

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu komoditas subsektor perkebunan yang menarik perhatian pemerintah, kelapa sawit adalah salah satu tanaman penghasil minyak nabati yang sangat penting, tanaman kelapa sawit hidup subur dan mampu memberikan hasil produksi, hingga kini kelapa sawit telah di usahakan dalam bentuk perkebunan di sekitar tujuh negara produsen terbesarnya.

PT. Suryabumi Agrolanggeng merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan industri dan bahan pangan dalam negeri PT. Suryabumi Agrolanggeng memiliki tujuan untuk ikut serta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dan mempercepat pertumbuhan ekonomi daerah, sekaligus sebagai usaha mengurangi kemiskinan dan memeberikan lapngan kerja bagi penduduk lokal atau mengurangi pengangguran dengan tetap berpegang pada pembangunan yang berwawasan lingkungan.

Perusahaan ini mulai melakukan kegiatan penanaman kelapa sawit pada tahun 1992 dengan SK pencadangan dari gubernur Nomor 791/SK/I/1991 tertanggal 12 November 1991 di terbitkan Hak Guna Usaha (HGU) seluas 8.384,78 hektar pada Bulan Desember Tahun 2000 dengan Nomor 01/HGU/12/2000.Luas areal yang digunakan untuk pembangunan pengolahan

minyak kelapa sawit dengan kapasitas 90 ton TBS / jam dengan bangunan terdiri dari pabrik, kantor, laboratorium, bengkel dan perumahan / mess karyawan adalah seluas 19,23 hektar.

Menghadapi era globalisasi sumber daya (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia, Perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan, Oleh karena itu perusahaan perlu mendorong kemajuan sumber daya manusia di dalam perusahaan agar memiliki kinerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama oleh karena itu perlu dibina secara baik, Sebagai salah satu aset yang paling penting dalam perusahaan, tentunya tenaga kerja harus bekerja sesuai dengan kemampuan serta keterampilannya agar hasil yang dicapai maksimal. Karena seluruh aktivitas atau kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh tenaga kerja sekalipun perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan operasional, namun peranan tenaga kerja tidak dapat dipandang remeh karena untuk menjalankan seluruh mesin yang ada, perusahaan mutlak sangat memerlukan tenaga kerja, tenaga kerja juga harus yang berpengalaman dan selalu disiplin dalam melakukan setiap kegiatan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Tanjung, H. (2017). mengatakan kedisiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan, kedisiplinan sangat

dibutuhkan dalam perusahaan agar karyawan dapat melakukan kegiatan dengan sangat baik kedisiplinan juga berfungsi untuk mendorong karyawan agar mengikuti peraturan yang ada pada perusahaan dan melaksanakan tugas yang di berikan kepada karyawan, akan tetapi banyak juga karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan, banyak juga karyawan yang terlambat masuk kerja sehingga menyebabkan terkendala dalam bekerja dan menghambat pekerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Kedisiplinan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan agar karyawan melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dan disiplin kerja harus selalu di perhatikan oleh perusahaan ataupun organisasi, karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang sangat mempengaruhi besar atau kecilnya hasil yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Menurut Edy Sutrisno dalam Sulistiani, S., & Sinaulan, J. H. (2020). kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain, jika lingkungan kerja semua disiplin maka seorang karyawan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang karyawan tidak juga ikut disiplin Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan disiplin karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para setiap karyawan.

Menurut Hasibuan dalam Kusumayadi, F., & Ali, M. (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis terhadap 10 pegawai PT. Suryabumi Agrolanggeng melalui Kuesioner mengenai kondisi terkait dengan kedisiplinan kerja PT. Suryabumi Agrolanggeng diperoleh jawaban seperti pada tabel.1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Kedisiplinan Kerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah kehadiran bapak/ibu saat bekerja sesuai dengan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan ?	8	80	2	20
2	Apakah bapak/ibu sering terlambat dalam masuk bekerja ?	6	60	4	40
3	Apakah bapak/ibu selalu taat pada peraturan kerja ?	7	70	3	30
4	Apakah bapak/ibu selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ada ?	8	80	2	20
5	Apakah bapak/ibu melakukan ketelitian dalam bekerja ?	4	40	6	60

*Sumber : Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng*

Berdasarkan tabel 1.1. 40% mengenai kedisiplinan kerja yang dimana mengidentifikasi bahwa masih adanya karyawan yang datang terlambat, dari jam yang ditetapkan oleh perusahaan dan bahkan ada karyawan yang pulang terlalu cepat dari peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan. Dan bahkan ada karyawan tidak teliti dalam melakukan pekerjaan yang dimana sesama karyawan tidak saling membantu dan bekerja sama. Selain melakukan survey awal melalui kuesioner, penulis pun melakukan wawancara survey awal pada hari Selasa, 18 Mei 2021 dengan HRD dan Bagian GA PT. Suryabumi Agrolanggeng yaitu bapak Dodi irama dan pak Okta apriyansa. Yang dimana mengindikasikan bahwa banyak karyawan yang tidak teliti dalam bekerja yang di sebabkan sesama karyawan tidak saling membantu satu sama lainnya. Sedangkan komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen

maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki sesuatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Menurut Menurut Wiibowo (2019:429) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang organisasi berpihak terhadap organisasi tertentu. Untuk mencapai tujuan serta keinginannya, mempertahankan keanggotaan tersebut. Upaya memujudkan situasi yang kondusif sebagaimana organisasi memiliki sinergi dalam orientasi pencapaian tujuan dan berusaha keras

Komitmen organisasi adalah “suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi” (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2008: 100). Dalam SL. Triyaningsih (2014:33) Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasinya demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 10 responden karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng seperti tabel di bawah ini :

Tabel 1.2

## Survey Awal Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah bapak/ibu di janjikan kenaikan gaji	8	80	2	20
2	Apakah bapak/ibu bekerja sesuai dengan kebijakan perusahaan ?	7	70	3	30
3	Apakah perubahan jam lembur membuat kemauan bekerja meningkat ?	4	40	6	60
4	Apakah bapak/ibu bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan ?	5	50	5	50
5	Apakah bapak/ibu di berikan tanggung jawab untuk memajukan organisasi ?	8	80	2	20

Sumber : Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden menyatakan bahwa 50% karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan oleh atasan, dan 40% karyawan mengeluh akan perubahan jam lembur yang di sebabkan kurangnya uang lembur dari perusahaan. Selain melakukan survey awal melalui kuesioner, penulis pun melakukan wawancara survey awal pada hari selasa, 18 Mei 2021 dengan HRD dan bagian GA PT. Suryabumi Agrolanggeng yaitu bapak Dodi Irama dan pak Okta Apriyansa. Yang dimana mengidentifikasi bahwa masih adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan yang di berikan kepadanya yang disebabkan kurangnya uang lembur di perusahaan.

Pengertian kinerja karyawan menurut Budiarti (2013) di definisikan sebagai catatan atas apa yang di hasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan Kinerja karyawan merupakan bagian yang terpenting, dan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu sistem makna bersama

yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Menurut suatu organisasi atau perusahaan perlu melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang ketat, sehingga suatu organisasi atau perusahaan harus mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas, produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena bagaimanapun juga manusialah yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Kinerja adalah proses sistematis untuk memenuhi kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Menurut Mangkunegara dalam Rosalina, L., & Andri, S. (2016). Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 10 responden karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Bapak/Ibu meyelesaikan pekerjaan yang telah di berikan oleh perusahaan ?	8	80	2	20
2	Apakah Bapak/Ibu bisa menyesuaikan diri dalam bekerja sama antar tim atau anggota?	7	70	3	30
3	Apakah bapak/ibu selalu bekerja sama dengan rekan kerja ?	6	60	4	40
4	Apakah penyelesaian pekerjaan bapak/ibu sesuai waktu yang di berikan oleh perusahaan ?	6	60	4	40

5	Apakah standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan dapat bapak/ibu capai dengan baik ?	7	70	3	30
---	--	---	----	---	----

