

ABSTRAK

GESANG HENGKY TOBIAS, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Panen Divisi 4 PT. Maju Kalimantan Hadapan, (dibawah bimbingan PUSPITA dan ERNITA OBETH).

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan belum optimalnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dimana penghasilan utama perusahaan berasal dari pemanenan buah kelapa sawit. Salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan, yaitu mengatasi kedisiplinan karyawan. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan panen dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pengujian statistik dan mengambil responden sebanyak 47 orang pemanen, sedangkan pengambilan data dengan penyebaran kuesioner pada responden yang telah ditentukan dan juga melakukan observasi langsung di lapangan dan didukung oleh data perusahaan yang selanjutnya diolah dalam uji statistik dengan menggunakan software (SPSS 29.0), yaitu uji regresi sederhana, uji t, dan menghitung determinasi R^2 .

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen Afdeling 4 di PT. Maju Kalimantan Hadapan, dan dari hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) antara variabel disiplin (X) dengan kinerja (Y) sebesar 0,069 atau 6,9% berarti terjadinya hubungan yang sangat lemah antara variabel disiplin (X) dengan variabel kinerja (Y) .

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kinerja karyawan, Panen

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN HAK CIPTA	ii

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
I. PENDAHULUAN	1
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	4
A. Sumber Daya Manusia	4
B. Displin Kerja.....	4
C. Kinerja Karyawan	6
D. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	8
III. METODE PENELITIAN	9
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	9
B. Alat dan Objek Penelitian	9
C. Metode Pengambilan Data	9
D. Prosedur Kerja.....	10
E. Pengolahan Data.....	11
F. Analisis Data	14
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	19
A. Hasil	19
B. Pembahasan	22
V. KESIMPULAN DAN SARAN	26
A. Simpulan	26
B. Saran.....	26
DAFTAR PUSTAKA.....	27
LAMPIRAN	30

I. PENDAHULUAN

Tanaman kelapa sawit didatangkan pertama kali di Indonesia pada tahun 1848 oleh pemerintah Hindia Belanda. Beberapa bijinya ditanam di Kebun Raya Bogor, sementara sisa benihnya ditanam di tepi-tepi jalan sebagai tanaman hias di Deli, Sumatera Utara pada tahun 1870-an kemudian tahun 1911 oleh warga negara Belgia yaitu Adrien Hallet dan K Schadt dengan cara menanamnya secara komersial di Sumatera Utara (Dewanto 2013). Kemudian pada tahun 1980 terjadi perkembangan dan perluasan perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Provinsi Riau merupakan wilayah yang memiliki pertanaman kelapa sawit terluas di Indonesia, pada tahun 2018 luas perkebunan kelapa sawit di provinsi ini mencapai 2.706.892 ha dengan produksi 8.496.029 ton atau 19,81% dari kontribusi CPO Nasional. Ekspansi perkebunan kelapa sawit dimulai sejak tahun 1984 dan areal perkebunan kelapa sawit sebagian besar dimiliki oleh perkebunan Korporasi yaitu 49,81% dan perkebunan rakyat 45,54% (Direktorat Jenderal Perkebunan, 2020).

Pengelolaan perkebunan kelapa sawit telah dimulai dari pembukaan perkebunan, pembibitan, penanaman sampai dengan panen Indikator yang digunakan dalam pengelolaan perkebunan adalah pemilihan lahan, bahan tanam, manajemen teknis, manajemen panen, dan lingkungan (Salmiyati et al., 2014). Buah kelapa sawit berbentuk lonjong membulat dengan panjang 2-3 cm dan bergerombol pada tandan yang muncul dari setiap ketiak daun. Jumlah buah biasanya mencapai sekitar 2000 buah pada setiap tandan dengan kematangan bervariasi. Karena adanya pengaruh klorofil, buah kelapa sawit muda berwarna hijau. Meski demikian, ada beberapa varietas yang buahnya sejak muda berwarna ungu kehitaman (Andoko dkk., 2013).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017).

Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan (Hasibuan, 2013).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2013).

Perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan studi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini faktor disiplin kerja dibatasi pada kewaspadaan kerja, ketaatan peraturan kerja, dan etika kerja dan Indikator kinerja yang dimasukkan dalam penelitian ini terkait tingkat hasil tonase

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diharapkan mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kalimantan Hadapan dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kalimantan Hadapan.

Manfaat penelitian ini menjadi tolak ukur dalam penilaian dan pertimbangan yang diharapkan dapat membantu proses pembelajaran, pengembangan dan pengaplikasian yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebagai bahan masukan dalam mengembangkan pelayanan publik yang baik dan berkualitas bagi karyawan. Sebagai bahan masukan untuk PT. Maju Kalimantan Hadapan agar para karyawan mematuhi peraturan/kebijakan yang berlaku terkait disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin and Ishak, R., Prediksi Jumlah Mahasiswa Registrasi Per Semester Menggunakan Linier Regresi pada Universitas Ichsan Gorontalo, *ILKOM Jurnal Ilmiah*, 10(2),2018,pp. 136–143.
- Amron, T. I. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar. Skripsi,Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin
- Andoko, A dan Widodo. 2013. Berkebun Kelapa Sawit Si Emas Cair Panduan Praktis Dari Nol. Agro Media Pustaka. Jakarta.
- Ardiansyah.Dimas Okta. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016*.
- Dwipayana, M. A. 2014. Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (1), 225-242.
- DirektoratJenderalPerkebunan. 2020.StatistikPerkebunanIndonesia 2018-2020.
- DewantoF.A., 2013. Melihat jejak perkebunan kelapa sawit di Indonesia.[internet]. Diunduh pada tanggal15 Desember 2014.
- Hasibuan 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kinerja. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67. <https://doi.org/10.37541/ekonomika.v4i1.383>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. dan Ringle, C. M. 2019. Kapan Menggunakan dan Bagaimana Melaporkan Hasil PLS-SEM. *Tinjauan Bisnis Eropa*, 31(1): 2-24
- Iskandar. 2022. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT XYZ. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(3): 313-327
- Imron. 2019. Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Berkah Tangerang. *Indonesia Journal on Software Engineering*, 5(1): 19-28.
- Kurniawan, Hendra dan Arasy Alimun. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Garam (Persero). *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*. Vol. 9(03), 351-368

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nur Wulandari, A., dan Darwin, M. 2020. Heywood Case Data Statistics : Using The Model Respecification Technique. Nucleus, 74-84.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Bhayangkara Jakarta: Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol. 3. (1)
- Priadana, Sidik dan Bayu Indra Setia. 2017. Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran kampoeng Daun. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM). Vol. 10 No.2.
- Rahayu, Sri. 2015. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Nafasindo Medan. Universitas Medan Area: Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.
- Rozalia, N. A., Utami, H.N., & Ruhana, I. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Brawijaya: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No.2
- Salmiyati, A. Heryansyah, I. Idayu, E. Supriyanto. 2014. *Oil Palm Plantations Management Effects on Productivity Fresh Fruit Bunch (FFB)*. 2013 4th International Conference on Agriculture and Animal Science (CAAS 2013) and 2013 3rd International Conference on Asia Agriculture and Animal (ICAAA 2013). APCBEE *Procedia* 8 (2014) 282–286. Available online at www.sciencedirect.com.
- Swadaya. Jakarta. Harbani Pasolong, 2016, Metode Penelitian Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Sahanggamu, Patricia M dan Silvy L. Mandey. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jurnal EMBA. Vol.2 No.4.
- Sri Rahayu. 2015. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Nasafindo Medan.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. CV. Alfabeta. Bandung.
- Siregar, 2017. Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D Bandung :Alfabeta

- Surajiyo. 2018. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7–23.
- Surajiyo., Nasruddin., & Paleni, Herman. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Sleman: Budi Utama.
- Sudarman H. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 5:3.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Verawati, L. 2016. Hubungan Tingkat Kelelahan Subjektif dengan Produktivitas pada Tenaga Kerja Bagian Pengemasan di CV. Sumber Barokah. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. Jakarta: CV Sagung Seto., 5(1):51–60.

