

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. PP. LONDON SUMATRA INDONESIA TBK.
KENCANA SARI *PALM OIL MILL* LAHAT**

SKRIPSI



**Nama : Shendya Handini
NIM : 212020045**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. PP. LONDON SUMATRA INDONESIA TBK.
KENCANA SARI *PALM OIL MILL* LAHAT**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Shendya Handini
NIM : 212020045**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shendya Handini

NIM : 212020045

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London
Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis 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 pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2024


341E2AKX647381541 **Shendya Handini**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat

Nama : Shendya Handini

NIM : 212020045

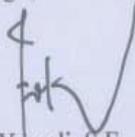
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

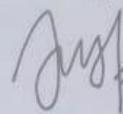
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Maret 2024

Pembimbing I,



Dr. Fadhil Yamali, S.E., AK., M.M.
NIDN : 0217107002

Pembimbing II,



Efrina Masdaini, S.E., M.Si.
NIDN : 0220048603

Mengetahui,

Dekan.

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 02290575501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“keridhaan Allah tergantung kepada keridhaan orang tua dan kemurkaan Allah tergantung kepada orang tua”

(HR. Tarmidzi)

“janganlah engkau mengatakan sebuah ucapan yang besok engkau mencari alasan untuk membenarkannya”

(HR. Ahmad dan Ibnu Majah 417)

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

❖ Kedua Orang Tua

Bapak Yudi Firmansyah dan Ibu Susanti terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan dan kerja keras kalian mendukung anakmu menggapai mimpi-mimpi yang tiada hentinya serta doa- doa yang selalu menyertai anakmu ini.

❖ Kepada Ke dua Adikku

Chintya Rahmadani dan Jona Ramadansya yang selalu memberi dukungan dan doa atas pilihan hidup yang ayuk ambil

❖ Kedua Pembimbing Skripsiku

❖ Untuk Almameter



PRAKATA

Assalamu”allaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagaimana mestinya. Shalawat dan salam tak lupa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya sampai akhir zaman. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill Lahat*”**

Tujuan dari skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasi kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta kesehatan dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. Ayahandaku dan Ibuku yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan kepada penulis selama menjalankan kuliah dan menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah.

4. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.S.i Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak Dr. Fadhil Yamali, S.E., Ak., M.M dan Ibu Efrina Masdaini,S.E.,M.Si Selaku Pembimbing I dan II yang telah memberikan pengarahan, nasehat, serta bimbingan kepada penulis sejak awal penelitian hingga hasil akhir dari skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas ilmu yang diberikan selama penulis menjadi mahasiswa.
9. Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuanganku Nurul Hasana, Gita Mariska, Rani Vebianti yang telah memberikan semangat, motivasi, dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi.
11. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu oleh penulis.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebenar-benarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis

dalam menyelesaikan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Mei 2024

Shendya Handini

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Moto Dan Persembahan	v
Prakata	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
Abstrak	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIR DAN	
HIPOTESIS.....	16
A. Landasan Teori.....	16
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis.....	40
BAB III. METODE PENELITIAN	42

A. Jenis Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian	44
C. Operasionalisasi Variabel.....	45
D. Populasi dan Sampel	46
E. Data yang Diperlukan	48
F. Metode Pengumpulan Data.....	49
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	51
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Hasil Penelitian	60
B. Pembahasan	86
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	94
A. Simpulan	94
B. Saran	94
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Target dan Realisasi Buah Sawit	5
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Produktivitas Kerja Karyawan	6
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Kepuasan Kerja	8
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja	9
Tabel I.5 Hasil Pra-Riset Stres Kerja	11
Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	34
Tabel III.1 Operasional variabel penelitian	45
Tabel III.2 Kerangka Sampel Karyawan	46
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	63
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel IV.4 Identitas Responden Pendidikan	66
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel IV.6 Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	67
Tabel IV.7 Kepuasan Kerja (X_1)	70
Tabel IV.8 Disiplin (X_2)	72
Tabel IV.9 Stres Kerja (X_3)	74
Tabel IV.10 Hasil Regresi Liner Berganda	77
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Uji Simultan)	78
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Uji Parsial)	79
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 39

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Tabulasi

Lampiran 4 : Karakteristik Responden

Lampiran 5 : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 7 : Hasil Regresi Linier Berganda, Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 8 : Tabel F

Lampiran 9 : Tabel t

Lampiran 10 : Tabel r

Lampiran 11 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 13 : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 14 : Plagiasi Turnitin

Lampiran 15 : Jurnal

Lampiran 16 : Sertifikat AIK

Lampiran 17 : Sertifikat SPSS

Lampiran 18 : Sertifikat SKPI I

Lampiran 19 : Sertifikat SKPI II

Lampiran 20 : sertifikat SKPI III

Lampiran 21 : Sertifikat SKPI IV

Lampiran 22 : Sertifikat SKPI V

Lampiran 23 : Sertifikat Softskill

Lampiran 24 : Sertifikat Aplikasi dan Komputer Bisnis

Lampiran 25 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 25 : Biodata

ABSTRAK

Shendya Handini/212020045/2024/Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat. Penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif. Populasi penelitian PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat yang berjumlah 102 karyawan. Sampel digunakan sebanyak 81 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara simultan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan stres kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya produktivitas kerja karyawan sebesar 91,3%.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

Shendya Handini/212020045/2024/The Influence of Job Satisfaction, Work Discipline and Work Stress on the Work Productivity of PT Employees. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat

This research aims to determine the influence of job satisfaction, work discipline and work stress on the work productivity of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. This research includes associative research. PP research population. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat with 102 employees. The sample used was 81 respondents. Data collection techniques use questionnaires and documentation. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis and hypothesis testing. The research results show that 1) Simultaneously job satisfaction, work discipline and work stress have a positive and significant effect on the work productivity of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. 2) There is a positive and significant influence of job satisfaction on the work productivity of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. 3) There is a positive and significant influence of the work discipline variable on the work productivity of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. 4) There is a positive and significant influence of the work stress variable on the work productivity of PT employees. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. The results of the coefficient of determination show that the variables of job satisfaction, work discipline and work stress are able to contribute to the rise and fall of employee work productivity by 91.3%.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Work Stress, and Employee Work Productivity

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia lah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Perusahaan sangat, membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi saat ini. Semua organisasi bisnis harus beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab tantangan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Sutrisno (2020:7), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan

hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Produktivitas kerja adalah kata kunci dalam perusahaan. Di perusahaan mana pun, setiap karyawan biasanya dituntut untuk melakukan aktivitas produktif. Jika karyawan produktif, akan berdampak baik bagi perusahaan, minimal, akan meningkatkan angka penjualan. Namun, belum tentu setiap karyawan bisa produktif terus-menerus. Ada kalanya menurun sehingga butuh stimulus untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2020:102), produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja merupakan cara mengukur kualitas dan kuantitas dalam satuan tertentu untuk mencapai hasil secara efektif. Dengan demikian, produktivitas ini berkaitan dengan input dan output.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor Menurut Sondang (2013:13), mencapai peroduktivitas kerja yang tinggi, suatu perusahaan dalam produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya: Pendidikan, Pelatihan, Penilaian prestasi kerja, Sistem imbalan, Motivasi, dan Kepuasan kerja. Menurut Busro (2018:346), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sebagai berikut: motivasi kerja antar karyawan,

pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etos kerja, kemampuan kerja sama, nutrisi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penggunaan teknologi canggih, variabel produksi yang cukup, keamanan social, manajemen dan kepemimpinan, kesempatan berprestasi. Menurut Sutrisno (2020:103), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu : Pelatihan, Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan, Hubungan antara atasan dan bawahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2020:77), kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpastian yang lebih tinggi mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif. Kondisi ini bisa membuat produktivitas kerja menurun.

Selain kepuasan kerja produktivitas juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2020:87), disiplin kerja adalah suatu sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan dan memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah stres kerja. Menurut Afandi (2018:173), stres kerja merupakan suatu keadaan yang terjadi karena interaksi antara individu dan pekerjaannya, yang umumnya

terdapat perbedaan karakteristik dan perubahan yang tidak jelas di perusahaan. Keadaan ini dapat mengambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja.

PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat yang disingkat dengan (LONSUM), yaitu perusahaan perdagangan dan perkebunan yang berbasis di London, Inggris, memulai lahan perkebunan pertamanya di Indonesia berlokasi dekat kota Medan, Sumatera Utara. Kegiatan utama LONSUM meliputi pemulihan tanaman, penanaman, pemanenan, pengolahan dan penjualan produk-produk sawit, benih bibit kelapa sawit, kakao dan teh. Saat ini PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat mengalami beberapa permasalahan. Berdasarkan pra riset di PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat, yang dilakukan peneliti terdapat permasalahan dimana menurunnya hasil pencapaian target. Rendahnya pencapaian tersebut dapat terjadi karena beberapa hal seperti rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga berkurangnya kepuasan kerja, rendahnya disiplin kerja, dan munculnya stres kerja.

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat dapat dilihat bahwa terdapat adanya penurunan ketercapaian target produktivitasnya dalam setiap tahun. Tingkat produktivitas produksi tahun 2019-2023 dapat dilihat pada tabel I.1 berikut:

Tabel I.1
Pencapaian Panen Buah Sawit
PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill*
Lahat Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (Ton)	Penjualan (Ton)	Produktivitas Karyawan	Persentase (%)
2019	106	109.701.000	89.113.000	840.878	81,23
2020	104	99.340.000	61.833.000	594.549	62,24
2021	104	74.961.000	52.438.000	504.211	69,95
2022	106	74.501.000	73.833.000	696.538	99,10
2023	102	66.174.000	58.677.000	575.264	88,67

Sumber: PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat, 2023

Dari data Tabel I.1 memperlihatkan bahwa PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat dari tahun 2019 hingga 2023 dalam lima tahun terakhir mengalami realisasi produksi tidak stabil jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan perusahaan untuk jangka 5 tahun terakhir. Dapat dijelaskan bahwa tahun 2019 mencapai *persentase* 81,23% dikarenakan Lonsum sedang menghadapi penurunan harga produk sawit yang berdampak pada kinerja perusahaan. Pada tahun 2020 mengalami penurunan yaitu 62,24% dan pada tahun 2021 yaitu 69,95% penurunan ini di akibatkan *pandemic Covid-19* yang mewabah di Indonesia sejak awal tahun 2020 sehingga beberapa tender proyek yang telah diikuti perusahaan harus ditunda oleh pemilik proyek akibatnya adanya perubahan alokasi anggaran. Penurunan pada tahun 2022 mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu 99,10% dikarenakan kondisi utamanya didorong oleh dampak cuaca yang tidak mendukung kegiatan peremajaan tanaman sawit. Pada tahun 2023 mengalami penurunan lagi yaitu 88,69% dikarenakan penurunan penjualan

seiring dengan turunnya harga jual rata-rata produk sawit, baik CPO maupun *palm kernel* (PK). Hal ini menunjukkan standar kerja yang dimiliki karyawan dalam perusahaan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat belum mencapai produktivitas kerja secara maksimal dan target yang telah ditetapkan. Karena karyawan sebagai pelaku kegiatan utama dalam produksi dan tentu juga produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Fenomena yang terjadi di perusahaan, yaitu produktivitas kerja karyawan yang saat ini bisa dikatakan kurang baik diakibatkan kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga target produksi yang ditentukan perusahaan tidak tercapai. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target yang belum tercapai dan beberapa faktor seperti menurunnya kepuasan kerja terhadap karyawan dikarenakan kurangnya kesempatan karyawan dalam mengatakan pendapat, karyawan yang belum beradaptasi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja, serta ketidakhadiran karyawan mengakibatkan disiplin karyawan rendah sehingga menurun juga produktivitas kerja karyawan, serta stres kerja menyebabkan karyawan kewalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Untuk mengetahui fenomena yang lebih mendalam pada PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat peneliti melakukan pra riset terhadap 30 responden yaitu sebagai berikut:

Tabel I.2
Data Hasil Pra-Riset Produktivitas Kerja Karyawan
PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill*
Lahat

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab oleh perusahaan sesuai dengan kemampuannya	13	17
2	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	12	18
3	Karyawan selalu semangat dalam melaksanakan pekerjaan	14	16
4	Karyawan berusaha mengembangkan diri dalam bekerja	16	14
5	Karyawan selalu meningkatkan mutu kerja	18	12
6	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi	15	15

Sumber: Olahan data penulis berdasarkan teori, 2023

Berdasarkan Tabel I.2 pra riset PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat peneliti menemukan permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan. Permasalahan dapat dilihat pada poin 1, 2 dan 3, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan:

1. Karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab oleh perusahaan sesuai dengan kemampuannya.

Hal ini berkaitan pada indikator kemampuan pada variabel produktivitas kerja dimana karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuannya yang membuat karyawan merasa lelah yang mengakibatkan produktivitas karyawan menurun. Hal ini ditandai pada pekerjaan distribusi pengiriman hasil produksi minyak kelapa sawit dari pabrik ke kantor pusat. Karyawan yang terlihat, kurang teliti sehingga mengakibatkan

pengiriman minyak terlambat dan membuat perusahaan mengalami kerugian.

2. Pekerjaan yang karyawan hasilkan sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini berkaitan dengan indikator meningkatkan hasil yang dicapai pada variabel produktivitas kerja dimana karyawan belum bisa menghasilkan target yang diberikan oleh perusahaan karena buah sawit yang dihasilkan sedikit mengakibatkan target yang ditetapkan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan. Kondisi ini terlihat pada tabel I.1 target dan realisasi buah sawit.

3. Karyawan selalu semangat dalam melaksanakan pekerjaan

Hal ini berkaitan dengan indikator semangat kerja pada variabel produktivitas kerja dimana karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya yang mengakibatkan pekerjaan jadi tertunda.

Tabel I.3
Data Hasil Pra-Riset Kepuasan Kerja
PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill
Lahat

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Pekerjaan karyawan sudah memiliki hasil kerja yang baik	14	16
2	Atasan telah memberikan pengawasan yang baik kepada karyawan	14	16
3	Atasan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target	15	15
4	Rekan kerja bertanggung jawab atas pekerjaannya	12	18

Sumber: Olahan data penulis berdasarkan teori, 2023

Berdasarkan Tabel I.3 hasil pra-riset, rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat peneliti menemukan permasalahan mengenai kepuasan kerja. Permasalahan dapat dilihat pada poin 1, 2 dan 4, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan:

1. Pekerjaan karyawan sudah memiliki hasil kerja yang baik

Hal ini berkaitan pada indikator pekerjaan pada variabel kepuasan kerja dimana karyawan belum memiliki hasil kerja yang baik dimana karyawan mendapat pekerjaan yang tidak tepat dengan kemampuannya. Contoh pada pekerja bagian *compost*, karyawan tidak dapat diselesaikan pekerjaan sesuai *shiff* yang telah ditentukan. Hal ini dapat menimbulkan efek berupa kelelahan fisik dan mental karyawan seperti pusing, pegal-pegal, dan lain-lain.

2. Atasan telah memberikan pengawasan yang baik kepada karyawan

Hal ini berkaitan pada indikator pengawasan pada variabel kepuasan kerja dimana Atasan belum memberikan pengawasan yang baik kepada karyawan karena kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan yang mengakibatkan karyawan tidak puas terhadap perusahaan. Hal ini ditandai pada pekerjaan pemeliharaan alat berat seperti crane, dimana kurangnya pengetahuan dalam hal teknis perawatan dan penggunaan jumlah sarana produksi yang tepat dan optimal, yang bisa mengakibatkan kecelakaan pada karyawan.

3. Rekan kerja bertanggung jawab atas pekerjaannya

Hal ini berkaitan pada indikator rekan kerja pada variabel kepuasan kerja dimana Rekan kerja tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya yang menyebabkan ketidaknyamanan, sehingga karyawan merasa terganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Permasalahan di atas membuat disiplin karyawan juga menurun seperti ketidak tepatan waktu, keluar dari jam kerja, pulang lebih awal dan tidak hadir. Kebiasaan karyawan yang tidak mematuhi aturan jam kerja perusahaan seperti sering datang terlambat dari jam kerja yang ditentukan dan masih banyak karyawan yang tidak hadir. Hal tersebut dapat dilihat secara jelas pada tabel I.2 sebagai berikut:

Tabel I.4
Data Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja
PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill*
Lahat

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Karyawan senantiasa hadir tepat waktu dalam menjalankan pekerjaannya	12	18
2	Karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	14	16
3	Karyawan menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu	16	14
4	Karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	12	18

Sumber: Olahan data penulis berdasarkan teori, 2023

Berdasarkan Tabel I.4 hasil pra-riset PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat peneliti menemukan permasalahan mengenai disiplin kerja. Permasalahan dapat dilihat pada poin 1, 2 dan 4, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan:

1. Karyawan senantiasa hadir tepat waktu dalam menjalankan pekerjaannya

Hal ini berkaitan pada indikator disiplin terhadap waktu dimana Karyawan tidak hadir tepat waktu dalam menjalankan pekerjaannya dapat dilihat dari keterambatan masuk kerja, pelanggaran ketentuan jam kerja dan tidak menggunakan waktu bekerja dengan baik, mengakibatkan pekerjaan karyawan menjadi terhambat dan berjalan lambat.

2. Karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku dan telah ditetapkan perusahaan

Hal ini berkaitan pada indikator disiplin terhadap aturan dimana karyawan tidak mengikuti aturan yang berlaku dan telah ditetapkan perusahaan karena karyawan kurang bersemangat puas terhadap pekerjaan mengakibatkan karyawan tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

3. Karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Hal ini berkaitan pada indikator disiplin terhadap tanggung jawab pada variabel disiplin kerja dimana karyawan belum mampu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang ditentukan karena karyawan tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai target yang mengakibatkan karyawan tidak bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Kondisi ini ditandai pada pekerjaan perbaikan mesin crew, yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu.

Tabel I.5
Data Hasil Pra-Riset Stres Kerja
PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill*
Lahat

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Tugas yang diberikan perusahaan tidak terlalu sulit	12	18
2	Karyawan tidak diberikan target yang cukup tinggi	14	16
3	Karyawan mendapat bantuan dari rekan kerja	14	16
4	Atasan selalu memberikan instruksi mengenai pekerjaan kepada karyawan	17	13
5	Iklm di tempat kerja membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja	16	14

Sumber: Olahan data penulis berdasarkan teori, 2023

Berdasarkan Tabel I.5 hasil pra-riset PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat peneliti menemukan permasalahan mengenai stres kerja. Permasalahan dapat dilihat pada poin 1, 2 dan 3, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan:

1. Tugas yang diberikan perusahaan tidak terlalu sulit.

Hal ini berkaitan pada indikator tuntutan tugas pada variabel stres kerja dimana tugas yang diberikan perusahaan terlalu sulit karena jadwal yang tidak fleksibel dan turunnya produktivitas karyawan yang membuat karyawan kewalahan dan menyebabkan penurunan fokus pada pekerjaan. Salah satu karyawan mengungkapkan ketidak berdayaan pada pekerjaan olah sawit yang harus dikerjakan pada malam hari.

2. Karyawan tidak diberikan target yang cukup tinggi

Hal ini berkaitan pada indikator tuntutan peran pada variabel stres kerja dimana karyawan diberikan target yang cukup tinggi dari hasil yang

dicapai karyawan yang menyebabkan tekanan yang berlebih sehingga karyawan gagal fokus pada pekerjaannya.

3. Karyawan mendapat bantuan dari rekan kerja.

Hal ini berkaitan pada indikator tuntutan antar pribadi pada variabel stres kerja dimana karyawan kurang mendapat bantuan dari rekan kerja karena kurangnya komunikasi antar rekan kerja yang mengakibatkan karyawan tidak percaya kepada rekan kerjanya. Hal ini ditandai pada pekerjaan penyusunan laporan keuangan dan laporan perusahaan dimana karyawan merasa terbebani terkait rekan kerja. Karena masih ada rekan kerja yang tidak bekerja sama dengan karyawan tersebut, sehingga membebankan pekerjaan tersebut ke karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih baik dan mengakibatkan karyawan merasa terbebani atas pekerjaannya.

Dari latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian **Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka di identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat.

4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT .PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari *Palm Oil Mill* Lahat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori yang penulis peroleh di studi kuliah yang di praktikkan dalam dunia usaha yang di realisasikan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang diharapkan perusahaan, dan masalahnya bisa menjadi pertimbangan perusahaan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Mafaat Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agusra, Diko., Handayani, Sri., & Nurzam. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang. *EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan*, 3 (1). 48-56.
- Andini, Yulia., Lubis, Yusniar., & Siregar, Rahma Sari. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu, *Jurnal Agriuma*, 1 (2). 68-77.
- Asiati, Diah Isnaini., Fitriah, Wani., Sari, Ervita., Nurrahmi, Maftuha., & Choiriyah. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Budisa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV.Pena Persada.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Preada Media Group.
- Darmasari, Eka. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10 (4). 297.
- Dewi, Desilia Purnama., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Elbadiyansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Juanda., & Sari, Anggia. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi Pada PT. Timbang Deli Indonesia Galang Deli Serdang, *Jurnal Agro Nusantara*, 2 (1). 20-25.
- Kenny., & Satrianto, Heri. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo, *PRIMANOMICS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-15, 17 (3).
- Masita, Hasbia., Pramadewi, Arwinence., & Tarigan, Mid Aprillina. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Panen PT. Gunung Mas Raya Estate Kabupaten Rokan Hilir, *Jurnal online mahasiswa FEB*, 9 (2). 1-12.
- Nusran, Muhammad., & Lantara, Dirgahayu. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Safitri, Amelia Eka., & Gilang, Alini. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi, *JIMEA(Jurnal Ilmiah manajemen, ekonomi & bisnis)*, 4 (1). 216-226.

- Selvia, Della. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Forestalestari Dwikarya Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung. *Skripsi Universitas PASUNDAN. Bandung.*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana.
- Tristianah, kartika. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Golden Blossom Sumatera Desa Prambatan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. *Skripsi. Universitas Sriwijaya. Palembang.*