping* dana ke kebun sesuai dengan *accountnya* kepada setiap *account officer*.
- c) Menjaga agar tidak terjadi minus *budget* yaitu dengan cara tidak menyetujui permohonan pembayaran tanpa *budget*, tidak menerima kas ke bon dan tidak ada *budget*, dan tidak menyetujui pengeluaran dana tanpa didukung dengan dukungan yang valid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2). Krani keuangan dan perpajakan, bertanggung jawab menyiapkan dan membuat laporan yang berkaitan dengan administrasi keuangan dan HO sesuai dengan CTT (cepat, tepat dan tertib).

3). Kasir, bertugas :

- a) Menyiapkan laporan *cash of opname* harian.
- b) Melakukan pembayaran transaksi yang telah di otorisasi atasan.

b. Asisten Divisi

Bertugas sebagai penanggung jawab semua kegiatan kebun dengan wilayah-wilayah kebun yang telah ditentukan atau ditetapkan diantaranya adalah :

- a) Menyusun rencana kerja tahunan fisik maupun biaya yang telah digariskan oleh direksi, guna diajukan kepada asisten kepada kepala danselanjutnya pada manajer.
- b) Mengatur dan mengawasi pekerjaan dari kebun.
- c) Melakukan pelaporan hasil pengaswas pekerjaan kebun kepada asistenkepala.
- d) Membuat program kerja dan anggaran biaya serta membuat daftar upah,daftar premi karyawan kebun.

Adapun unsur-unsur pembantu asisten terdiri dari :

- a) Krani divisi, bertugas mengurus segala kebutuhan administrasi kebun atau divisi.
- b) Mandor 1 divisi, bertugas sebagai pengontrol semua kegiatan yang ada dikebun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Mandor panen, bertugas :
 - a) Mengatur ancak-ancak (blok-blok) kepada pemanen.
 - b) Menjaga mutu buah (*grading*).
 - c) Menyusun atau membuat rotasi panen.
 - d) Membuat penilaian kelas.
4. Mandor rawat, bertugas menjalankan laporan rencana kerja yang ditetapkan oleh mandor I dengan norma-norma yang telah ditentukan mencakup CPT (*Circle Path Tpa*), rawat gawangan, WDC (*Widing Cemise*), menyemprot gulma liar gawangan.

c. Asisten Teknik

Bertugas memperbaiki segala jenis kerusakan sarana dan prasarana yang digunakan perusahaan untuk berproduksi, khususnya sarana transportasi. Dalam hal ini koordinator teknik dibantu oleh kepala mekanik, driver dan operator.

d. Kanitpam dan Satgas

Bertugas menciptakan situasi dan kondisi aman dilingkungan kebun dan secara rutin harus membuat laporan kepihak asisten divisi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja (Non Fisik) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (non fisik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian pemanen kelapa sawit pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian pemanen kelapa sawit pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau.

6.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian semoga bisa menjadi sumber informasi mengenai beberapa hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan seperti berikut :

- a. Diharapkan perusahaan selalu berupaya untuk menjaga hubungan baik dengan karyawan sehingga keharmonisan hubungan kerja dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan tetap terjaga dengan baik. Upaya yang perlu dilakukan yaitu dengan memberikan kesempatan yang luas kepada karyawan untuk menyampaikan bentuk keluhan kerja yang terjadi sehingga dapat ditentukan upaya penyelesaian masalah agar menghasilkan kinerja yang optimal dan pekerjaan selesai tetap waktu.

- b. Diharapkan kepada karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti untuk lebih menaati peraturan dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan dalam melakukan pekerjaan baik didalam pengawasan pimpinan maupun tidak harus tetap menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah di tetapkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk bahan acuan serta menambah referensi dan dapat menjadi landasan atau objek informasi bagi peneliti selanjutnya

3. Bagi peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta dapat memahami lingkungan kerja (non fisik), disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013:2), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Afandi, (2018:86). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetak ke-1. Riau: Zanafa Publishing.

