

PENGARUH DISIPLIN KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN

PTPN VII UNIT KEBUN KELAPA SAWIT

BETUNG KRAWO



Skripsi Oleh:

Erik Handoko

01011181419038

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PTPN VII UNIT KEBUN KELAPA SAWIT
BETUNG KRAWO**

Disusun Oleh :

Nama : Erik Handoko
NIM : 01011181419038
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

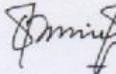
Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Tanggal

: 24 April 2018

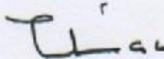


Dr. Hj. Zunaidah, M. Si
NIP : 196610221992032002

Anggota

Tanggal

: 24 April 2018



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP : 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PTPN VII UNIT KEBUN KELAPA SAWIT
BETUNG KRAWO**

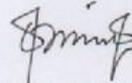
Disusun Oleh :

Nama : Erik Handoko
NIM : 01011181419038
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 14 Mei 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

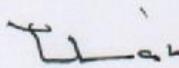
**Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 14 Mei 2018**

Ketua



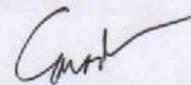
Dr. Hj. Zunaidah, M. Si
NIP : 196610221992032002

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP : 195607011985031003

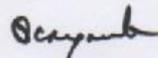
Anggota



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP 198104022008011013

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.BA
NIP : 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erik Handoko
NIM : 01011181419038
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 14 Mei 2018

Pembuat Pernyataan



Erik Handoko
NIM : 01011181419038

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Kesuksesan dan keberhasilan tidak akan pernah terlepas dari dua hal yaitu usaha dan do’a, berdo’a dan berikanlah yang terbaik dalam segala hal, maka kesuksesan dan keberhasilan akan selalu membersamaimu”
~Erik Handoko~

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Kedua Orang Tuaku
- ❖ Keluargaku
- ❖ Sahabat seperjuangan
- ❖ Almamater-ku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu Pendahuluan, Studi Kepustakaan, Metode Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan serta Kesimpulan dan Saran. Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo.

Indralaya, 14 Mei 2018

Penulis,
Erik Handoko
01011181419038

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Dr. Zakaria Wahab, M.B.A selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Welly Nailis, S.E, M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu untuk membimbing serta memberikan masukan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu untuk membimbing serta memberikan masukan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Drs. M. Kosasih Zen, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah mengorbankan waktu untuk membimbing serta memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan mengenai skripsi ini.

8. Terima kasih kepada seluruh Staf Administrasi di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya staf administrasi jurusan manajemen yang telah membantu dalam hal administrasi.
9. Teristimewa kepada kedua orang tuaku bapak Kucir dan ibu Poniem yang selama ini telah memberikan dukungan dan doa sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan dan juga skripsi ini.
10. Terima kasih kepada Manager, Staf serta seluruh Karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo yang telah membantu dalam proses pengambilan data penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
11. Terima kasih kepada teman seperjuangan Adlan, Ramadhoni dan Larry yang telah kebersamai selama masa perkuliahan.
12. Terima kasih kepada seluruh teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2014 yaitu Denny, Uswatun, Indri, Henny, Ririn, Ummi, Karistya, Reskika, Hakim, Satrio, Agung, Ismail serta seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2014 yang telah kebersamai dan membantu selama perkuliahan.
13. Terima kasih kepada seluruh teman-teman Organisasi BEM KM FE UNSRI 2014/2015 Kabinet Progress, BEM KM FE UNSRI 2015/2016 Kabinet Integrasi, BEM KM FE UNSRI 2016/2017 Kabinet Solid, Global Peace Youth Chapter Palembang dan Inovator Nusantara Regional Sumsel yang telah memberikan pelajaran dan pengalaman yang sangat berharga selama perkuliahan.
14. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII UNIT KEBUN KELAPA SAWIT BETUNG KRAWO

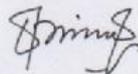
Oleh :

Erik Handoko, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo yang berjumlah 488 orang karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 83 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuisioner. Data primer tersebut diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien Determinasi (R^2), uji t dan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 63% terhadap kinerja karyawan dan 37% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Mengetahui,
Ketua



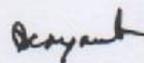
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP : 196610221992032002

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP : 195607011985031003

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.BA
NIP : 195707141984031005

