

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu juga dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Selain itu manajemen juga dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mengatur sesuatu agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan manajemen sangat diperlukan untuk menjalankan segala proses aktivitas organisasi atau perusahaan tersebut agar dapat berjalan dengan lancar serta mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut. Salah satu yang paling penting ialah manajemen sumber daya manusia (SDM).

Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal

besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi (Hariyanto et al., 2023)

Kelapa sawit adalah salah satu komoditas yang diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam perekonomian Indonesia. Pembangunan subsektor perkebunan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sektor pertanian dan pembangunan nasional, subsector perkebunan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi perekonomian Indonesia. Secara nasional subsector perkebunan telah memberikan kontribusi dalam menekan kesenjangan struktural dan kultural melalui peningkatan pendapatan masyarakat petani serta masyarakat sekitarnya. Perkebunan membuka peluang pengembangan agroindustri dan penyediaan bahan baku untuk industri, mendukung kelestarian sumber daya alam dan lingkungan (K. et al., 2024). Namun dalam industri kelapa sawit keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh pengelolaan sumber daya alam, tetapi juga kualitas kinerja karyawan yang mendukung seluruh proses operasional. Penerapan kinerja yang baik menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan di tengah tantangan industri yang semakin kompleks.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Sedangkan menurut Mangkunegara (2019) menyatakan

bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penjelasan kinerja kayawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Rodríguez, Velastequí, 2019).

Kinerja karyawan sangat perlu dilakukan pemantauan hasil kerjanya sebagai salah satu upaya untuk lebih mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar lebih baik. Karena kinerja karyawan sampai saat ini masih terlihat belum optimal atau belum sesuai harapan pimpinan dan masih diperlukan peningkatan secara menyeluruh. Kinerja yang tinggi akan memberi jaminan demi tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seorang pegawai untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kinerja yang diukur atau dinilai secara keseluruhan (Taopik & Ayunani, 2023). Kinerja karyawan yang optimal tidak terlepas dari tingkat profesionalisme yang diterapkan dalam setiap aspek pekerjaan. Profesionalisme karyawan mencerminkan komitmen terhadap standar kerja yang tinggi, yang akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara efisien dan berkelanjutan.

Profesionalisme kerja adalah suatu konsep yang mengandung arti kemampuan, peningkatan keahlian, peningkatan disiplin, peningkatan etos kerja,

peningkatan daya tahan, daya juang, daya saing dan daya inteligen, sehingga tugas-tugas suatu profesi dapat dilaksanakan dengan optimal, efektif dan produktif, Pada saat ini profesionalisme kerja terlihat masih belum sesuai apa yang di harapkan.

Profesionalisme kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu seorang pimpinan sangat mengharapkan profesionalisme kerja agar kinerja karyawannya lebih baik (Taopik & Ayunani, 2023) Profesionalisme memiliki sifat yang berbeda dengan orang yang tidak professional dalam faktanya mutu kualitas, serta tindak yang merupakan aspek penting didalam perusahaan itu sendiri sehingga menghasilkan komitmen karyawan untuk membangun kompetensi kemampuan profesionalnya dan terus mengembangkan strategi yang digunakannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan profesiya itu sendiri. Menurut Budi Rajab bahwa profesionalisme kerja sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan professional (Putra, 2024). Profesionalisme karyawan dapat terwujud secara optimal apabila didukung juga oleh standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan terstruktur. Dengan adanya SOP yang menjadi panduan kerja, karyawan dapat menjalankan tugas secara konsisten, akurat dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang profesional dan produktif.

Standar operating procedure merupakan sebuah dokumen yang berisi tentang prosedur kerja secara sistematis yang harus dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan prosedur ini harus ditaati sehingga dapat memperoleh hasil maksimal kerja yang efektif mungkin. SOP terdiri dari serangkaian instruksi tertulis tentang kegiatan

rutin atau berulang yang dilakukan oleh suatu organisasi, karena SOP ini juga dilengkapi dengan referensi, lampiran, tabel, diagram dan alur kerja (*flowchart*). Manajer harus dapat mengembangkan SOP yang jelas, terarah, dan sistematis agar mudah dipahami. Oleh karena itu, kinerja karyawan seimbang. Perusahaan akan tumbuh secara efisien dan wajar dengan keseimbangan ini (Ummah, 2019).

Standar operasional prosedur juga memiliki peran yang krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan. SOP adalah panduan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menjalankan operasi sehari-hari. Mengikuti SOP yang telah ditetapkan dapat membantu karyawan untuk bekerja secara efisien dan konsisten, mengurangi kesalahan, dan mencapai hasil yang diharapkan (Palit et al., 2024). SOP yang terstruktur tidak hanya berfungsi sebagai panduan kerja tetapi juga sebagai alat untuk menanamkan disiplin kerja di lingkungan organisasi. Karena dengan adanya panduan yang jelas, karyawan lebih mudah untuk mengikuti prosedur yang ditetapkan dan melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini mendorong disiplin kerja karena karyawan diharapkan mematuhi aturan yang ada, dengan demikian SOP membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan disiplin.

Menurut Wardianti (2020), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Kemudian menurut Nasution (2022), disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin

kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Menurut Afandi (2018), mengemukakan dua indikator disiplin kerja, yaitu : Pertama, ketaatan waktu dimana Penetapan hari kerja dan jam kerja telah diatur oleh perusahaan/intansi. Pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari. Terakhir, tanggung jawab kerja dimana kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024).

Oleh karena itu, setiap perusahaan berusaha untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki disiplin kerja yang baik. Pentingnya faktor disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan sangatlah besar. Tanpa dukungan disiplin yang solid dari karyawan, mencapai tujuan perusahaan atau instansi menjadi sulit. Disiplin juga mencerminkan komitmen dan integritas karyawan terhadap pekerjaannya, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga membangun budaya kerja yang positif dan produktif. Dalam lingkungan kerja yang disiplin, setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya, serta saling mendukung untuk mencapai keberhasilan bersama (Isma et al., 2024). PT USM sangat bergantung pada kinerja karyawan yang optimal untuk menjaga produktivitas dan kualitas operasional. Namun disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci yang tidak hanya mengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas, juga mencerminkan komitmen karyawan terhadap nilai-nilai profesionalisme dan kepatuhan pada sifat-sifat operasional perusahaan. Dengan

diterapkan disiplin kerja pada PT USM dapat membangun budaya kerja yang solid, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) merupakan salah satu perusahaan swasta nasional dengan mengembangkan misi pemerintah dalam hal pembangunan sub sektor perkebunan kelapa sawit sebagai wadah untuk meningkatkan produksi komoditas dan membantu pengembangan wilayah terpadu di sumatera barat. PT Usaha Sawit Mandiri (USM) perusahaan minyak kelapa sawit yang memiliki misi untuk mewujudkan potensi penuh dari minyak kelapa sawit di jorong simpang kecamatan koto balingka, kabupaten pasaman barat. PT USM percaya perusahaan kelapa sawit dapat memainkan peranan kunci dalam melestarikan lingkungan dan memenuhi kebutuhan sosial masyarakat jika bisnisnya dilaksanakan dengan baik dan benar.

PT USM mulai beroperasi pada 8 Mei 2015 yang memiliki kantor pusat di Pekanbaru, saat ini memiliki kurang lebih 89 karyawan yang menjalankan berbagai perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan di perusahaan ini sangat dipengaruhi oleh tingkat profesionalisme dan penerapan standard operating procedure (SOP) yang ada. Disiplin kerja juga memainkan peran penting sebagai faktor yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan Pada PT.USM

Januari s/d Desember Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Cuti	Sakit	Tanpa keterangan
Januari	89	31	18	8	7
Februari	89	28	17	17	3
Maret	89	31	10	13	1
April	87	30	35	23	1
Mei	87	31	21	35	5
Juni	86	30	24	22	5
Juli	87	31	26	19	6
Agustus	88	31	24	26	5
September	89	30	11	21	4
Oktober	92	31	17	34	4
November	88	30	17	21	2
Desember	87	31	29	17	6
Jumlah	365	249	256	48	

Sumber : Data absensi karyawan PT. Usaha Sawit Mandiri (USM)

Berdasarkan Pada tabel 1.1 banyak karyawan yang tidak menggunakan waktunya dengan baik ada beberapa karyawan cuti, sakit bahkan tanpa keterangan setiap bulannya, itu sangat menentukan bahwa disiplin karyawan pada perusahaan relatif rendah, dilihat dari tabel menunjukan total cuti untuk periode Januari-Desember 2023 mencapai 249, sakit sebanyak 256 kali, sedangkan tanpa keterangan sebanyak 48 kali. Jumlah cuti tertinggi terjadi pada bulan april sebanyak 35 kali dan

jumlah yang sakit tertinggi pada bulan Mei sebanyak 35 kali sedangkan yang tanpa keterangan pada bulan Januari sebanyak 7 kali. Data absensi ini menunjukan fenomena rendahnya disiplin kerja karyawan, jika hal ini terus terjadi dapat mengakibatkan tidak efisien dan tidak efektif yang akan mempengaruhi besarnya kinerja karyawan sehingga sangat perlu mendapatkan perhatian serius perusahaan kerena tingkat absensi yang cukup tinggi menggambarkan salah satu adanya permasalahan dalam kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Tabel diatas menunjukan kondisi ketidak disiplinan karyawan.