Angga, Nyoman, Krisnanda, & Sudibya., G. A. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Respati Sanur Beach Hotel. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 2101-2115. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/8289/7021>

Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 70-88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>

Hardisman. (2020). *Mudah, Praktis, Gratis, dan Legal Analisis Data dan Statistik Kesehatan dengan Program JASP*. SPASI MEDIA.

Kurniawati, O., & Pranatha, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Niki Mapan Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, <https://doi.org/10.60031/jeksekutif.v20101.326> 20(01), 13-23

Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15-31.

Malayu S.P Hasibuan. (2019:10). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara

Mita, R. (2015). Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif. In *Jurnal Ilmu Budaya* (Vol. 11, Issue 2, pp. 71-79).

Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia tahun 2017. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>

Pramadita, A. G. O., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2301-2317. <https://media.neliti.com/media/publications/255013-pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan-lin-3eeaa389.pdf>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22- 38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetiyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61-66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Program, D., Pendidikan, S., Sekolah, G., & Dharma, U. S. (n.d.). Buku teknik penyusunan instrumen penelitian.
- Ramadan, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 6(1), 212-220. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.3362>
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*, April, 1-12. <http://eprints.unm.ac.id/20118/>
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen penilaian kinerja karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Sedamayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Septiawan, I. P. A., & Heryanda, K. K. (2021). Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 174. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27513>
- Siagian, S.p., 2019 *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 93-112. <https://doi.org/10.31602/atd.v1i1.797>
- Sihombing, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Siantar Hotel. 4-16.
- Sugma, S. H. (2022). The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee Performance. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 169. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i2.7150>
- Syafira N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- Syafrizal, R. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum). *AT-*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam, 4(2), 277.
<https://doi.org/10.30829/ajei.v4i2.5554>

Triani, F. S., Sriyanti, E., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo. 7, 25002-25009.

Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN

Lampiran I: Koesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

Saya EVI ANGGRIANI memohon kesediaan anda untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan hanya digunakan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program studi Sarjana Ekonomi (S.E) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (NON FISIK) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PEMANEN KELAPA SAWIT PADA PT. RAMAJAYA PRAMUKTI KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR, RIAU ”**

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan anda, saya ucapkan terima kasih.

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai pendapat anda
2. Berikan tanda centang (√) pada jawaban yang tersedia menurut anda paling sesuai dengan pendapat dan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. CS : Cukup Setuju
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

- Nama/ Inisial :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2
- Masa kerja : ≤ 1 Tahun 1-5 Tahun 6-10Tahun ≥ 10 Tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Kusioner Penelitian Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIVE JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
Hubungan rekan kerja setingkat						
1.	Saya mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja					
2.	Saya bekerja tanpa adanya saling intrik dengan sesama rekan kerja					
Hubungan atasan dengan karyawan						
1.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan					
2.	Saya dan atasan saling menghargai dalam bekerja					
Kerjasama antar karyawan						
1.	Saya melakukan kerjasama yang baik dengan rekan kerja					
2.	Saya menjalin kerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					

2. Kuisisioner Penelitian Disiplin (X2)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIVE JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
Tingkat kehadiran						
1.	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya					
2.	Saya pulang dari kebun sesuai dengan jam kantor					
Tata cara kerja						
1.	Saya selalu menggunakan SOP dalam bekerja					
2.	Saya selalu menjaga tingkah laku yang baik dalam lingkungan pekerjaan					
Ketaatan pada atasan						
1.	Saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					
2.	Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan					
Kesadaran bekerja						
1.	Saya ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja					
2.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

	agar hasil kerja saya baik					
Tanggung jawab						
1.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
2.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					

3. Kuisisioner Penelitian kinerja karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIVE JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
Kualitas (mutu)						
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
Kuantitas (jumlah)						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
2.	Jumlah pegawai yang bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
Ketepatan waktu						
1.	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan					
Efektivitas						
1.	Tidak ada penekanan biaya dalam pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya berusaha untuk mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada pribadi					
Kemandirian						
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik walaupun tanpa pengawasan					
2.	Dengan adanya kemandirian saya akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran II: Tabulasi Penelitian

Lingkungan Kerja non fisik						Disiplin Kerja										Kinerja Karyawan										
X11	X12	X13	X14	X15	X16	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X20	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y0	
4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	5	5	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	2	5	4	5	4	5	5	4	4	
2	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	2	4	5	3	5	5	5	5	
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	
3	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	5	5	5	3	5	
3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	2	3	5	4	4	5	5	4	4	
5	3	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	3	3	
4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	4	5	5	4	4	
5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	
3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	
3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	
4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	3
4	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	3	3	3	3	
4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	5	
5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	
3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	2	5	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	
3	3	3	4	2	5	2	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	2	2	4	3	
3	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	3	4	
5	4	5	3	2	3	2	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	5	3	2	2	3	4	
3	5	3	3	4	4	4	2	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	5	3	3	4	4	2	4	
5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	
5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	
4	4	3	5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	3	
5	4	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	4	
3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	
5	3	5	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	2	5	3	5	4	3	3	3	2	
3	5	3	5	3	2	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	2	3	3	5	3	5	3	3	3	4	
4	4	3	3	2	2	2	4	2	4	3	5	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	
4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	2	2	3	2
5	3	5	5	2	5	2	5	2	4	3	3	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	2	2	5	2	
5	2	5	3	2	5	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	5	4	5	2	5	3	2	2	3	2	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	2	5	4	2	5	2	4	3	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	2	4	3	
4	2	5	5	2	2	2	3	4	4	4	4	2	5	5	3	2	4	4	2	5	5	2	2	3	4	
3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	5	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	
5	3	5	5	2	5	2	5	3	4	3	5	3	5	4	3	5	5	5	3	5	5	2	2	5	3	
5	5	3	3	2	5	2	5	3	4	3	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	3	2	2	5	3	
2	4	2	5	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	2	3	2	4	2	5	3	3	3	3	
5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	3	3	2	5	2	5	3	5	4	3	5	3	3	4	5	2	5	5	3	3	2	2	5	3	
3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
4	4	3	4	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	2	2	3	2	
3	2	2	3	3	2	3	4	4	5	3	5	5	3	4	5	2	5	3	2	2	3	3	3	4	4	
3	2	2	5	2	2	2	4	3	5	3	3	4	5	5	3	2	4	3	2	2	5	2	2	4	3	
3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	4	5	4	3	4	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	2	
3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	
4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	
5	5	5	4	2	5	2	4	2	3	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	4	2	
4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	5	4	3	4	5	5	2	5	4	2	4	4	2	2	2	2	
5	3	3	4	2	4	2	2	2	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	4	2	2	2	2	
3	2	2	5	5	2	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	2	5	3	2	2	5	5	5	5	5	
3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4	5	4	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	
5	5	5	5	2	5	2	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	2	2	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	2	2	3	5	2	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	2	4	3	2	2	3	5	5	5	4	
4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	2	4	5	5	5	5	5	3	5	
4	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	5	4	3	2	2	2	2	3	2	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
4	2	2	3	2	5	2	3	3	5	3	3	2	4	4	4	5	3	4	2	2	3	2	2	3	3	
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	5	4	4	5	3	3	5	3	2	2	2	2	2	4	3	
5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	
5	3	5	4	2	5	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	5	3	5	3	5	4	2	2	2	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	

Lampiran III: Hasil Olah Data Sebelum di Run

Outer Loading

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
X1.1			0,738
X1.2			0,792
X1.3			0,786
X1.4			0,774
X1.5			0,680
X1.6			0,728
X2.1	0,821		
X2.10	0,515		
X2.2	0,735		
X2.3	0,864		
X2.4	0,772		
X2.5	0,710		
X2.6	0,742		
X2.7	0,753		
X2.8	0,570		
X2.9	0,589		
Y1		0,623	
Y10		0,782	
Y2		-0,122	
Y3		0,624	
Y4		0,749	
Y5		0,701	
Y6		0,764	
Y7		0,809	
Y8		0,796	
Y9		0,675	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Olah Data Setelah di Run Outer Loading

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
X1.1			0,769
X1.2			0,811
X1.3			0,788
X1.4			0,790
X1.6			0,742
X2.1	0,850		
X2.2	0,734		
X2.3	0,886		
X2.4	0,772		
X2.5	0,703		
X2.6	0,735		
X2.7	0,775		
Y10		0,878	
Y4		0,700	
Y6		0,731	
Y7		0,921	
Y8		0,916	

Fornell-lacker

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)	0,800		
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	0,794	
Lingkungan Kerja (X1)	0,563	0,805	0,783

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	0,888	0,912	0,914	0,640
Kinerja Karyawan (Y)	0,878	0,886	0,910	0,630
Lingkungan Kerja (X1)	0,845	0,859	0,888	0,613

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Cross Loading

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
X1.1	0,331	0,456	0,782
X1.2	0,554	0,724	0,799
X1.3	0,360	0,624	0,807
X1.4	0,578	0,753	0,775
X1.6	0,270	0,475	0,751
X2.1	0,856	0,881	0,486
X2.2	0,765	0,599	0,479
X2.3	0,893	0,853	0,509
X2.4	0,777	0,587	0,441
X2.6	0,733	0,567	0,401
X2.7	0,765	0,583	0,375
Y10	0,893	0,853	0,509
Y4	0,554	0,724	0,799
Y5	0,360	0,624	0,807
Y6	0,578	0,753	0,775
Y7	0,826	0,892	0,521
Y8	0,856	0,881	0,486

Uji Multikolinier

	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)		1,465	
Kinerja Karyawan (Y)			
Lingkungan Kerja (X1)		1,465	

Composite Reability

	Composite Reability	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,914	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,910	Valid
Kinerja (Y)	0,888	Valid

Total Effect

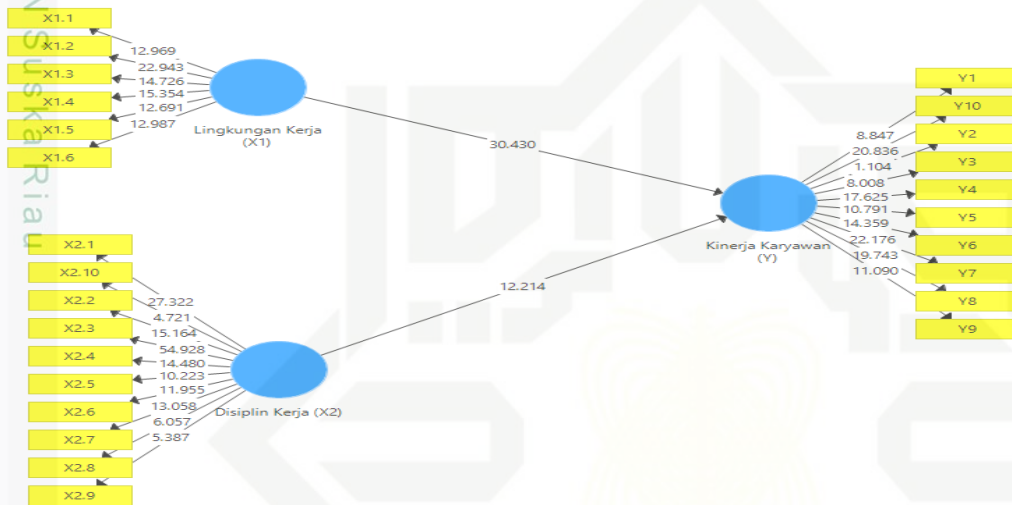
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,460	0,455	0,052	8,918	0,000
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,612	0,618	0,044	13,997	0,000

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

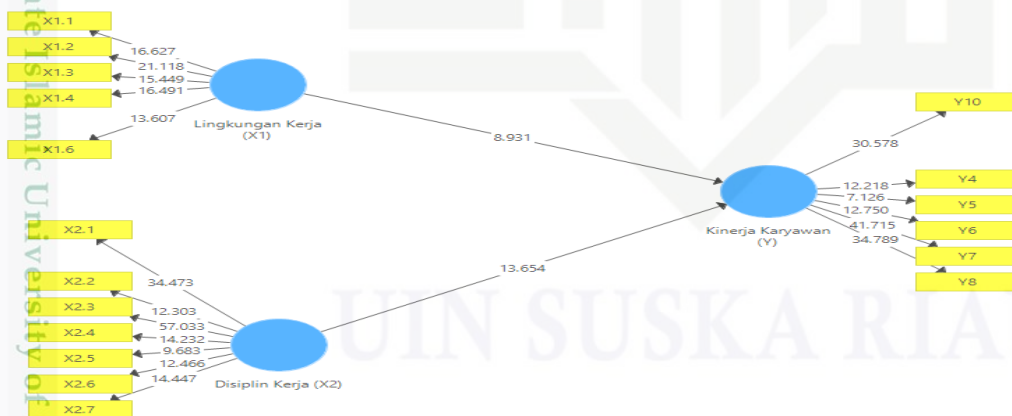
R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,979	0,979

Gambar Analisis Weight sebelum di Run



Gambar Analisis Weight setelah di Run



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Path Coefficient

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,460	0,455	0,052	8,918	0,000
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,612	0,618	0,044	13,997	0,000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dan DOKUMENTASI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**PT. RAMAJAYA PRAMUKTI
KEBUN RAMA BAKTI - RBKE**

Nomor : 001/RBKE/09/2024
 Lampiran :-
 Perihal : Keterangan Penelitian

Kepada Yth: Bapak / Ibu
 Dekan Fakultas Ekonomi dan ilmu sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
 Kasim Riau

di –
 Tempat

Dengan Hormat,

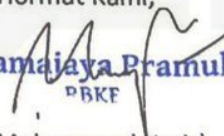
Teriring salam dan doa semoga bapak/ibu selalu dalam keadaan sehat walafiat dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari

dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama Lengkap : Evi Anggriani
 Nim : 12070123139
 Program Studi : Manajemen S1

Telah Melakukan Penelitian di PT. Ramajaya Pramukti dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja (Non Fisik) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau"**

Demikianlah surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Hormat Kami,

PT Ramajaya Pramukti
 RBKE
 (Mohammad Yazir)
 Estate Manager

Jl. Desa Beringin Lestari, Kec. Tapung Hilir, Kabupaten Kampar, Riau 28464

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



BIOGRAFI PENULIS



Evi Anggriani lahir di Kota Bangun, pada tanggal 07 Maret 2002 beragama Islam. Anak dari Bapak Slamet, dan Ibunda Nursiah. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara. Beralamat di Desa Kota Bangun, Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau.

Riwayat pendidikan penulis yaitu, tamatan tahun 2014 di SDN 014 Desa Kota Bangun. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 5 Tapung Hilir, lalu melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas SMAN 1 Tapung Hilir. Pada tahun 2020, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhirnya pada 07 Oktober 2024 di Munaqasah dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU dan dinyatakan LULUS dengan judul skripsi **“Pengaruh Lingkungan Kerja (Non Fisik) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Pemanen Kelapa Sawit Pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar, Riau”** dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir penelitian ini, hanya Doa yang ikhlas untuk kelancaran dalam melakukan penelitian ini serta harus diimbangi dengan usaha dan semangat pantang menyerah, semoga skripsi yang telah ditulis oleh penulis ini dapat memberikan limpahan rahmat dan kasih sayangnya kepada penulis kedepanya dan orang-orang yang mau berusaha dengan tulus dan ikhlas. Aamiin Ya Rabbal’ Alamin.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.