

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATRA (GBS)
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

SKRIPSI



Nama : Latifatul Mukaromah

NIM : 212018034

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATRA (GBS)
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : Latifatul Mukaromah

NIM : 212018034

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Latifatul Mukaromah
NIM : 212018034
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, komitmen organisasi Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di universitas muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama perguruan dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022


Latifatul Mukaromah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden
Blossom Sumatra (GBS) PALI.
Nama : Latifatul Mukaromah
NIM : 212018034
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I,

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing II,



Amidi, S.E, M.Si
NIDN : 0216057001



Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN : 0110128301

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(Qs. Ar-Rad : 11)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan dan tidak ada kemudahan tanpa doa”

Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada

- ❖ Bapak dan Ibu Ku tercinta
Bapak Bejo Sutanto dan Ibu Endang Rustini
- ❖ Saudaraku M Taufik Al Hidayat
- ❖ Almamaterku

PRAKATA



Puji dan syukur atas kehadiran Allah yang maha Esa, atas limpahan nikmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI.** Yang mana skripsi ini diajukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku Bapak Bejo Sutanto dan Ibu Endang Rustini, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doanya kepada putri tercinta, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikkan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli, S.E.,M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing II, yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Bapak dan Ibu penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk skripsi saya.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Saudaraku M Taufik Al Hidayat terimakasih doa dan dukungannya selama ini.
9. Untuk Ubaidilla terimakasih atas semangat dan dukungannya selama ini.
10. Untuk Sheila Oktaviani terimakasih telah membantu serta memberikan semangat dan motivasi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

11. Teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2018.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dalam berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukannya saya ucapkan terimakasih.

Palembang, Maret 2022

Latifatul Mukaromah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan	iii
Motto dan Persembahan	iv
Prakata	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
DBAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran	30
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasional Variabel	36
D. Populasi Dan Sampling	37
E. Data Yang Diperlukan	39
F. Metode Pengumpulan Data	39
G. Uji Instrumen	40
H. Analisis Data dan Teknik Analisis	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Produksi sawit	5
Tabel I.2 Hasil pra riset atas variabel kepemimpinan	7
Tabel I.3 Hasil pra riset atas variabel komitmen organisasi	9
Tabel I.4 Hasil pra riset atas variabel disiplin kerja	10
Tabel II.1 Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya	29
Tabel III. Operasional Variabel.....	36
Tabel III.2 Populasi	37
Tabel III.3 Sampel	38
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	52
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.3 Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel IV.4 Variabel Kepemimpinan	60
Tabel IV.5 Variabel Komitmen Organisasi	62
Tabel IV.6 Variabel Disiplin Kerja	64
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linear Berganda	66
Tabel IV.8 Hasil Uji Hipotesis F.....	68
Tabel IV.9 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)	69
Tabel IV.10 Hasil Uji Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka pemikiran	34
Gambar IV.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	54
Gambar IV.2 karakteristik responden berdasarkan pendidikan	55
Gambar IV.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	56
Gambar IV.4 karakteristik responden berdasarkan divisi	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Surat Selesai Riset

Lampiran 3 Daftar Kuesioner

Lampiran 4 Aktivitas Bimbingan

Lampiran 5 Data dan Hasil Pengolahan Data Yang Relevan Dengan Permasalahan

Lampiran 6 Biodata Peneliti

Lampiran 7 Sertifikat Pelatihan Pengolahan Data

Lampiran 8 Hasil Cek Plagiasi

Abstrak

Latifatul Mukaromah / 212018034 / 2022 / Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 53 responden dari total populasi sebanyak 113 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 91,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci : kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Abstract

Latifatul Mukaromah / 212018034 / 2022 / The Influence of Leadership, Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI.

This study aims to determine whether there is an influence of leadership, organizational commitment and work discipline on the performance of employees of PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI. This type of research uses associative research. The sample in this study were 53 respondents from a total population of 113 employees. The sampling technique used was cluster sampling technique. Methods of data collection using a questionnaire. Data analysis in this study used qualitative which was then quantified. The data processing technique used multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear regression showed that leadership, organizational commitment and work discipline on the performance of PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI. The results of simultaneous hypothesis testing indicate that there is a significant influence of leadership, organizational commitment and work discipline on the performance of PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI. The results of the t-test indicate that there is a partial influence of leadership, organizational commitment and work discipline on the performance of employees of PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI. The results of the coefficient of determination indicate that the variables of leadership, organizational commitment and work discipline are able to contribute to the ups and downs of employee performance by 91.6%, while the influence is influenced by other factors outside the study.

Keywords: leadership, organizational commitment and work discipline on employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi kelancaran kegiatan organisasi. Bahkan kemajuan suatu perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia harus berkomitmen pada upaya untuk menggali potensi karyawan agar dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia akan mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Irianto dalam Edy Sutrisno (2017: 171), kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Kinerja sebagai wujud perilaku kerja karyawan, yang diwujudkan sebagai prestasi kerja perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan faktor penentu dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam revitalisasi organisasi. Hal ini tentunya harus didukung dengan kinerja pegawai yang baik, karena tanpa kinerja yang baik maka organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Kasmir (2016:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017: 179), kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang harmonis dan membangkitkan semangat karyawan untuk mencapai tujuan yang sebesar-besarnya. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan motivasi bawahan yang persuasif. Semua ini akan diperoleh karena keterampilan dan perilakunya. Kepemimpinan adalah suatu cara untuk mempengaruhi perilaku bawahan, dengan harapan mereka dapat bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Wibowo (2016:431), komitmen organisasi adalah sikap dan perilaku individu mengenai dirinya sebagai bagian dari organisasi, ikut serta dalam proses kegiatan organisasi, dan loyalitas terhadap organisasi ketika mencapai tujuan organisasi. Organisasi berjanji untuk mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaan mereka dan menunjukkan hasil yang harus mereka capai. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung berkinerja baik. Komitmen memegang peranan penting dalam

meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi efisiensi kerja adalah disiplin kerja yang juga sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Menurut Saingan dalam Edy Sutrisno (2015:86), disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada di antara karyawan terhadap aturan dan peraturan perusahaan. Oleh karena itu, jika aturan atau peraturan yang berlaku di perusahaan diabaikan maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk atau sebaliknya, jika karyawan tersebut mengikuti peraturan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki etos kerja yang buruk, adanya kondisi disiplin kerja yang baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Michael Stefan Nainggolan (2020) dengan judul Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk, Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi. Penelitian yang dilakukan oleh Meta Clara (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Hasil penelitian ada pengaruh secara parsial antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh M. Aditya Putra Pratama (2016) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja. (2) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (3) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Akbar (2019) dengan judul dampak hubungan karyawan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PN VIII Kebun Teh Goalpara. Hasil penelitian uji koefisien determinasi dilihat dari nilai (Adjusted R²), terjadi hubungan yang sedang antara hubungan karyawan dan kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rizal Ahmad (2019) dengan judul Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI adalah perusahaan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit milik swasta yang kantor di Dusun Prambatan, Kecamatan Abab, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, Sumatera Selatan. Perusahaan ini memiliki 113 karyawan tetap. PT. Golden Blossom Sumatra dimulai pada tahun 2005, dengan luas tanam kelapa sawit ±8.000 Ha. 5.000 Ha di antaranya sudah siap panen sedangkan 3.000 Ha masih kosong dan sedang ditanami kembali. Bisnis sendiri memiliki banyak

pesaing yang bergerak di bidang yang sama, sehingga kinerja karyawan menjadi prioritas utama untuk mengembangkan bisnis. Dalam rangka mencapai tujuan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) harus memiliki karyawan yang memiliki keahlian di bidang pekerjaannya, bertanggung jawab tinggi atas tugas yang diberikan oleh manajemen dan mampu memberikan hasil yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berikut adalah data target kinerja bagian produksi selama 5 tahun terakhir :

Tabel I.1
Pencapaian kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI pada tahun 2016-2020

No	Tahun	Target (ton)	Realisasi Pencapaian (ton)	Target tidak tercapai (%)
1	2016	210.420	165.750	22%
2	2017	231.230	174.687	25%
3	2018	286.472	221.391	23%
4	2019	325.741	276.432	16%
5	2020	286.472	254.491	12%

Sumber : PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI, 2022

Tabel I.1 berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS), terlihat jelas dari hasil realisasi perusahaan bahwa 5 tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari hasil yang dicapai oleh PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) pada tahun 2016-2020 masih belum sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal belum terwujud. Dari data diatas juga dapat dilihat belum memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal

ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan belum baik, terlihat di tahun 2020 pencapaiannya semakin menjauhi target yang ingin dicapai. Salah satu permasalahan kinerja lainnya adalah alat dan sarana sering mengalami kerusakan seperti mesin *thresher drum* yang digunakan untuk membanting badan buah agar brondolan buah dapat rontok. Hal ini mengakibatkan keterlambatan dalam melakukan pekerjaan, sesuai dengan standar penyelesaian pekerjaan karyawan.

Fenomena kepemimpinan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI hal ini dinilai menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan, terutama karena kepemimpinan merupakan peran penting yang bekerja bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini pimpinan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) dapat dikatakan kurang baik, dilihat dari pemimpin kurang memiliki kemampuan menganalisis situasi dan kondisi karyawan. Sering kali juga karyawan mendapatkan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Dalam membuat kebijakan pembagian tugas pemimpin juga terlihat kurang baik, karena kebijakan yang diambil cenderung merugikan karyawan. Salah satu permasalahan lain yaitu kurangnya keterampilan pimpinan dalam berkomunikasi sehingga tidak terjadi hubungan yang harmonis, sebagai atasan dan bawahan seperti memberikan pujian ataupun masukan bagi karyawannya. Pimpinan juga kurang memiliki kemampuan mendengarkan saran dan keluhan dari karyawan seperti menambah alat-alat pelindung diri untuk pemanenan, alat-alat yang kurang memadai membuat

karyawan merasa kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Tabel I.2
Hasil pra riset atas variabel kepemimpinan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
1	Pemimpin mampu menganalisis situasi kerja karyawan dengan baik	12	18
2	Pemimpin selalu memberikan pujian atau masukan kepada karyawan dengan berkomunikasi yang baik.	6	24
3	Pemimpin mendengarkan pendapat dan saran-saran dari karyawan	8	22

Sumber : kuesioner pra riset, 2022

Dari tabel I.2 diatas, pra riset yang dilakukan terhadap 30 responden juga mendukung fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, yang membuat kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari pemimpin mampu menganalisis situasi kerja karyawan dengan baik (hasil pra riset point ke 1) sebanyak 18 orang. Karyawan masih banyak yang tidak setuju yang artinya pemimpin belum bisa menganalisa situasi kerja karyawan dengan baik. Pemimpin selalu memberikan pujian atau masukan kepada karyawan dengan berkomunikasi yang baik. (hasil pra riset point ke 2) sebanyak 24 orang. Karyawan merasa tidak setuju yang artinya pemimpin tidak pernah memberikan pujian atau masukan kepada karyawan dengan berkomunikasi dengan baik. Pemimpin mendengarkan pendapat dan saran-saran dari karyawan (hasil pra riset point ke 3) sebanyak 22 orang. Karyawan tidak setuju artinya pemimpin tidak mendengarkan pendapat atau gagasan dari karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Karyawan harus berkomitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Diantaranya, karyawan belum menyelesaikan target yang ditetapkan perusahaan dalam 5 tahun terakhir. Namun komitmen organisasi pada PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) bisa dikatakan kurang baik, dari komitmen afektif para karyawan yang kurang menjaga loyalitasnya untuk perusahaan sebab ada beberapa karyawan menganggap bekerja di perusahaan hanya untuk pengalaman atau untuk meloncatkan kariernya di tempat kerja yang lebih baik serta berkeinginan mencari peluang pekerjaan di perusahaan lain, hal ini menunjukkan lemahnya komitmen organisasi karyawan untuk perusahaan. Komitmen kontinyu karyawan tidak akan merasakan kerugian dari segi sosial maupun ekonomi jika meninggalkan perusahaan karena standar kerja yang diluar kemampuan karyawan merasa terbebani yang ditanggung terlalu berat dan karyawan yakin akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi jika diterima diperusahaan lain. Dalam komitmen normatif, kesediaan karyawan untuk bekerja masih rendah karena kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, misalnya jam lembur perusahaan yang tidak teratur menyebabkan karyawan bekerja terburu-buru dan tidak memenuhi persyaratan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tabel I.3
Hasil pra riset atas variabel komitmen organisasi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
1	Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan	10	20
2	Karyawan akan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan	11	19
3	Semua karyawan merasa bahwa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi kehidupannya	14	16

Sumber : kuesioner pra riset, 2022

Dari tabel I.3 diatas, pra riset yang dilakukan terhadap 30 responden juga mendukung fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya. Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (hasil pra riset point ke 1) sebanyak 20 orang. Karyawan tidak setuju artinya karyawan belum memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan akan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan (hasil pra riset point ke 2) sebanyak 19 orang. Karyawan tidak setuju yang artinya karyawan tidak akan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan tersebut. Semua karyawan merasa bahwa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi kehidupannya (hasil pra riset point ke 3) sebanyak 16 orang. Karyawan tidak setuju artinya perusahaan masih belum berjasa baginya.

Fenomena kedisiplinan di PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) diduga menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan, yakni meskipun pimpinan telah menetapkan jam kerja untuk menegakkan disiplin kerja karyawan, ternyata masih ada karyawan yang bermasalah dengan absensi. Pelanggaran-pelanggaran yang tidak dipatuhi oleh karyawan dapat terjadi karena kurangnya pengawasan (waskat) dari pimpinan yang kurang rutin

dalam mengawasi para bawahannya dikarenakan lebih sering menghadiri kegiatan diluar kantor. Selain itu pemimpin juga tidak memberikan sanksi hukuman yang mengakibatkan efek jera kepada karyawan yang melanggar aturan, sehingga karyawan mengulangi pelanggaran yang sama lagi. Akibatnya, jika dibiarkan terus menerus maka akan berdampak pada menurunnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Ketegasan dari pemimpin dianggap masih kurang dalam menjaga kedisiplinan karyawan karena hanya memberikan teguran bagi karyawan yang sering terlambat dan akibatnya terhambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel I.4
Hasil pra riset atas variabel disiplin kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
1	Pengawasan (waskat) yang diberikan pemimpin sudah membuat karyawan lebih giat bekerja.	8	22
2	Sanksi hukuman yang diberikan pimpinan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.	6	24
3	Pemimpin bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi tanpa melibatkan masukan dari bawahan	2	28

Sumber : kuesioner pra riset, 2022

Dari tabel I.4 diatas, pra riset yang dilakukan terhadap 30 responden juga mendukung fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu pengawasan (waskat) yang diberikan pemimpin sudah membuat karyawan lebih giat bekerja. (hasil pra riset point ke 1) sebanyak 22 orang. Karyawan tidak setuju yang artinya pemimpin belum memberikan pengawasan sepenuhnya terhadap karyawan. Sanksi hukuman yang diberikan pimpinan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar (hasil pra riset ke 2) sebanyak 24 orang. Karyawan tidak setuju yang artinya pemimpin belum memberikan

sanksi hukuman sesuai dengan tingkat kesalahannya. Pemimpin bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi tanpa melibatkan masukan dari bawahan (hasil pra riset ke 3) sebanyak 28 orang. Karyawan tidak setuju yang artinya pemimpin belum bersikap tegas dalam mengambil semua keputusan perusahaan.

Dengan adanya permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI ?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI ?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI ?
4. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI.
4. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktik dan teori yang selama ini diperoleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan suatu permasalahan yang ada di dalam perusahaan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatra (GBS) PALI.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreany Hustia dan Fauzi Ridwan (2021), *kepemimpinan*. Ahli Media Press, Malang.
- Ahmad, Rizal (2019), *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya*. Jurnal Manajemen Tools Vol.11 No. 2 Desember 2019.
- Akbar, Rizki (2019), *dampak hubungan karyawan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PN VIII Kebun Teh Goalpara*. Journal of Management and Business (JOMB) vol. 1 (2) 382-393.
- Clara Meta (2020), *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iii Medan*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 3, 2020.
- Diah Isnaini A, dkk (2019), *metode penelitian*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasan, Iqbal (2017), *pokok-pokok materi statistik 2 (statistik inferensif)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017), *manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir (2016), *manajemen sumber daya manusia*. Depok: PT. Raja grafindo. Persada.
- Kholilah (2018), *perilaku keorganisasian*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Pratama, Putra Aditya (2017), *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan*. Jurnal bisnis teori dan implementasi. Vol. 8, No.2, 2017.
- Martoyo (2015), *manajemen sumber daya manusia*, BPFE. Yogyakarta
- Nainggolan, Michael Stefan (2020), *Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk, Sumatera Utara*. Jurnal NIAGAWAN. Vol 9 No 1 Maret 2020.
- Rivai, Veithzal (2011), *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono (2017), *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2016), *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Penerbit : kencana.
- Wibowo (2016), *manajemen kinerja*, Penerbit: Pres Jakarta Rajawal