Tabel 1. 2
Data Kinerja Karyawan

PT. Usaha Sawit Mandiri Tahun 2021 s.d 2023

Penilaian karyawan PT.USM Tahun 2021 s/d 2023									
Tahun	Kuantitas kerja (20%)	Kualitas kerja (20%)	Sikap kerja (20%)	Kerja sama (10%)	Disiplin (20%)	Tanggung jawab (10%)	Total (100%)	Nilai huruf	keterangan
2021	38,85	42,52	40,45	20,00	40,11	23,00	204,93	C	Sedang
2022	39,35	40,88	40,36	20,11	40,38	20,19	201,27	C	Sedang
2023	43,65	46,62	42,79	22,16	44,42	22,66	222,30	B	Baik

Sumber : PT. Usaha Sawit Mandiri (USM)

Keterangan kategori penilaian :

E : <150	C : 200-220	A : >300
D : 150-199	B : 221-299	

Keterangan :

- A : Sangat Baik
- B : Baik
- C : Sedang
- D : Buruk
- E : Buruk Sekali

Berdasarkan Pada tabel 1.2 terlihat bahwa pada periode tahun 2021 s.d 2023 kinerja karyawan pada PT.USM mengalami fluktuasi selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021 peningkatan signifikan, namun pada tahun 2022 terjadi penurunan kinerja yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Meskipun demikian, tahun 2023 kinerja kembali meningkat. Ini menunjukkan adanya perubahan dan perbaikan untuk mengatasi penurunan pada tahun sebelumnya. Dengan begitu pentingnya peran karyawan dalam mendukung stabilitas dan peningkatan kinerja perusahaan, dan perlunya meningkatkan profesionalisme, disiplin kerja dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur untuk memastikan kinerja yang konsisten di masa mendatang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Profesionalisme Dan Standard Operating Procedure Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya peningkatakan *standard operating procedure* (SOP) pada Karyawan PT Usaha sawit mandiri Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat
2. Masih kurangnya pemantauan dan pengawasan terhadap kepatuhan SOP yang dapat mengganggu disiplin kerja
3. Kurangnya pelatihan atau pengembangan profesionalisme pegawai
4. Kurangnya hubungan timbal balik antar karyawan
5. Semangat kerja yang masih rendah pada PT usaha sawit mandiri Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat
6. Masih kurangnya dorongan dari pimpinan dalam mengendalikan kinerja karyawan pada PT usaha sawit mandiri Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat
7. Disiplin kerja yang belum optimal pada karyawan PT usaha sawit mandiri Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat.
8. Masih terdapat kendala dalam mencapai target kinerja pada karyawan PT usaha sawit mandiri Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat.
9. Kinerja karyawan pada PT usaha sawit mandiri Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat masih kurang.

10. Masih banyak karyawan yang kurang memahami peran dan tanggung jawab profesional dalam pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, agar lebih terfokusnya penelitian ini maka perlu dibatasi masalah pada variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y), Variabel bebasnya adalah profesionalisme (X1), standard operasional procedure (X2), dan variabel intervening disiplin kerja (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, Identifikasi dan Batasan Masalah yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap disiplin kerja?
2. Bagaimana pengaruh *standard operating procedure* terhadap disiplin kerja?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh *standard operating procedure* terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening?

7. Bagaimana pengaruh *standard operating procedure* terhadap disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT usaha sawit mandiri Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh *standard operating procedure* terhadap kinerja karyawan pada PT usaha sawit mandiri Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT usaha sawit mandiri Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat
4. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT usaha sawit mandiri Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat
5. Untuk mengetahui pengaruh bagaimanakah pengaruh *Standard operating procedure* terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT usaha sawit mandiri Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Selain itu sebagai bahan pembelajaran dan penelitian untuk membandingkan teori yang dipelajari di akademisi dengan keadaan lapangan yang sebenarnya dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan profesionalisme pegawai dan standard operating procedure, kinerja dan kualitas pelayanan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai masukan atau referensi bagi pengembangan ilmu khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Bagi PT

Hasil ini dapat digunakan sebagai bahan merumuskan hasil analisis dan mengemukakan beberapa saran sebagai alternatif pemecahan masalah pegawai PT . Perusahaan juga mendapatkan data yang baru terkait dengan kinerja karyawan sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan ke

arah yang lebih baik lagi. Menjalin hubungan baik dengan kampus sehingga dapat menjadi pemasok tenaga kerja yang berkompeten di bidang manajemen.

4. Bagi penulis selanjutnya

Sebagai bahan evaluasi dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama berkaitan dengan Profesionalisme, Standard Operating Procedure, Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja.