

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Luas perkebunan kelapa sawit Indonesia tercatat mencapai 14,3 Juta Ha (Ditjenbun, 2021). Perkebunan kelapa sawit rakyat berkontribusi 40,62% terhadap total luas perkebunan sawit Indonesia atau 5,8 juta Ha. Produktivitas perkebunan kelapa sawit rakyat berkisar 2 – 4 ton cpo/ha/th, masih lebih rendah dibandingkan dengan potensi optimum nya yaitu 7 – 8 ton cpo/ha/th. Berdasarkan hal ini meningkatkan produktivitas perkebunan kelapa sawit rakyat merupakan hal yang mendasar dan segera harus dilakukan. Upaya yang dilakukan pemerintah untuk peningkatan produktivitas perkebunan kelapa sawit rakyat antara lain dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan penerapan *Good Agricultural Practices* (GAP) serta program peremajaan kelapa sawit rakyat (PSR).

Pengembangan SDM kelapa sawit sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2019 jo. Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan SDM, Penelitian dan Pengembangan, Peremajaan, serta Sarana dan Prasarana Perkebunan Kelapa Sawit disebutkan bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui: 1) Pendidikan, 2) Pelatihan, 3) Penyuluhan, 4) Pendampingan dan Fasilitas. Provinsi Sumatera Barat, salah satu provinsi yang terletak di pulau Sumatera, tercatat memiliki penguasaan lahan kelapa sawit pada 2019 mencapai 426.508 hektare atau sekitar 2,6 persen dari total luas tutupan kelapa sawit Indonesia. Tidak hanya itu, pada periode yang sama, Sumatera Barat tercatat mampu

memproduksi minyak kelapa sawit mentah (*crude palm oil/CPO*) sekitar 1.073.531 ton.

PT. Sak Muara Timpeh Berkantor Pusat di Sumatera Barat. Alamat PT. Sak Muara Timpeh adalah Padang Lawas, Batu Rijal, Padang Laweh, Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatera Barat. Operasional Perusahaan meliputi pembibitan, penanaman kelapa sawit, produksi tandan buah segar (TBS) dan pengolahan TBS menjadi minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil*). Kedepannya perusahaan juga berpotensi mengembangkan industri hilir dan energi yang potensial di Kabupaten Dharmasraya.

Sumber Daya Manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya Berdasarkan Penelitian dari (Sabrina, 2021)

Pada umumnya didalam menjalankan usaha perusahaan dihadapkan pada masalah-masalah. Sumber daya manusia merupakan sebuah mesin penggerak yang berperan dalam berlangsungnya proses berproduksi pada perusahaan. Tercapainya seluruh tujuan berpusat pada asset perusahaan dimana karyawan di dalamnya telah diberikan hak-hak oleh perusahaan. Terdapat hubungan erat antara karyawan dengan

perusahaan, perusahaan diharapkan memberikan solusi-solusi terbaik dan memperhatikan faktor-faktor sumber daya manusianya.

Karyawan merupakan sumber dari segala asset yang berkontribusi secara loyal pada perusahaan. Karyawan bertugas sebagai pelaksana, pengontrol, seorang pelaku yang menunjang kegiatan berproduksi yang aktif sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Efektivitas merupakan hasil dan perilaku kerja seseorang yang dapat dilihat dalam periode tertentu, biasanya satu tahun serta diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan Penelitian dari (Alwan & Djastuti, 2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Definisi lain kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan Penelitian dari Sutrisno, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan Berdasarkan Penelitian dari Bangun, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Juga Berdasarkan Penelitian dari Silalahi, kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Pengertian lain kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan Penelitian dari (Yasa et al., 2021) Komitmen organisasi merupakan tindakan penting yang harus dimiliki tiap anggota organisasi. Komitmen ini adalah wujud dari bentuk loyalitas atau kesetiaan anggota terhadap organisasinya. Komitmen ini dapat dibangun dengan beberapa bentuk. Yang mana contohnya seperti, senantiasa berkomitmen untuk menaati visi, misi serta tujuan utama dari didirikannya organisasi. Rasa komitmen dalam berorganisasi inilah yang membuat para anggota merasa terikat dan harus bertanggung jawab untuk melakukan semua tugasnya. Sebab tanpa disadari, ketika mereka sudah memutuskan untuk berkomitmen, mereka sudah bersedia menerima ketentuan dan segala norma yang ada. Tidak hanya itu, mereka juga harus siap menerima segala bentuk resiko yang ditimbulkan dari komitmen itu. Orang-orang yang bersedia untuk berkomitmen adalah orang-orang yang siap untuk mendedikasikan semua kelebihan yang ia miliki demi tercapainya tujuan utama organisasi.

Berdasarkan Penelitian dari (Wijaya & Zaroni, 2018) Disiplin Kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat. Dermawan, dkk membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Disiplin Kerja Berdasarkan Penelitian dari Berdasarkan Penelitian dari (Rohman et al., 2018) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara

banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Disiplin Kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial.

Berdasarkan Penelitian dari (Nurjaya, 2021) Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Terkait dengan komitmen organisasional maka kinerja yang baik sangatlah penting dimiliki oleh seorang pemimpin karena berkaitan dengan tugasnya untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, mendorong anggota untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mencapai Disiplin Kerja dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan

,manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya. Lalu bagaimana mungkin motivasi bisa berjalan dengan baik jika seorang pemimpin tidak memberikan kenyamanan, malahan yang ada adalah ketakutan bagi bawahannya dalam menyampaikan informasi kepadanya.