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PTPN VII UNIT KEBUN
KELAPA SAWIT BETUNG KRAWO**

By :

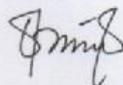
Erik Handoko, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si, Drs. Yuliansyah M. Diah, MM

The purpose of this research is to know the effect of work discipline on the employee performance at PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo. Population of this research are all of employees at PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo that consist of 488 employees. Sampling method use Slovin formula with number of samples are 83 employees. This research uses primary data that is gotten by kuesioner. The primary data are tested by validity testing, reliability testing, analysis coefficient of determination (R^2), t test and simple linear regression analysis. The result of analysis shows that work discipline has the effect of 63% on employee performance and 37% is influenced by other variables. The result of the research shows that work discipline positive and significant impact on employee performance at PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance

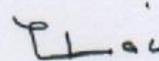
Acknowledge,

Chairman



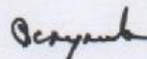
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP : 196610221992032002

Member



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP : 195607011985031003

*Chairman of
Managemant Departement*



Dr. Zakaria Wahab, M.BA
NIP : 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa:

Nama : Erik Handoko

NIM : 01011181419038

Jurusan : Manajemen

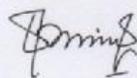
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo

Telah kami periksa cara penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

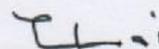
Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah M.Si
NIP.196610221992032002

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP.195607011985031003

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Erik Handoko
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Bukit 24 April 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan Betung - Jambi D2 Dusun IV RT/RW
020/004 Desa Bukit Kecamatan Betung
Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan
Alamat E-mail : erikhandoko455@gmail.com

Pendidikan Formal

TK : -
Sekolah Dasar : SD Negeri 2 Bukit
SLTP : SMP Negeri 1 Betung
SLTA : SMA Negeri 2 Banyuasin III

Pendidikan Non Formal : -

Pengalaman Organisasi :

- BEM KM FE UNSRI 2014-2015
- BEM KM FE UNSRI 2015-2016
- BEM KM FE UNSRI 2016-2017
- Global Peace Youth Chapter Palembang
- Inovator Nusantara Regional Sumsel

Penghargaan Prestasi : -

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teori	8

	Halaman
2.1.1. Disiplin Kerja	8
2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja	8
2.1.1.2. Macam-Macam Disiplin Kerja	9
2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan	10
2.1.1.4. Sanksi Pelanggaran Kerja	12
2.1.1.5. Dimensi dalam Disiplin Kerja	13
2.1.2. Kinerja	13
2.1.2.1. Pengertian Kinerja	13
2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.2.3. Karakteristik Kinerja Karyawan	15
2.1.2.4. Siapa yang Melakukan Penilaian	15
2.1.2.5. Metode Penilaian Kinerja	17
2.1.2.6. Aspek yang Dinilai dalam Kinerja	18
2.2. Hubungan antar Variabel	19
2.2.1. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja	19
2.3. Penelitian Terdahulu	20
2.4. Kerangka Pemikiran	22
2.5. Hipotesis Penelitian	22
 BAB III METODE PENELITIAN	 23
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	23
3.2. Rancangan Penelitian	23
3.3. Jenis dan Sumber Data	23
3.3.1. Jenis Data	23
3.3.2. Sumber Data	24
3.4. Teknik Pengumpulan Data	24
3.5. Populasi dan Sampel	25
3.6. Teknik Analisis	27

	Halaman
3.6.1. Pengujian Instrumen Penelitian	27
3.6.1.1. Uji Validitas	27
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	28
3.6.2. Uji Hipotesis	28
3.6.2.1. Koefisien Determinasi (R^2)	28
3.6.2.2. Uji t	29
3.6.2.3. Analisis Regresi Linier Sederhana	30
3.7. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	30
3.7.1. Definisi Operasional Variabel	30
3.7.2. Pengukuran Variabel	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	33
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	34
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan	35
4.2. Hasil Penelitian	35
4.2.1. Profil Responden	36
4.2.2. Pengujian Instrumen Penelitian	39
4.2.2.1. Uji Validitas	39
4.2.2.2. Uji Reliabilitas	42
4.2.3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja dan Kinerja.....	42
4.2.3.1. Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja	43
4.2.3.2. Jawaban Responden Mengenai Kinerja	47
4.2.4. Uji Hipotesis	53
4.2.4.1. Koefisien Determinasi (R^2)	53
4.2.4.2. Uji t	54
4.2.4.3. Analisis Regresi Linier Sederhana	55
4.3. Pembahasan	57

