

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki individu berupa daya pikir yang dipengaruhi oleh lingkungan serta dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya (Kurnianto, 2022). Dalam sebuah organisasi, termasuk perusahaan, keberadaan sumber daya yang berkualitas sangat diperlukan untuk menjalankan operasional organisasi secara optimal. Namun, mengelola sumber daya tersebut tidak selalu mudah karena harus menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang sedang berlangsung. Peran sumber daya manusia sangat krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena seluruh aktivitas dalam organisasi dijalankan oleh individu yang terlibat di dalamnya. Setiap organisasi membutuhkan elemen sumber daya manusia, baik sebagai pelaksana maupun pengawas, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Syahaical, 2025).

Kinerja merupakan pencapaian kerja seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kurniantoa, 2022). Sementara itu, Syahaical (2025) menegaskan bahwa kinerja mencerminkan sejauh mana individu mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk mewujudkan kinerja yang optimal, organisasi perlu memperhatikan aspek kompetensi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja sebagai faktor yang saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja karyawan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi kunci daya saing organisasi. Persaingan global menuntut organisasi untuk memiliki karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga mampu beradaptasi dengan teknologi dan sistem kerja digital. Sektor agribisnis, khususnya industri perkebunan, juga menghadapi tantangan serupa. Produktivitas tenaga kerja yang berfluktuasi, keterbatasan kemampuan teknis, serta rendahnya tingkat kepuasan kerja menjadi isu yang sering muncul dalam perusahaan-perusahaan agribisnis di Indonesia.

Dalam rangka memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi karyawan berperan besar dalam menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sundari (2023), kompetensi merupakan kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan suatu pekerjaan. Kompetensi juga dipahami sebagai karakteristik mendasar dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan kinerja, baik secara individu maupun tim, yang mencakup unsur pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*) (wulandari, et al, 2024).

Tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai perilaku karyawan dalam mematuhi aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, guna memastikan kelancaran pelaksanaan tugas serta pencapaian hasil kerja yang optimal (Hidayat et al, 2024). Tingkat disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang dipercayakan

kepadanya. Disiplin ini berperan dalam membentuk suasana kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap waktu dan prosedur yang telah ditetapkan, serta adanya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tersebut umumnya menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan tugas secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Selain kompetensi dan disiplin kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dirasakan karyawan setelah mengevaluasi berbagai aspek pekerjaannya dan membandingkannya dengan harapan atau ekspektasi yang dimiliki (Aji & Muttaqin, 2023). Secara umum, kepuasan kerja mencerminkan persepsi seorang karyawan terhadap seberapa baik atau buruk pekerjaan yang dijalankannya. Kepuasan ini muncul ketika individu merasa berhasil atau memberikan respons positif terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya.

PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk (Lonsum) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis perkebunan, dengan fokus utama pada komoditas kelapa sawit, karet, serta tanaman lainnya seperti kakao dan teh. Kegiatan usaha utama lonsum mencakup budidaya tanaman perkebunan mulai dari pembibitan, penanaman, pemeliharaan, hingga pengolahan hasil perkebunan menjadi produk seperti *crude palm oil* (CPO), *palm kernel oil* (PKO), dan produk lateks karet yang dipasarkan secara domestik maupun internasional. Perusahaan ini memiliki wilayah operasional yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia,

termasuk Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Kalimantan Timur, dan Sulawesi Selatan. Dalam menjalankan usahanya, Lonsum menerapkan sistem pertanian berkelanjutan yang berwawasan lingkungan dan terus menjaga sertifikasi industri seperti ISPO (*Indonesian Sustainable Palm Oil*) dan RSPO (*Roundtable on Sustainable Palm Oil*). Selain itu, perusahaan juga berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Salah satu wilayah operasional yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Tulung Gelam Estate yang berada di Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen (Oktober 2025), sebagian besar karyawan administrasi telah memahami sistem digital seperti *e-Harvest Record* dan *Digital Plantation Management System (DPMS)*, namun karyawan lapangan masih mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi tersebut. Selain itu, kedisiplinan kerja dalam hal ketepatan waktu dan penyelesaian tugas juga masih perlu ditingkatkan. Dapat dilihat dari hasil wawancara dibawah ini:

**Tabel 1. 1 Hasil Wawancara dengan Pihak Manajemen PT PP London  
Sumatra Indonesia Tbk Tulung Gelam Estate**

No	Narasumber	Jabatan	Hasil Wawancara	Interpretasi Peneliti
1	Prihatiningsih	Kasie Tata Usaha (KTU)	Menjelaskan bahwa terdapat kesenjangan kompetensi antar karyawan, khususnya dalam kemampuan teknis dan pemanfaatan sistem digital yang digunakan dalam operasional perusahaan.	Menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum menguasai teknologi kerja modern, sehingga perlu pelatihan dan peningkatan kompetensi teknis.
2	Miftahul Anshari	Field Assistant Divisi 1 & 2	Menyampaikan bahwa sebagian pekerja lapangan masih kurang disiplin dan tanggung jawab, yang berdampak pada menurunnya efisiensi waktu kerja.	Menggambarkan lemahnya kedisiplinan kerja dan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diemban.

3	Henry Manahan Sinaga	Field Assistant Divisi 4	Menyampaikan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan pembinaan rutin agar karyawan memiliki kompetensi dan disiplin yang lebih baik, terutama untuk menghadapi tantangan produktivitas dan kerja berbasis data digital.	Menunjukkan perlunya strategi pengembangan SDM berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan etos kerja karyawan.
---	----------------------	--------------------------	--	--

**Sumber: Hasil wawancara Pihak Manajemen**

Temuan tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan di Tulung Gelam Estate masih dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kompetensi dan disiplin kerja, yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan.

Penelitian terdahulu mendukung adanya keterkaitan antara ketiga variabel tersebut. Sundari (2023) menemukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan agribisnis. Wulandari *et al* (2024) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Namun, kajian di sektor agribisnis masih terbatas, terutama dalam PT PP London Sumatra Indonesia Tbk, sehingga penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) yang signifikan.

Penelitian ini mengacu pada *Grand Theory* Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg, et al, 1959). Teori ini menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri, serta faktor *hygiene* (ekstrinsik) seperti kebijakan perusahaan, hubungan antar rekan kerja, dan kondisi

lingkungan. Dalam penelitian ini, kompetensi dan disiplin kerja termasuk dalam faktor motivator yang mendorong peningkatan kinerja, sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan.

Dengan mengatasi berbagai permasalahan yang telah ditemukan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti baik secara teoritis maupun praktis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam sektor agribisnis seperti yang dijalankan oleh PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari pembahasan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah peneliti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.
2. Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.
3. Untuk menganalisis kometensi terhadap kepuasan kerja PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.
4. Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.
5. Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk.
6. Untuk menganalisis kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Penelitian

Selanjutnya penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang mengangkat variabel tentang kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pimpinan di perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi kembali tingkat kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3. Bagi Peneliti

Dapat digunakan dalam menerapkan teori yang telah didapat penulis dibangku kuliah serta memperluas pengetahuan.

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam ruang lingkup penelitian ini berfokus pada variabel-variabel yang berkaitan dengan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis menggunakan teori yang diambil dari literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi data dan metode yang digunakan dalam penulisan penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian dan pembahasan secara menyeluruh yang didukung teori dan penelitian sebelumnya.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran secara singkat dan tepat dari pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan.