

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. PLB  
ASTRA AGRO LESTARI ACEH SINGKIL**

**SKRIPSI**

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebahagian Dari Syarat-syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**  
**WINDI SYAHPUTRI**  
**NPM : 19310155**  
**PRODI : MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)  
BANDA ACEH  
2023**

## **KATA PENGANTAR**

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan nilmat serta hidayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. PLB Astra Agro Lestari Aceh Singkil’ dengan lancar dan tepat waktu. Sholawat dan salam kita sanjungkan kepangkuhan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam kegelapan ke alam terang-benderang seperti yang kita rasakan saat ini, dan kepada seluruh sahabat dan keluarga sekalian.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi STIES Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai yang dengan segala ketulusannya. Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Banta Karollah, SE, M.S.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh
2. Bapak Yusra, B.Sc, MBA selaku Ketua Program Studi Manajemen STIES Banda Aceh
3. Bapak Banta Karolla, SE, M.S.M selaku dosen pembimbingan pertama.
4. Bapak T. Zulfan, SE, M.M selaku dosen Pembimbing kedua
5. Para dosen STIES Banda Aceh yang selalu memberikan dukungan moril dan material dan selalu menjadi inspirasi dalam penulisan skripsi ini.
6. Cinta pertama dan panutanku, ayahanda tercinta Irwanto, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai dengan bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, mendoakan memberikan semangat dan motivasi tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.
7. Pintu surga ku, Mamak tercinta Wasiem, Terimakasih sebesar-besarnya penulis memberikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat

dan doa yang diberikan. Terimakasih atas kesabarn dan kebesaran hati menghadapi putrimu , mamak menjadi pengingat dan penguat paling hebat. Terimakasih sudah menjadi tempat aku pulang.

8. Adikku tersayang Chelsea Ghairunnisa. Terimakasih atas semangat dan cinta yang diberikan kepada penulis, tumbuhlah menjadi versi yang paling hebat.
9. Sahabat penulis. Miranda Syahrani, Nurkhatizah dan Kusmiarti, yang telah banyak membantu menemani proses dalam menyelesaikan skripsi yang sangat sederhana ini. Terimakasih atas segala bantuan, waktu, mood booster dan kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini.
10. Seluruh teman-teman Angkatan 2019 yang telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pemebelajaran selama dibangku kuliah.
11. Windi Syahputri, diri saya sendiri. Terimakasih sudah mau menepikan ego dan memilih untuk kembali bangkit dan menyelesaikan semua ini. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah kamu mulai. Kamu selalu berharga, tidak peduli seberapa putus asanya sekarang, tetaplah mencoba bangkit, terimakasih banyak sudah bertahan, penulis berjanji kamu akan baik-baik saja setelah ini, kamu keren dan hebat windi.

Semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak terhadap kesuksesan penulisan skripsi ini. Mendapatkan ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin. Penulis mengakui bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangannya, oleh karenanya itu kritik dan saran pembaca sangat diharapkan.

Banda Aceh ... September 2023

Windi Syahputri

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
SURAT PERNYATAAN.....	viii
ABSTRAK .....	x
 BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1.Latar Belakang dan Permasalahan.....	1
1.2.Masalah Penelitian.....	8
1.3.Tujuan Penelitian.....	9
1.4.Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2. Manfaat Praktis.....	10
1.5.Skop Penelitian.....	10
 BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1.Disiplin Kerja .....	11
2.1.1.Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.1.3.Indikator Disiplin Kerja .....	14
2.2.Pengawasan Kerja Karyawan.....	15
2.2.1.Pengertian Pengawasan Kerja .....	15
2.2.2.Faktor – Faktor Pengawasan Kerja .....	16
2.2.3.Indikator Pengawasan Kerja.....	17
2.3.Lingkungan Kerja .....	17
2.3.1.Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
2.3.2.Faktor – Faktor Lingkungan Kerja .....	18
2.3.3.Indikator Lingkungan Kerja .....	19
2.4.Penelitian Terdahulu .....	20
2.5.Kerangka Konseptual.....	22
2.6.Hipotesis Penelitian .....	22
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	24
3.1.Populasi dan Sampel.....	24
3.1.1.Populasi.....	24
3.1.2.Sampel .....	24
3.2.Metode Pengumpulan Data .....	24
3.3.Skala Pengukuran .....	25
3.4.Variabel Penelitian.....	26
3.5.Operasional Variabel .....	26
3.6.Teknik Pengujian Instrumen .....	27
3.6.1.Uji Validitas .....	27
3.6.2.Uji Reliabilitas.....	28

3.7.Uji Asumsi Klasik.....	29
3.7.1.Uji Normalitas .....	29
3.7.2.Uji Heteroskedastitas .....	30
3.7.3.Uji Multikolinieritas .....	30
3.8.Regresi Linear Berganda.....	30
3.8.1.Uji Hipotesis.....	31
3.8.2.Uji Koefisiensi Determinasi (R) .....	33
 BAB IV HASIL PENELITIAN .....	34
4.1.Karakteristik Responden .....	34
4.2.Analisis Deskriptif .....	36
4.2.1.Variabel Kedisiplinan Karyawan.....	36
4.2.2.Variabel Pengawasan .....	38
4.2.3.Variabel Lingkungan Kerja.....	39
4.3.Pengujian Data.....	40
4.3.1.Uji Validasi .....	40
4.3.2.Uji Reliabilitas.....	41
4.4.Pengujian Asumsi Klasik .....	42
4.4.1.Pengujian Normalitas.....	42
4.4.2.Pengujian Multikolinearitas .....	43
4.4.3.Pengujian Heteroskedastisitas .....	44
4.5.Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	45
4.5.1.Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
4.5.2.Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	47
4.5.3.Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	49
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1.Kesimpulan .....	50
5.2.Saran .....	50
 DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	52
LAMPIRAN .....	54
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	

**DAFTAR TABEL****Halaman**

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel III. 1 Sakala Pengukuran.....	24
Tabel III. 2 Operasi Variabel.....	25
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden.....	33
Tabel IV. 2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan Karyawan .....	35
Tabel IV. 3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengawasan .....	37
Tabel IV. 4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....	38
Tabel IV. 5 Hasil Uji Validasi .....	41
Tabel IV. 6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian (Alpha) .....	42
Tabel IV. 7 Hasil Uji Multikolinaritas .....	43
Tabel IV. 8 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. PLB Astra Agro Lestari .....	45
Tabel IV. 9 Model Summary .....	47
Tabel IV. 10 Hasil Uji Secara Parsial .....	48
Tabel IV. 11 Anova <sup>a</sup> .....	49

## **DAFTAR GAMBAR**

### **Halaman**

Gambar II. 1 Kerangka Konseptual .....	21
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas .....	42
Gambar IV. 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	44

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Windi Syahputri**  
NPM : **19310155**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengawalan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. PLB Astra Agro Lestari Aceh Singkil**

Dengan ini menyatakan bahwa

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau jiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain.
2. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan didaftar rujukan.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di STIES Banda Aceh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, Oktober 2023  
Yang membuat Pernyataan,

**Windi Syahputri**

## ABSTRAK

### **PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEDIISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. PLB ASTRA AGRO LESTARI ACEH SINGKIL**

Nama : Windi Syahputri  
NPM : 19310155  
Prodi : Manajemen  
**Pembimbing I** : **Banta Karollah , S.E, M.S.M**  
**Pembimbing II** : **Teuku Zulfan, SE,M.M**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan PT. PLB Astra Agro Lestari secara parsial maupun simultan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja tersebut tersebut masih kurang optimal dan stabil dalam hal kedisiplinan karyawan.

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) Versi 26. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Hasil penelitian adalah pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT. PLB Astra Agro Lestari dengan nilai  $t_{hitung}$  (3,434) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,645). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. PLB Astra Agro Lestari dengan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar (1,769) dari  $t_{tabel}$  (1,645). Pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. PLB Astra Agro Lestari dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar (10,866) dari  $F_{tabel}$  (3,00).

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT. PLB Astra Agro Lestari. Uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. PLB Astra Agro Lestari. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kinerja karyawan PT. PLB Astra Agro Lestari.

**Kata kunci :** *Pengawasan, Lingkungan kerja dan Kedisiplinan karyawan*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang dan Permasalahan**

Organisasi adalah proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab, agar orang yang bekerja sama secara efektif dalam pencapaian tujuan.

Dalam buku Melayu S.P. Hasibuan, (2014: 24-25), terdapat kutipan pengertian organisasi sebagai berikut. Louis A. Allen: “Organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang – orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan”. Tujuan organisasi akan tercapai apabila organisasi melakukan aktivitas yang tidak menyimpang dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya, penetapan tujuan organisasi yang sangat matang akan dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan kerja terutama dalam suatu organisasi mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Setiap perusahaan mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang sudah diterapkan akan dapat tercapai. Dalam menilai keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan akan dilihat dari pencapaian tujuan perusahaan dan akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang

dimiliki suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan pada suatu organisasi. Kemampuan sumber daya manusianya yang nantinya akan menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan, sehingga keberadaan karyawan harus di perhatikan agar karyawan bekerja secara maksimal untuk mengembangkan dirinya dan mampu mengembangkan perusahaan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan merupakan panutan oleh karyawannya . Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya disiplin kerja karyawan yang baik yaitu penerapan pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu cara pimpinan untuk mempersatukan sumber daya dan mengatur orang – orang dalam pola sedemikian rupa sehingga mereka dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut Daulay ( 2017: 218 ) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistematik untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan – tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan – penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan – tujuan perusahaan. Sedangkan menurut siagian dalam Margaret (2017:97) “Pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen merupakan proses

pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam bekerja para karyawan memiliki keterbatasan kemampuan dalam memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan baik disengaja ataupun tidak disengaja. Untuk mengantisipasinya, suatu instansi yang bersangkutan perlu melaksanakan pengawasan dengan baik agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Pengawasan mempunyai peran penting bagi karyawan karena baik buruknya karyawannya berkerja tergantung dari bagaimana mengawasi cara kerja karyawannya dan mendekati para karyawan agar mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik atau tidak dalam bekerja. Permasalahan yang selalu terjadi pada perusahaan berkaitan dengan pengawasan kerja pada umumnya berupa tidak seriusnya koordinator mengawasi dalam arti masih banyak karyawan yang santai dan tidak melakukan aktivitas sebagaimana seharusnya. Hal ini berdampak pada hasil kerja karyawannya tidak selesai tepat waktu.

Pengawasan adalah suatu kegiatan untuk menjamin atau menjaga agar program dapat diwujudkan dengan efektif. Masing-masing organisasi mempunyai program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk menjaga agar organisasi itu dapat mencapai tujuannya mutlak harus diperlukan pengawasan. Pengawasan berfungsi menjaga agar seluruh jajaran berjalan diatas rel yang benar. Pengawasan pada dasarnya merupakan strategi yang memfokuskan pada perbaikan proses dengan kualitas kinerja pegawai dalam tugas-tugasnya. Suatu Instansi apabila ingin maju dan sukses maka seorang pemimpin dalam menjalankan setiap tugasnya harus berusaha agar langkah-

langkah yang diambil dapat dijalankan. Pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin atau instansi melihat apakah yang telah dilakukan sudah sesuai harapan. Jika tidak maka harus diadakan suatu perbaikan atau penyesuaian. Menurut Amsyah (2005:65) mengemukakan pengawasan adalah kegiatan manajemen yang berkaitan dengan pemeriksaan untuk menentukan apakah pelaksanaannya sudah direncanakan sesuai dengan perencanaan, sudah sampai sejauh mana kemajuan yang dicapai dengan perencanaan dan perencanaan yang belum mencapai kemajuan, serta melakukan koreksi bagi pelaksanaan yang belum terselesaikan sesuai rencana. Pegawai perlu diberikan pengawasan agar mereka mau menjalankan tugas yang diberikan. Rendahnya pengawasan dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya pada pengawasan dan kemampuan akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada bidang pengawasan sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika pengawasan tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan kemampuan yang teratur dan terjaga, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan pengawasan yang rendah. Konsep kinerja pada dasarnya menyatakan kemampuan seorang dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Sehingga pegawai dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Dengan demikian pengawasan kepada pegawai sangat perlu sehingga terjadi peningkatan kinerja yang dapat

mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2006:195) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama dan kepribadian. Berdasarkan uraian di atas nampak bahwa secara teori pengawasan dalam lingkungan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan oleh karenanya pengawasan pegawai adalah suatu hal yang harus dikembangkan kepada setiap organisasi. Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinai hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai kemampuan dan saling mengawasi dalam pelaksanaan tupoksi ( tugas, pokok, dan fungsi ) mereka masing-masing. Disinilah pentingnya peranan pengawasan untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui pengawasan akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras.

Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Sedarmayati ( 2017: 25 ) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dalam waktu skala yang ditentukan.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur – unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan. Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo ( 2018: 151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Semua perusahaan pasti mempunyai standart perilaku yang harus dilakukan karyawan dalam pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menginginkan para karyawan mematuhi segala upaya kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang terjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja”. Seringkali karyawan mempunyai kelemahan dalam hal kedisiplinan, yaotu tidak disiplin yang mampu mempengaruhi semangat kerja, sehingga perlu adanya aturan yang harus ditaati oleh karyawan. Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik dengan peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu sering diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyain disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan,

menggambarkan adanya adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017 : 113 – 130) “ Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus - menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang sudah ditetapkan”. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan dan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya hal ini mampu mendorong semangat kerja karyawan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan .

PT. PLB Astra Agro Lestari adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi sawit. Perusahaan ini berlokasi di Aceh Singkil yang berdiri diatas areal seluas 5.878 ha. Tujuan pendirian perusahaan ini di samping untuk memperoleh laba, pertumbuhan dan kelangsungan hidup adalah turut mensukseskan program pemerintah yaitu membuka kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang berada dilokasi pabrik khususnya, dan masyarakat Aceh Singkil pada umumnya. Memberikan rangsangan kepada para petani sawit untuk memperluas bidang usahanya. Di PT. PLB Astra Agro Lestari terdiri dari beberapa divisi dan setiap divisi memiliki masing – masing koordinator lapangan, dimana koordinator lapangan ini memiliki tanggung jawab untuk mengawasi kinerja karyawan di masing – masing divisi yang ditetapkan . Namun dalam penerapannya masih terdapat beberapa tindakan yang menunjukkan masih belum dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan khususnya staff. Masih banyak staff yang belum mengikuti peraturan contohnya pulang setelah selesai apel yang seharusnya sudah membawa peralatan kerja,

ini menunjukkan bahwa tujuan dan kemampuan staff dalam melaksanakan tidak sesuai dengan disiplin kerja yang ada. Selain itu lingkungan kerja di PT. PLB Astra Agro Lestari masih memerlukan banyak pemberian, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan berbentuk fisik pada ruang kerja seperti, pengaturan penyimpanan berkas dalam pengarsipan masih belum tersusun dengan baik, Ventilasi udara pada ruang kerja tidak berfungsi dengan baik sehingga kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja menimbulkan rasa panas pada saat karyawan bekerja dan tata ruang kerja menimbulkan rasa panas pada saat karyawan bekerja dan tata ruang kerja tidak pernah berubah sehingga menimbulkan kejemuhan saat bekerja. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa masalah pengawasan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja merupakan permasalahan yang penting dalam suatu perusahaan. Dengan demikian penulis menjadikan permasalahan ini sebagai suatu penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan kerja Karyawan pada PT. PLB Astra Agro Lestari**”.

## **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. PLB Astra Agro Lestari ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. PLB Astra Agro Lestari ?

3. Apakah Pengawasan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. PLB Astra Agro Lestari ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di temukan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Kedisiplinan kerja karyawan pada PT. PLB Astra Agro Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. PLB Astra Agro Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kedisiplinan karyawan pada PT. PLB Astra Agro Lestari.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini mengenai pengaruh pengwasan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan di harapkan dalam memberikan kontribusi antara lain :

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu bag penulis dalam menyikapi manajeman sumber daya manusia perusahaan.
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan judul atau variabel yang sama.
4. Sebagai bahan referensi untuk STIES Banda Aceh

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Sebagai bahan masukan pada PT. PLB Astra Agro Lestari sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan
2. Dapat memberikan sunbangun pemikiran bagi PT. PLB Astra Agro Lestari terutama berkenan dengan pengawasan dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan
3. Sebagai bahan referensi bagi organisasi khususnya dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan

#### **1.5. Skop Penelitian**

Penelitian ini mengambil skop bidang ilmu manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan unit analisis uji pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. PLB Astra Agro Lestari yang beralamatkan di Desa Telaga Bhakti, Kecamatan Singkil Utara, Kabupaten Aceh Singkil, Aceh.

## Daftar Kepustakaan

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Akbar, T., & Slamet, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada PT AT Indonesia di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 113-130.
- Andriani, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(4), 971-983.
- Anwar, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit Dan Jaringan Sulawesi Selatan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 274-284.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 407-412.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125.
- Daulay, D. Dkk. (2017: 218, 219, 220, 222). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Fitrianingrum, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi*, 3(5), 1644-1655.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE UGM
- Hasibuan, M. S., & Rahayu, E. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Kolegial*, 5(1), 95-109.

- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfbeta.
- Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja pada CV Alam Hijau Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24-31.
- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 1(2), 171-178.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Rakista, R., & Subagio, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hushpuppies PT Transmarco Karawaci Tangerang. *Financial Marketing Operational Human Resources*, 1(01).
- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Die: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(2).
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Sholehati, P., & Hadijah, H. S. (2019). Determinan Kinerja Guru: Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 168-175.
- Sigar, J. A., Sambul, S. A., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 6(003).
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B* . Bandung: Alfabeta
- Sukanto., Indriyo., (2018), *Manajemen*. Produksi Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara: Journal Of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.