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sak Muara Timpeh Tahun 2019-2021

Nilai	Predikat Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
≤ 32	Buruk	0	0	0	0	0	0
33-48	Kurang	6	6,7	3	3,7	8	9,3
49-64	Cukup	20	22,2	19	23,2	22	25,6
65-80	Baik	40	44,4	40	48,8	36	41,9
81-100	Sangat Baik	24	26,7	20	24,3	20	23,2
Jumlah Karyawan		90	100	82	100	86	100

Sumber : HRD PT. Sak Muara Timpeh 2022

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa data penilaian kinerja karyawan pada PT. Sak Muara Timpeh pada tahun 2019-2021 Jumlah karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dimana pada tahun 2018 karyawan dengan predikat sangat baik adalah sebesar 26,7 %, tahun 2019 sebesar 24,3% dan pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan yaitu menjadi sebesar 23,2%. Selain itu terjadi juga penurunan karyawan dengan predikat baik dari tahun 2019 yaitu sebanyak 40 atau 48% dan pada tahun 2020 sebanyak 36 atau 41,9%. Pada tahun2020 terjadi penambahan jumlah karyawan dengan predikat kurang baik yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 9,3% padahal pada

tahun sebelumnya hanya sebanyak 3 orang atau sebesar 3,7%. Target perusahaan adalah karyawan mendapatkan predikat kinerja yang baik. Karena saat ini perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Ilmu et al., 2020) dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak di PT. Mutiara Timur Raya. Pengumpulan data dilakukan melalui metode kuesioner yang diisi secara mandiri terhadap 110 responden/seluruh karyawan kontrak di perusahaan dengan menggunakan metode sensus. Pengukuran konstruk eksogen dan endogen diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) dan hasilnya menunjukkan bahwa uji kelayakan model lengkap berada dalam kisaran nilai yang diharapkan. Hasil penelitian ini membuktikan dan memberikan kesimpulan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, (4) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, (5) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (6) kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan

signifikan. berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Sumarni, 2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing Pt Semeru Karya Buana Semarang)”. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing PT. Semeru Karya Buana dari semua divisi perusahaan yang memiliki kontrak kerja kurang dari setahun atau lebih dari setahun. Jumlah populasi adalah 100 karyawan yang bekerja di bagian produksi (log dan packing), assembling, dan quality control. Metode sensus digunakan dalam penelitian ini dengan memberikan kuesioner kepada seluruh populasi. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan memberikan daftar pertanyaan langsung kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM yang dioperasikan dengan program AMOS 7.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun, motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Lebih jauh lagi, kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan korelasi antara komitmen organisasi tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Fenomena Latar Belakang di atas menjadi dasar untuk dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Study Pada Pt. Sak Muara Timpeh”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Rendahnya Kepuasan menggambarkan kinerja karyawan tidak optimal.
2. Pencapaian kinerja karyawan dalam mendapatkan Disiplin Kerja tidak semua optimal.
3. Mengukur kinerja karyawan di PT. Sak Muara Timpeh pada saat pengukuran kinerja oleh tim Audit, kinerja karyawan harus lebih di tingkatkan agar mencapai hasil yang lebih optimal.
4. Disiplin Kerja yang di dapat karyawan berdasarkan prestasi kerja karyawan.
5. Motivasi yang ada dalam perusahaan dan sudah diberikan membuat para karyawan timbul rasa bersaing.
6. Kurangnya komitmen organisasional yang terdapat pada perusahaan membuat para karyawan sedikit mengeluh.
7. Dengan tidak jelasnya komitmen organisasional yang ada didalam perusahaan membuat karyawan merasakan kurang nyaman dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar terarahnya penelitian ini, berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka peneliti membatasi penelitian ini dengan menetapkan objek penelitian pada PT. Sak Muara Timpeh. Sebagai variabel independent atau variabel bebasnya adalah Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), sebagai variabel dependennya atau variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y), dan sebagai variabel interveningnya adalah Komitmen Organisasional (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Sak Muara Timpeh?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional PT. Sak Muara Timpeh?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sak Muara Timpeh?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sak Muara Timpeh?
5. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sak Muara Timpeh?
6. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pada PT. Sak Muara Timpeh?

7. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pada PT. Sak Muara Timpeh?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Sak Muara Timpeh
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional PT. Sak Muara Timpeh
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Sak Muara Timpeh
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sak Muara Timpeh
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sak Muara Timpeh
6. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pada PT. Sak Muara Timpeh
7. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pada PT. Sak Muara Timpeh

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian yang Penulis Lakukan Adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperluas pengetahuan serta wawasan

pegawai tentang kompensasi dan lingkungan kerja. Sehubungan dengan kinerja karyawan agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja.

2. Bagi PT. Sak Muara Timpeh

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan Disiplin Kerja sebagai pengaruhnya dan juga memperhatikan kompensasi dan lingkungan kerja yang di terima oleh karyawan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjut nya agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam menyusun skripsi, khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadikan dasar untuk peneliti selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.