	Halaman
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1. Kesimpulan	60
5.2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Data Persentase Hari Kemangkiran Kerja Bulan Mei-September 2017	3
Tabel 1.2 : Data Sanksi Disiplin Kerja Bulan Mei-September 2017	4
Tabel 1.3 : Data Produktivitas Kelapa Sawit Bulan Mei-September 2017 .	5
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 : Skor Jawaban Kuesioner	25
Tabel 3.2 : Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1 : Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 : Status Pernikahan	37
Tabel 4.3 : Tingkat Usia	37
Tabel 4.4 : Tingkat Pendidikan	38
Tabel 4.5 : Masa Kerja	38
Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)	40
Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	41
Tabel 4.8 : Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.9 : Karyawan ini datang untuk bekerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan perusahaan	43
Tabel 4.10 : Karyawan ini pulang dari bekerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan perusahaan	44
Tabel 4.11 : Karyawan ini melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan	44
Tabel 4.12 : Karyawan ini melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	45
Tabel 4.13 : Karyawan ini mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku	46

	Halaman
Tabel 4.14 : Kualitas pekerjaan yang karyawan ini hasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan	47
Tabel 4.15 : Keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang karyawan ini miliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan	48
Tabel 4.16 : Karyawan ini dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan	49
Tabel 4.17 : Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan ini	50
Tabel 4.18 : Karyawan ini dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	50
Tabel 4.19 : Kehadiran karyawan ini sesuai dengan waktu yang ditentukan	51
Tabel 4.20 : Karyawan ini dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain	52
Tabel 4.21 : Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	54
Tabel 4.22 : Hasil Uji t	55
Tabel 4.23 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran	22

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	65
Lampiran 2 : Profil Responden	68
Lampiran 3 : Data Tabulasi Variabel Disiplin Kerja (X).....	70
Lampiran 4 : Data Tabulasi Variabel Kinerja (Y)	73
Lampiran 5 : Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)	76
Lampiran 6 : Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)	77
Lampiran 7 : Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	78
Lampiran 8 : Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	80
Lampiran 9 : Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X)	81
Lampiran 10 : Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y)	83
Lampiran 11 : Analisis Regresi Linier Sederhana	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam persaingan bisnis yang ketat seperti sekarang ini, Sumber daya manusia merupakan suatu elemen yang berperan penting dalam berbagai kegiatan operasional bisnis untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya apabila sumber daya manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusinya secara maksimal. Kontribusi secara maksimal yang diberikan akan membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Hal tersebut menjadi tugas bagi pengelola organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang mempunyai sikap dan perilaku kerja yang baik. Salah satunya yaitu sikap disiplin kerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan yang dimiliki seseorang untuk mematuhi serta mentaati norma yang berlaku di sekitarnya Sutrisno (2015:86). Disiplin kerja dapat mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan serta dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Menurut Sutrisno (2015:88) disiplin kerja mempunyai manfaat bagi kepentingan suatu organisasi maupun kepentingan karyawan. Bagi organisasi

adanya disiplin kerja dapat menjamin dan memelihara tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas, sedangkan bagi karyawan disiplin kerja dapat memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan Sutrisno (2015:88). Oleh karena itu, disiplin kerja yang tinggi harus dimiliki oleh semua karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:193) semakin baik tingkat disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat diraihinya. Tingkat disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Bangun (2012:231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Karyawan yang memberikan kinerja yang maksimal dapat berdampak pada kemajuan suatu perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang memberikan kinerja kurang maksimal dapat berdampak pada kemunduran perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis menjadikan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit sebagai objek penelitian. PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo merupakan salah satu diantara Unit Kebun dalam lingkungan PT Perkebunan Nusantara VII yang mengelola Budidaya Tanaman Kelapa Sawit. Letak Unit Kebun ini \pm 30 km arah Barat Laut Ibukota Kabupaten Banyuasin, dan \pm 75 km dari Ibukota Propinsi Sumatera Selatan. Areal konsensi Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo seluruhnya berjumlah 9.715,49 Ha,

terdiri dari areal tanaman kelapa sawit seluas 6.878 Ha, dan areal lain-lain 2.837,49 Ha. Berikut adalah tabel 1.1 data persentase hari kemangkiran kerja bulan Mei-September 2017:

