

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan karena manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Fani & Firdiyansyah, 2020). Dalam menghadapi era digitalisasi dan kompetisi global, organisasi dituntut tidak hanya memiliki modal yang kuat, namun juga sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan indikator penting yang nantinya akan mempengaruhi seluruh kegiatan-kegiatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan tersebut. Moeheriono (2020), menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang dihasilkan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang dilakukan sesuai tanggungjawab yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan digunakan sebagai tolak ukur bagaimana individu dapat melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika kinerja seseorang semakin baik, maka hasil yang akan didapat juga semakin baik oleh suatu perusahaan.

Di dalam konteks industri perkebunan kelapa sawit, pengelolaan SDM menjadi semakin penting karena karakteristik usaha yang melibatkan aktivitas lapangan, kondisi geografis yang menantang, dan relasi sosial yang erat dengan lingkungan masyarakat sekitar. PT Bakti Tani Nusantara, yang berlokasi di Kelurahan Lubuk Puding Kabupaten Karimun, merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang memiliki keunikan tersendiri selain beroperasi di

daerah perkampungan yang masih kental dengan budaya lokal, perusahaan ini juga menjadi sumber lapangan kerja bagi masyarakat sekitar.

PT Bakti Tani Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis kelapa sawit di kelurahan lubuk puding. Salah satu unit usaha PT Bakti Tani Nusantara yang menjadi fokus penelitian ini adalah kebun kelapa sawit yang berlokasi di Kecamatan Buru tepatnya di Kelurahan Lubuk Puding. Alasan peneliti memilih PT Bakti Tani Nusantara yang berlokasi di Lubuk Puding sebagai objek penelitian dikarenakan beberapa hal, yaitu berdasarkan hasil observasi dan informasi awal yang peneliti peroleh, terdapat permasalahan yang relevan dengan variabel penelitian peneliti, terutama terkait dengan kedisiplinan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi yang dinilai masih belum optimal dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian, jumlah karyawan di cabang Lubuk Puding lebih memadai dan aktif beroperasi selama periode pengumpulan data.

PT Bakti Tani Nusantara (BTN) sendiri berdiri sejak tahun 2008, luas perkebunan kelapa sawit adalah 28 Ha dan memiliki 30 karyawan. setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan divisi masing-masing. Adapun divisi yang terdapat di PT Bakti Tani Nusantara (BTN) terdiri dari: *Supervisor*, *mandor*, *admin*, *Research And Development (RND)*, *logistic*, *produksi*, *Seed Processing Unit (SPU)*, *maintenance*, dan *security*. Khusus untuk jenis bibit kelapa sawit yang digunakan oleh PT Bakti Tani Nusantara (BTN) terdiri dari bibit tani nusa satu dan untuk jenis tanah tergolong pada jenis tanah kuning. Dengan jumlah pohon sebanyak 708 pohon, panen dilakukan 4 kali

dalam satu bulan. Satu kali panen menghasilkan kurang lebih 100 hingga 125 tandan buah. Tiap tandan buah terdapat 1.500 butir/kecambah. jadi hasil panen pertahun menghasilkan sebanyak 6000 tandan (9.000.000 butir pertahun). Dalam kegiatan operasionalnya perusahaan perkebunan kelapa sawit mengolah bahan baku tandan buah segar untuk di ekspor ke beberapa daerah salah satunya Batam.

Fenomena awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Bakti Tani Nusantara masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan pada bulan Juni 2025, ditemukan beberapa fenomena dilapangan yang menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan, seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat dan kurang mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, jam kerja merupakan salah satu indikator disiplin kerja karyawan. PT Bakti Tani Nusantara telah menetapkan standar jam kerja ideal bagi karyawan yaitu 160 jam kerja per bulan, yang menjadi acuan dalam menilai tingkat kedisiplinan karyawan. standar jam kerja tersebut digunakan untuk memastikan karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal sesuai target perusahaan. Selain itu, dari aspek kompensasi terdapat keluhan dari beberapa karyawan terkait sistem kompensasi yang dirasakan belum sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diterima, baik dari segi gaji maupun insentif, sehingga menimbulkan rasa kurang puas dan menurunkan motivasi kinerja karyawan. selanjutnya, dari sisi budaya organisasi, belum terbentuknya kebiasaan kerja yang disiplin, tanggung jawab yang kuat, serta komunikasi yang efektif antar karyawan dan pimpinan, menyebabkan koordinasi

kerja kurang optimal dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan data absensi yang diperoleh peneliti (November 2024 - April 2025), ditemukan bahwa sebagian karyawan belum memenuhi jam kerja ideal 160 jam perbulan. Selain itu, beberapa karyawan datang terlambat dan pulang lebih cepat dari SOP yang berlaku. Fenomena ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih belum stabil. Dapat dilihat dari tabel berikut:

TABEL 1.1
DATA RATA – RATA JAM KERJA KARYAWAN PERIODE
(NOVEMBER 2024 - APRIL 2025)

Nama	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April
XX1	160j	160j	160j	157j 20m	160j	138j 22m
XX2	160j	152j 20m	147j 43m	139j 38m	143j 4m	160j
XX3	160j	135j 37m	149j 32m	160j	160j	146j 41m
XX4	139j 13m	160j	160j	160j	150j 27m	160j
XX5	158j 57m	160j	147j 2m	146j 48m	159j 32m	147j 39m
XX6	149j 35m	156j 34m	160j	160j	140j 18m	160j
XX7	160j	160j	160j	154j 38m	156j 45m	136j 13m
XX8	149j 18m	147j 11m	157j 14m	160j	160j	152j 35m
XX9	160j	148j 48m	160j	142j 22m	158j 56m	160j
XX10	160j	136j 37m	160j	155j 31m	160j	160j
XX11	160j	160j	160j	160j	160j	141j 22m
XX12	160j	160j	148j 13m	137j 47m	160j	150j 43m
XX13	153j 25m	160j	160j	160j	158j 28m	160j
XX14	160j	160j	160j	158j 21m	154j 53m	155j 17m
XX15	160j	160j	160j	160j	160j	160j
XX16	157j 41m	160j	137j 46m	154j 45m	158j 30m	160j
XX17	160j	160j	160j	160j	160j	149j 55m
XX18	160j	154j 31m	138j 33m	160j	160j	160j
XX19	158j 12m	160j	156j 30m	137j 55m	160j	148j 44m
XX20	160j	144j 17m	160j	160j	160j	160j
XX21	160j	160j	160j	154j 28m	141j 33m	160j
XX22	155j 17m	160j	160j	160j	160j	156j 44m
XX23	160j	156j 12m	160j	150j 31m	158j 38m	160j
XX24	160j	144j 55m	155j 28m	160j	160j	151j 39m
XX25	160j	160j	143j 7m	156j 21m	152j 39m	151j 51m
XX26	160j	152j 8m	160j	156j 10m	159j 4m	160j
XX27	160j	160j	149j 30m	160j	160j	158j 36m
XX28	152j 35m	160j	160j	152j 0m	155j 11m	156j 6 m

XX29	143j 57m	150j 30m	160j	160j	160j	160j
XX30	160j	141j 28m	160j	160j	156j 51m	157j 36m

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada **Tabel 1.1**, diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki jumlah jam kerja dibawah standar jam kerja ideal perusahaan yaitu, 160 jam per bulan. hasil rekap absensi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak mencapai jam kerja ideal tersebut pada beberapa bulan tertentu, terutama pada bulan Desember, Januari, dan Maret. Jika dihitung rata-ratanya, dari 30 karyawan yang terdaftar: Sebanyak 22 karyawan (73%) memiliki jam kerja di bawah 160 jam pada minimal 2 bulan. Rata-rata jam kerja aktual seluruh karyawan selama periode November–April adalah sekitar 153 jam/bulan, atau mengalami penurunan sekitar 7 jam (4,4%) dari standar ideal. Bulan dengan jam kerja terendah adalah Maret (rata-rata 150 jam), sedangkan bulan dengan kepatuhan tertinggi adalah November (rata-rata 159 jam). Kondisi ini mengindikasikan adanya penurunan kedisiplinan kerja (X_1), yang ditunjukkan oleh jam kerja aktual yang tidak konsisten dan berada di bawah standar perusahaan. Ketidaksesuaian ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan output kerja (Y) karena berkurangnya waktu efektif yang digunakan untuk bekerja.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang juga berperan penting terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2022), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang, atau fasilitas yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan kepada karyawan sebagai

balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, Pangestu *et al.*, (2023) menambahkan bahwa sistem kompensasi yang tepat waktu, adil, dan seimbang dengan beban kerja mampu meningkatkan semangat kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan beberapa karyawan, diketahui bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan masih belum berjalan secara optimal. Gaji pokok dan tunjangan lapangan terkadang mengalami keterlambatan pembayaran hingga beberapa hari dari jadwal yang seharusnya. Walaupun selisih waktunya tidak besar, keterlambatan tersebut dapat menimbulkan rasa kurang puas di kalangan karyawan dan menurunkan motivasi kerja mereka. Fenomena ini memperlihatkan bahwa sistem kompensasi belum sepenuhnya menjadi faktor pendorong kinerja yang efektif. Dengan demikian, penyusunan sistem kompensasi yang lebih tepat waktu dan sesuai kontribusi kerja sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT Bakti Tani Nusantara.

TABEL 1.2
DATA SELISIH WAKTU PEMBAYARAN GAJI KARYAWAN
PERIODE NOVEMBER – APRIL 2025

Bulan	Jadwal pembayaran	Tanggal realisasi	Selisih (hari)
November (2024)	10 November	13 November	Terlambat 3 hari
Desember (2024)	10 Desember	15 Desember	Terlambat 5 hari
Januari (2025)	10 Januari	14 Januari 2025	Terlambat 4 hari
Februari (2025)	10 Februari	13 Februari 2025	Terlambat 3 Hari
Maret (2025)	10 Maret	15 Maret 2025	Terlambat 5 hari
April (2025)	10 April	16 April 2025	Terlambat 6 hari

Sumber: Data diolah, 2026

Rata-rata keterlambatan pembayaran gaji adalah 3-6 hari tiap bulan. Meskipun selisih waktu tampak kecil, keterlambatan kompensasi dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja (Y).

Faktor selanjutnya yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, kebiasaan, serta pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak. Menurut Rivai dan Mulyadi (2021), budaya organisasi yang baik dapat membentuk karakter positif, memperkuat komitmen kerja, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif di antara karyawan. Sedangkan Mutmainna *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama tim, dan memperbaiki hubungan antarpegawai, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Hal ini terlihat dari masih adanya kesenjangan komunikasi antara karyawan senior dan junior, serta kurangnya inisiatif kerja sama antarbagian. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi perusahaan masih memerlukan penguatan agar mampu menjadi dasar perilaku kerja yang konsisten dan produktif. Namun, nilai-nilai kebersamaan dan gotong royong tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam budaya kerja perusahaan. Masih terdapat kesenjangan komunikasi antarbagian dan kurangnya kerja sama tim dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini diperkuat oleh penelitian Mutmainna *et al.*, (2023) dan Nazla Yasmien Putri *et al.*,

(2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian di atas menandakan adanya celah ilmiah (*research gap*) yang masih terbuka lebar untuk dikaji lebih lanjut. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan pada sektor industri dan jasa di wilayah perkotaan menunjukkan hasil yang relatif konsisten mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fauziah & Mawardi (2025), pada jenis sektor industri menemukan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,737. Hal serupa juga ditemukan oleh Firdaus & Hidayati (2024), di yang melakukan penelitian industri manufaktur, di mana disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti. Sementara itu, penelitian oleh Soetomo (2023) yang dilakukan di sektor jasa publik menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Namun, mayoritas studi tersebut dilakukan di sektor industri, manufaktur, dan jasa di wilayah perkotaan, sehingga belum banyak menyoroti konteks lokal pada sektor agribisnis. Belum ada penelitian yang menggabungkan variabel disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi pada konteks agribisnis kelapa sawit di wilayah rural/kampung seperti PT BTN, Perbedaan karakteristik organisasi dan sumber daya manusia dalam perusahaan agribisnis, seperti PT Bakti Tani Nusantara di Lubuk Puding, membuka ruang

penting untuk menguji ulang pengaruh ketiga variabel tersebut dalam ruang lingkup yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan menelaah secara empiris keterkaitan antara disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sektor agribisnis lokal.

Permasalahan-permasalahan tersebut jika tidak ditindaklanjuti dapat berdampak terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan beberapa aspek manajemen sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan. maka dari pada itu penulis memilih beberapa variabel bebas yang akan diteliti dan akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat di dalam perusahaan PT Bakti Tani Nusantara. Adapun judul yang diteliti adalah tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Tani Nusantara (BTN) Kabupaten Karimun Kelurahan Lubuk Puding”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian berikut:

1. Kedisiplinan karyawan masih rendah, ditunjukkan oleh tingginya tingkat keterlambatan absensi dalam 6 bulan terakhir.

2. Pemberian kompensasi belum tepat waktu, berdasarkan wawancara informal dengan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa gaji sering diterima melebihi tanggal yang ditentukan.
3. Budaya organisasi belum terbentuk dengan kuat, karena masih adanya sikap senioritas dan lemahnya kerja sama tim antar divisi.
4. Ketiga kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja karyawan, dan jika dibiarkan, dapat berdampak pada produktivitas dan stabilitas operasional PT Bakti Tani Nusantara (BTN).

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan peneliti telah memutuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bakti Tani Nusantara Kabupaten Karimun Kelurahan Lubuk Puding?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bakti Tani Nusantara Kabupaten Karimun Kelurahan Lubuk Puding?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bakti Tani Nusantara Kabupaten Karimun Kelurahan Lubuk Puding?
4. Apakah Disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap karyawan pada PT Bakti Tani Nusantara Kabupaten Karimun Kelurahan Lubuk Puding?

1.4 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan Dalam melakukan penelitian ini penulis memiliki ruang lingkup penelitian dengan melibatkan 30 Orang karyawan PT Bakti tani Nusantara di Kabupaten Karimun, Kelurahan Lubuk Puding. Kemudian peneliti membatasi Fokus penelitian mencakup tiga variabel bebas: disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dengan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1.5 Tujuan penelitian

Dari Pembatasan masalah tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bakti Tani Nusantara Kabupaten Karimun Kelurahan Lubuk Puding.
- 2 Untuk Mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bakti Tani Nusantara Kabupaten Karimun Kelurahan Lubuk Puding.
- 3 Untuk Mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bakti Tani Nusantara Kabupaten Karimun Kelurahan Lubuk Puding.
- 4 Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bakti Tani Nusantara Kabupaten Karimun Kelurahan Lubuk Puding.

1.6 Manfaat penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan ini, peneliti berharap halnya memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman praktis dan akademik bagi penulis, khususnya dalam mengkaji serta menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia secara langsung pada dunia kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan pembelajaran bagi mahasiswa lain yang melakukan penelitian di bidang yang sama.

b. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar dalam perbaikan kebijakan internal terkait pengelolaan SDM.

c. Bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Maritim

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya khazanah literatur ilmiah di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Maritim, serta menjadi contoh karya ilmiah bagi mahasiswa lainnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bermaksud untuk memberikan gambaran yang jelas kepada pembaca dalam memahami penelitian ini. Adapun masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab kedua ini menjelaskan tentang hal-hal yang mendasari penelitian ini yang terdiri dari teori-teori ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan permasalahan dalam penelitian ini, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga ini terdiri dari objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, metode penentuan populasi dan

sampel, proses pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat berisi tentang hasil penelitian, pengujian asumsi klasik serta pembahasan teoritik baik secara kuantitatif dan statistik

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima berisi tentang kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah, serta berisi tentang saran dan keterbatasan penelitian.