*Sumber : Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng*

Berdasarkan tabel 1.3 jawaban responden menyatakan 60% karyawan tidak bekerja sama dengan rekan kerja yang dimana mengakibatkan kuranya kerja sama antar karyawan. Selain melakukan survey awal melalui kuesioner, penulis pun melakukan wawancara survey awal pada hari selasa, 18 Mei 2021 dengan HRD dan bagian GA PT. Suryabumi Agrolanggeng yaitu bapak Dodi Irama dan Okta Apriyansa. Yang dimana mengindikasikan bahwa masih adanya karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan seperti mengerjakan laporan keuangan yang mana di sebabkan oleh kurangnya kerja sama antar rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh kedisiplinan kerja karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Suryabumi Agrolanggeng Tais,Palembang”.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Dalam variabel kedisiplinan kerja masih banyak karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng banyak karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan dari perusahaan.



- 2) Dalam variabel komitmen organisasi masih ada karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya, yang di sebabkan oleh kurangnya tambahan uang lembur.
- 3) Dalam variabel kinerja karyawan, karyawan yang bekerja di PT. Suryabumi Agrolanggeng secara garis besar sudah menyelesaikan pekerjaannya tetapi karyawan masih sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan bekerja sama antara karyawan lainnya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng.
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng.
3. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng.
4. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan kerja, komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian adalah untuk memperoleh informasi dan mengumpulkan data yang terkait dengan tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Suryabumi Agrolanggeng Tais, Palembang.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitiannya sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng.
- 4) Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kedisiplinan kerja, komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Penulis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam ilmu kedisiplinan kerja karyawan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

### **1.4.2 Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kinerja karyawan yang berdampak pada kualitas disiplin kerja karyawan.

## **1.5 Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian**

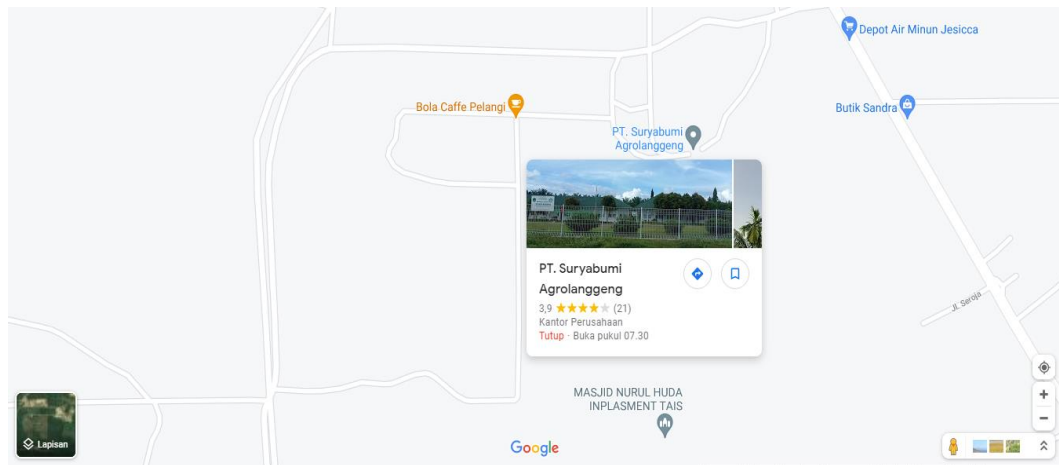
### **1.1.1 Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Suryabumi Agrolanggeng yang bertempat :

Tempat : PT. Suryabumi Agrolanggeng Tais, Palembang

Alamat : Jl. Simpang Tais, Talang Ubi, Pemungkal Abad Lematang  
Iilir, Sumatra Selatan 31214

Fax : (62711)414504



Gambar 1.1 peta lokasi PT. Suryabumi Agrolanggeng (Tais, Palembang)

### 1.1.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.4

Tabel Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																										
2	Melakukan Penelitian			■																									
3	Menca ri Data				■																								
4	Membu at Proposa l					■																							
5	Semin ar						■																						
6	Revisi							■																					
7	Penelit ian Lapan gan									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
8	Bimbi ngan													■	■	■	■	■	■	■	■								
9	Sidang																					■	■	■	■	■	■	■	■