Tabel 1.1
Data Persentase Hari Kemangkiran Kerja
Bulan Mei-September 2017

Bulan	Persentase Hari Kemangkiran (%)
Mei	0,03
Juni	0,15
Juli	0,14
Agustus	0,20
September	0,26

Sumber: bagian SDM dan Umum

Berdasarkan data persentase hari kemangkiran kerja pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa persentase hari kemangkiran kerja karyawan pada PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo mengalami fluktuasi serta terdapat kemangkiran setiap bulannya dari bulan Mei-September 2017. Tingkat persentase hari kemangkiran kerja cenderung meningkat selama 2 bulan terakhir. Kemangkiran kerja yang terjadi tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja sebagian karyawan masih rendah. Karena karyawan tidak menaati dan mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2015:86) bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Tingkat disiplin kerja sebagian karyawan masih rendah juga dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang mendapatkan sanksi disiplin kerja dalam periode

waktu 5 bulan terakhir. Berikut adalah tabel 1.2 data sanksi disiplin kerja bulan Mei-September 2017:

Tabel 1.2
Data Sanksi Disiplin Kerja
Bulan Mei-September 2017

Jenis Sanksi	Jumlah Orang
Teguran Tertulis	7
Peringatan I	3
Peringatan II	-
Peringatan III	-
Total	10

Sumber: bagian SDM dan Umum

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan sanksi disiplin kerja selama bulan Mei-September 2017 berjumlah 10 orang, dimana 7 orang mendapatkan sanksi berupa teguran tertulis dan 3 orang mendapat sanksi berupa peringatan I. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Heri Susanto, S.E Krani Kepala Bagian SDM dan Umum (28 November 2017) bahwa terdapat karyawan yang kurang disiplin yaitu karyawan yang datang terlambat kurang lebih sekitar 10% per hari dan karyawan yang pulang lebih awal dari waktu yang ditetapkan perusahaan kurang lebih sekitar 15% per hari dari jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan. Adanya sebagian karyawan yang melanggar waktu datang dan pulang bekerja tersebut mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja sebagian karyawan masih rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat Mondy (2008:162) bahwa disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Berikut adalah data produktivitas kelapa sawit periode bulan Mei-September 2017, yang ditampilkan pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data Produktivitas Kelapa Sawit
Bulan Mei-September 2017

Bulan	Realisasi Produksi Kelapa Sawit (ton)	RKO Produksi Kelapa Sawit (ton)	% terhadap RKO
Mei	9.410,09	9.611	98
Juni	7.249,02	8.688	83
Juli	10.883,7	11.938	91
Agustus	11.509,54	14.300	80
September	9.437,8	14.500	65

Sumber: Bagian Produksi

Berdasarkan data produktivitas kelapa sawit bulan Mei-September 2017 pada tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa jumlah produksi kelapa sawit dan persentase pencapaian rencana perusahaan mengalami fluktuasi dan tidak dapat mencapai rencana perusahaan selama 5 bulan terakhir. Jumlah produksi dan persentase pencapaian rencana kelapa sawit pada bulan terakhir yakni September 2017 mengalami penurunan. Penurunan tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2007:9) bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan tersebut, penulis ingin untuk meneliti permasalahan tersebut dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu: Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan kepada pihak lain tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai masalah yang dibahas dalam penelitian ini serta hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak pengambil kebijakan perusahaan terhadap kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo, sehingga perusahaan dapat meningkatkan serta mencapai kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Alfian Amidhan. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 4 Nomor 10, Oktober 2015
- Azwar, M. Syaiful. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Archoplan Indoraya Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 5 Nomor 3, Maret 2016
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Dipenogoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Nisyak, Ila Rohmatun. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jago Diesel Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 5 Nomor 4, April 2016

- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Posuma, Christila O. 2013. Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No.4 Desember 2013
- Putra, Riyan Sisiawan dan Muhammad Rodhiyallah. 2017. Pembekalan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Guru Taman Anak Asuh Muslim (TAAM) Adinda Gresik Jawa Timur. *Jurnal Unusa* Volume 1 No. 1 Juni 2017
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal *et al.* 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sopar Sihar Imanuel. 2015. Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Armada International Motor. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 4 Nomor 9, Agustus 2015
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suranto. 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* Volume 10 Nomor 2, September 2014, 148-160
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama