

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PTP Mitra Ogan adalah Perusahaan Perkebunan Kelapa sawit yang didirikan pada tanggal 19 Desember 1988. PTP Mitra Ogan merupakan perusahaan patungan antara PT RNI dan PTPN III yang bergerak dibidang usaha Perkebunan kelapa sawit dan karet serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah/*Crude Palm Oil (CPO)* dan inti sawit/*Palm Kernel (PK)*. Pada awalnya PTP Mitra Ogan hanya mengusahakan Kebun kelapa sawit seluas 12.000 Ha dan kebun karet seluas 1.000 Ha, namun sampai tahun 2014 PTP Mitra Ogan telah berhasil mengembangkan diri sehingga luas perkebunan yang dimiliki menjadi 38.737 Ha serta dua buah pabrik pengolahan kelapa sawit yang berkapasitas 90 ton per jam. Namun sayangnya pada tahun 2015 PTP Mitra Ogan mengalami masalah sehingga tingkat kedisiplinan karyawan menurun.

Tabel 1.1**Daftar Jumlah Karyawan pada PTP Mitra Ogan, OKU, Sum-Sel**

No	Divisi	Jumlah Karyawan			
		2016	2017	2018	2019
1	Karyawan Pimpinan	12	12	13	12
2	Kantor Kebun	31	34	29	29
3	Satpam	7	7	57	57
4	Lapangan/Afdeling 1	72	51	59	58
5	Lapangan/Afdeling 2	56	42	42	40
6	Lapangan/Afdeling 3	67	59	52	54
7	Lapangan/Afdeling 4	53	45	43	49
8	Lapangan/Afdeling 5	53	45	43	42
9	Lapangan/Afdeling 6	30	47	43	42
10	Lapangan/Afdeling 7	25	64	48	47
11	Lapangan/Afdeling 8	40	40	42	42
12	Lapangan/Afdeling 9	40	48	47	47

13	Lapangan/Afdeling 10	40	47	45	50
14	Lapangan/Afdeling 11	45	40	40	30
15	Lapangan/Afdeling 12	39	42	40	45
16	Lapangan/Afdeling 13	40	39	39	40
17	Pabrik	43	45	42	40

Sumber: PTP Mitra Ogan, OKU, Sum-Sel

Terlihat dari data tabel 1.1 jumlah karyawan PTP Mitra Ogan yang berada di OKU, Sum-Sel sebanyak 778 Karyawan yang terbagi menjadi 17 Divisi. Pada tahun 2011 terjadi penurunan produksi, Menurunnya produksi disebabkan karena pohon kelapa sawit yang sudah tua sehingga buah yang dihasilkanpun ikut menurun juga disertai turunnya harga buah sawit segar pada tahun 2015. Dari masalah itulah yang menyebabkan Lingkungan Kerja yang kurang memadai yaitu kurang baiknya akses jalan, jalan yang akan dilalui karyawan yang bekerja dibagian lapangan sangat tidak memadai. Akses jalan tidak memadai karena perusahaan tidak lagi memperhatikan karena kurangnya dana untuk memperbaiki fasilitas yang ada, perumahan/tempat tinggal untuk karyawan sudah tidak layak huni serta tempat ibadah yang kurang baik. Dari kurang baiknya lingkungan kerja inilah yang membuat karyawan tidak disiplin misalnya pada jam ISOMA (istirahat, sholat, makan), karyawan harus pergi ke mushola untuk mengerjakan sholat

dzuhur harus memakan waktu yang lama sehingga menyebabkan karyawan terlambat untuk kembali bekerja.

Kemudian gaya kepemimpinan mempengaruhi Kedisiplinan, karna pemimpin merupakan patokan bagi para karyawan.

Turunnya produksi sudah pasti akan menyebabkan penurunan gaji karyawan, Dikutif dari *Sripoku.com.baturaja* Jum'at (4/1/2019) sebanyak 1.542 karyawan PTP Mitra Ogan melakukan mogok kerja untuk menuntut pihak perusahaan segera membayarkan hak karyawan yang masih belum dibayarkan. Semua karyawan melakukan aksi mogok kecuali bagian keamanan yang tetap harus melakukan tugas mengamankan asset perusahaan.¹ Dijelaskan juga oleh karyawan PTP Mitra Ogan pada november 2018 mereka hanya menerima gaji 65% dari gaji pokok yang seharusnya mereka terima, sehingga mereka malas untuk berangkat kerja dan sudah jelas tingkat kedisiplinan mereka menurun.

Tabel 1.2

***Research gap* Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan**

Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	1. Terdapat Pengaruh Positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan 2. Tidak Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja	1. Gusman dan Rd Hardi Rahadian (2014) 2. Miftachul Mujib (2016)

¹ <http://palembang.tribunnews.com/2019/01/04/1542-karyawan-pt-mitra-ogan-mogok-kerja-pihakperusahaan-minta-bersabar-tunggu-transfer-gaji?page=all>

	terhadap Kedisiplinan karyawan	
--	--------------------------------	--

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan yang diteliti oleh Gusman dan Rd Hardi Rahadian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Mujib yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Tabel 1.3

***Research gap* Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan	1. Terdapat Pengaruh Positif antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan Karyawan	1. Suryafitra Muttaqin, Mochammad Djudi Mukzam dan Yuniadi Mayowan (2016)
	2. Tidak Terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan	2. Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani (2015)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan yang diteliti oleh Suryafitra Muttaqin, Mochammad Djudi Mukzam dan Yuniadi Mayowan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani yang

menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan Karyawan

Tabel 1.4

Research gap Gaji Terhadap Kedisiplinan Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh gaji terhadap kedisiplinan karyawan	1. Terdapat Pengaruh Positif terhadap antara Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan 2. Tidak Terdapat Pengaruh antara Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan	1. Wuri Andriyani (2013) 2.Imam Machfudi (2013)

Pengaruh Gaji terhadap kedisiplinan karyawan yang diteliti oleh Wuri Andriyani menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imam Machfudi yang menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan Karyawan

Tabel 1.5

Research gap Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja	1. Terdapat Pengaruh Positif terhadap antara Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja 2. Tidak Terdapat Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja	1. Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) 2.Hedar, Saharuddin dan Herlangga. H (2015)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hedar, Saharuddin dan Herlangga. H yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Tabel 1.6

***Research gap* Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	1. Terdapat Pengaruh Positif terhadap antara Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja 2. Tidak Terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	1. Elsa Eria (2014) 2. Yesa Martha Vita Simanungkalit dan Endang Setyaningsih (2013)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Elsa Eria menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yesa Martha Vita Simanungkalit dan Endang Setyaningsih yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Tabel 1.7

***Research gap* Gaji terhadap Kepuasan Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti

Pengaruh Gaji terhadap kepuasan kerja	1. Terdapat Pengaruh Positif terhadap antara Gaji terhadap kepuasan kerja	1. H. Sujati (2012)
	2. Tidak Terdapat Pengaruh antara Gaji terhadap kepuasan kerja	2. Paulina dan Yuti Yustisia Agusti (2010)

Pengaruh Gaji terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Elsa Eria H. Sujati menunjukkan bahwa Gaji terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paulina dan Yuti Yustisia Agusti yang menunjukkan bahwa Gaji tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.8

***Research gap* Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan karyawan	1. Terdapat Pengaruh Positif antara Kepuasan Kerja terhadap kedisiplinan Karyawan	1. Sudarwin (2015)
	2. Tidak Terdapat Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap kedisiplinan Karyawan	2. Vieta Restu Tiara dan Hendra Prakoso (2018)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kedisiplinan karyawan yang diteliti oleh Sudarwin menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vieta Restu Tiara dan Hendra Prakoso yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut, penulis mengadakan suatu penelitian dengan mengambil judul ” **Pengaruh**

Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Gaji Terhadap Kedisiplinan Karyawan PTP Mitra Ogan, OKU, Sumatera Selatan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PTP Mitra Ogan, Oku, Sum-Sel?
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening PTP Mitra Ogan, OKU, Sum-Sel?
3. Bagaimana Pengaruh Gaji Terhadap Kedisiplinan Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PTP Mitra Ogan, OKU, Sum-Sel?

C. Batasan Masalah

Di Dalam penelitian perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas maka penelitian ini dibatasi hanya pada Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Gaji Terhadap Kedisiplinan Karyawan PTP Mira Ogan, Oku, Sum-Sel melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening bagian Lapangan AFDELING III PIN.

D. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian yang ini dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PTP Mitra Ogan, OKU, Sum-Sel
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PTP Mitra Ogan, OKU, Sum-Sel
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaji Terhadap Kedisiplinan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PTP Mitra Ogan, OKU, Sum-Sel

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi Mahasiswa/mahasiswi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat lebih memahami tentang

teori-teori yang didapat dari pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Gaji terhadap Kedisiplinan Karyawan PTP Mitra Ogan, OKU, Sum-Sel melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkat sumber daya manusia perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

3) Bagi Akademik

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi pada penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam setiap bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai variabel penelitian, cara penentuan sampel, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang dipakai dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini merupakan simpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.