

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PP.  
LONDON SUMATERA INDONESIA TBK. KENCANA SARI PALM OIL  
MILL LAHAT**

**SKRIPSI**



**Nama : Nurul Hasanah  
NIM : 212020149**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PP.  
LONDON SUMATERA INDONESIA TBK. KENCANA SARI PALM OIL  
MILL LAHAT**

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



**Nama : Nurul Hasanah  
NIM : 212020149**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS  
2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

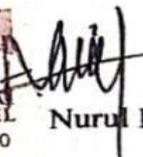
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Hasanah  
NIM : 212020149  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera 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, 06 Mei 2024

  
  
  
Nurul Hasanah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

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

Nama : Nurul Hasanah  
NIM : 212020149  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal 6 Maret 2024

Pembimbing I,



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.  
NIDN : 0015056516

Pembimbing II,



Sudarta, S.E., M.M.  
NIDN : 0203026701

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen,



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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

“Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertaqwalah kepada Allah SWT supaya kamu menang.”

( QS Ali Imran: 200 )

“Jangan pernah berfikir gagal, pikiran buruk bisa menjadi kenyataan”

( Muhammad Nurohman Habibi )

### **PERSEMBAHAN :**

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

❖ Kepada Orang Tua

Bapak M.zazili dan ibu Aan Sentiawati terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan izin merantau jauh dari kalian, serta pengorbanan doa dan semangat tiada hentinya.

❖ Kepada Saudaraku

Laras Azrisa Nurjanah dan Aji Radja Kusuma yang selalu memberi dukungan dan doa atas pilihan hidup yang saya ambil.

❖ Kepada keluarga besar dan teman-teman yang saya cintai

❖ Kepada Almamater Hijau Univesitas Muhammadiyah Palembang



## PRAKATA

Assalamu'alaikum 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 Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban 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 Palembang.

4. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku 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. H. Tobari, S.E., M.Si dan Bapak Sudarta, S.E., M.M. 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. Seluruh 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 Shendya Handini, Gita Mariska, Rani Vebianti, A. Tiara Amanda Ayu Sabillah, dan Nabyla Qurrotu Aini yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
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 sebesar-besarnya 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, 06 Mei 2024

Nurul Hasanah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN .....</b>	<b>.....</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>..ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>..iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>..iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>..vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>..xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>..xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>..xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN .....</b>	<b>12</b>
<b>HIPOTESIS .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Jenis Penelitian .....	32
B. Lokasi Penelitian .....	33
C. Operasional Variabel .....	34
D. Populasi dan Sampel .....	35

E. Data yang Diperlukan .....	37
F. Metode Pengumpulan Data .....	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Hasil Penelitian.....	47
B. Pembahasan.....	71
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>80</b>
A. Simpulan.....	80
B. Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Target dan Realisasi Produksi Sawit.....	4
Tabel I.2 Hasil Pra Riset Produktivitas Kerja Karyawan.....	5
Tabel I.3 Hasil Pra Riset Disiplin Kerja.....	6
Tabel I.4 Hasil Pra Riset Motivasi Kerja .....	7
Tabel I.5 Hasil Pra Riset Beban Kerja .....	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya. ....	27
Tabel III.I Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	34
Tabel III.2 Kerangka Populasi Karyawan.....	35
Tabel III.3 Kerangka Sampel Karyawan .....	36
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	50
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas .....	51
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi .....	53
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Tabel IV.7 Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	55
Tabel IV.8 Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	58
Tabel IV.9 Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	61
Tabel IV.10 Beban Kerja ( $X_3$ ) .....	64
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel IV.12 Uji F.....	68
Tabel IV.13 Uji t.....	69
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	30
-------------------------------------	----

## DAFTAR 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 : Surat keterangan Pembayaran Uang BPP

Lampiran 13 : Kartu Aktivitas Bimbingan 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 Aplikasi dan Komputer Bisnis

Lampiran 23 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 24 : Sertifikat Soft Skill

Lampiran 25 : Sertifikat Webinar Kewirausahaan Milenial Preneur

Lampiran 26: Biodata

Lampiran 27: Dokumentasi

## **Abstrak**

**Nurul Hasanah/212020149/2024/Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian di PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat berjumlah 102 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji hipotesis uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat, 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat, 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 91,6 %.

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.**

### **Abstract**

***Nurul Hasanah/212020149/2024 /The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Workload of PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat.***

*This study aims to determine the effect of Work Discipline, Work Motivation and Workload on Employee Productivity of PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. The type of research used is associative research. The research population at PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat amounted to 102 employees. The data collection technique in the study was by distributing questionnaires. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis using the F test hypothesis test and t test. The results of this study indicate that 1) Simultaneously Work Discipline, Work Motivation and Workload have a positive and significant effect on Employee Productivity of PT PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat, 2) There is a positive and significant influence of Work Discipline on Employee Productivity of PT PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat, 3) There is a positive and significant influence of Work Motivation on Employee Productivity of PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. The coefficient of determination shows that the variables of Work Discipline, Work Motivation and Workload are able to contribute to the ups and downs of Employee Productivity by 91.6%.*

***Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Workload and Employee Productivity.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia mengajarkan tentang hubungan dan motif yang mendorong setiap orang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Elemen penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Bidang manajemen bertanggung jawab atas perekrutan, retensi, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia di dalam bisnis. Peran manajer sumber daya manusia dalam menyediakan pekerja dengan keterampilan, pengetahuan, dan bakat yang mereka butuhkan untuk ditempatkan pada posisi yang akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan berkualitas merupakan salah satu langkah yang benar dan baik dalam mempertahankan kelangsungan perusahaan. Oleh karenanya karyawan dituntut oleh perusahaan agar bisa memberikan kinerja yang maksimal, karena bagus tidaknya produktivitas kerja sangatlah berakibat dan mencerminkan kesuksesan suatu perusahaan secara keseluruhan aspek manajemen.

Menurut Komarudin (2019:28) produktivitas kerja merupakan hasil kerja karyawan pada periode tertentu yang secara kualitas dan kuantitas telah memenuhi standar kerja perusahaan. Kinerja yang baik bisa

memberikan keuntungan yang sangat besar kepada perusahaan. Hasil kinerja ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan kewajiban dan tugas yang diberikan sesuai dengan jabatannya. Apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengurangi kualitas produk, kuantitas tidak mencapai target dan produktivitas kerja karyawan menurun.

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan menurun.

Menurut Hasibuan (2019:141) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri atau pihak lain.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tingginya motivasi dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan yang baik terhadap motivasi karyawan, pengaturan beban kerja yang realistik, serta pemberian dukungan dan sumber daya yang diperlukan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, sehingga

mendukung karyawan untuk tetap termotivasi, dan menjaga produktivitas kerja karyawan.

Menurut Kasmir (2019:40) menyatakan beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Beban kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Kiki Retno Sari (2018:39) beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi.

Beban kerja yang berlebihan adalah salah satu hal yang harus dihindari di karenakan tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu banyak. Beban kerja yang terlalu banyak akan berdampak buruk terhadap kesejahteraan karyawan.

PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengelolaan hasil produksi dari bahan mentah menjadi bahan baku. Usaha utama perusahaan ini yaitu meliputi penanaman, pemeliharaan, pengelolaan dan penjualan hasil produksi yaitu berupa sawit, karet, benih bibit kelapa sawit, kakao dan teh.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan penulis terdapat permasalahan di dalam perusahaan ini yaitu dimana menurunnya hasil pencapaian target perusahaan. Rendahnya pencapaian tersebut dapat terjadi karena beberapa hal seperti rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan,

rendahnya disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan, dan rendahnya motivasi kerja sehingga munculnya beban kerja.

Produktivitas kerja karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat masih dianggap kurang maksimal dimana hal ini terlihat dari produksi yang masih mengalami naik turun dan belum mencapai target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel target dan realisasi produksi buah sawit pada PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat sebagai berikut :

**Tabel I.1**  
**Target dan Realisasi Produksi Buah Sawit PT. PP. London Sumatera**  
**Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Target (ton)</b>	<b>Realisasi Produksi Buah Sawit (ton)</b>	<b>Persentase %</b>
2019	109.701.000	89.133.000	81,23
2020	99.340.000	61.833.000	62,24
2021	74.961.000	52.438.000	69,95
2022	74.501.000	73.833.000	99,10
2023	66.174.000	58.677.000	88,67

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

Berdasarkan tabel I.1 dapat dilihat bahwa hasil produksi PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat pada tahun 2019-2023 yang masih belum bisa mencapai target dengan presentase pada tahun 2019 sebesar 81,23 %. Pada tahun 2020 sebesar 62,24 %. Pada tahun 2021 sebesar 69,95 %. Pada tahun 2022 sebesar 99,10 %. Dan pada tahun 2023 sebesar 88,69 %. Terkait kondisi tersebut peneliti menduga adanya tingkat produktivitas kerja karyawan yang rendah, sehingga mempengaruhi rendahnya tingkat realisasi produksi buah sawit pada PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat

yang menyebabkan target dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tidak tercapai dengan maksimal. Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor seperti menurunnya disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan sehingga semangat kerja karyawan menurun, serta beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan pekerjaan menumpuk dan karyawan kewalahan untuk menyelesaikan tugasnya dalam satu waktu tertentu.

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

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

Nomor	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Karyawan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya.	14	16
2	Dalam menyelesaikan tugas karyawan selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan.	14	16
3	Karyawan berusaha untuk bekerja dengan lebih baik daripada hari kemarin.	18	12

Sumber : Olahan data penulis berdasarkan teori, 2023

Berdasarkan tabel I.2 data pra-riset PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat penulis menemukan permasalahan mengenai produktivitas kerja karyawan. Pada point 1 dan 2, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya dan dalam menyelesaikan tugas karyawan selalu lebih cepat dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas nya masih banyak karyawan yang belum memiliki keterampilan yang baik dan dalam menyelesaikan

tugas karyawan belum bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu karena tugas yang diberikan perusahaan diatas kemampuan karyawan.

**Tabel I.3**  
**Data Hasil Pra Riset Disiplin Kerja**  
**PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill**  
**Lahat**

Nomor	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Karyawan senantiasa hadir tepat waktu dalam menjalankan pekerjaannya.	12	18
2	Karyawan senantiasa mentaati segala aturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja.	13	17
3	Karyawan senantiasa bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	19	11

Sumber : Olahan data penulis berdasarkan teori, 2023

Berdasarkan tabel I.3 data pra-riset PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat penulis menemukan permasalahan mengenai disiplin kerja yaitu dimana tingkat disiplin karyawan masih rendah. Hal ini terlihat dari keterlambatan masuk kerja, pelanggaran ketentuan jam kerja dan tidak menggunakan waktu bekerja dengan baik. Keterlambatan tersebut mengakibatkan pekerjaan karyawan menjadi terhambat dan berjalan lambat. Pada PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat masih banyak karyawan yang tidak mentaati aturan seperti masih banyak karyawan yang datang terlambat ke kantor yang tidak sesuai dengan jam kerja, dan ada beberapa karyawan yang pulang lebih dulu dari jam yang ditentukan oleh perusahaan.

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

Nomor	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Balas jasa yang diterima karyawan mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	14	16
2	Kondisi tempat kerja karyawan terasa nyaman.	12	18
3	Karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang baik.	14	16

Sumber : Olahan data penulis berdasarkan teori, 2023

Berdasarkan tabel I.4 hasil pra-riset PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat penulis menemukan permasalahan mengenai motivasi kerja. Pada point 1, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan balas jasa yang diterima karyawan mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, permasalahan tersebut menyatakan bahwa balas jasa bisa dikatakan belum sesuai dengan hasil pencapaian kerja. Masih adanya kekeliruan dan ketidak sesuaian dalam penerimaan balas jasa dari pihak perusahaan membuat karyawan kurang termotivasi dan giat dalam bekerja. Pada point 2 dan 3, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan kondisi tempat kerja karyawan terasa nyaman dan karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang baik. Berdasarkan pernyataan point 2 dan 3 permasalahan menyatakan kondisi tempat kerja karyawan tidak terasa nyaman salah satunya dipengaruhi oleh fasilitas yang ada di perusahaan dianggap tidak mendukung atau kurang nyaman seperti masih terdapat karyawan yang belum melaksanakan tugasnya secara optimal dikarenakan ada beberapa fasilitas kerja seperti komputer yang sering kali rusak dan kurangnya komputer pada perusahaan, kurangnya AC, meja dan kursi kerja pada

ruangan kerja karyawan dan mesin foto copy yang sering kali mengalami kerusakan dan kurangnya pemeliharaan sehingga kepuasan kerja karyawan terganggu.

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

Nomor	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Standar pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat dijalankan dengan baik.	14	16
2	Penggunaan waktu yang ingin dicapai perusahaan telah dijalankan karyawan dengan optimal.	12	18
3	Karyawan selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	12	18

Sumber : Olahan data penulis berdasarkan teori, 2023

Berdasarkan tabel I.5 hasil pra-riset PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill penulis menemukan permasalahan mengenai Beban kerja. Pada point 1, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan Standar pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dapat dijalankan dengan baik, permasalahan tersebut menyatakan bahwa standar pekerjaan yang diberikan oleh PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga menimbulkan tidak semangatnya karyawan dalam bekerja. Pada point 2, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan Penggunaan waktu yang ingin dicapai perusahaan telah dijalankan karyawan dengan optimal. Artinya penggunaan waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak konsisten dalam standar operasional prosedur atau SOP dimana penggunaan waktu yang diberikan kepada karyawan cenderung berlebihan dan pekerjaan yang

diberikan bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Pada point 3, karyawan memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan tersebut menyatakan bahwa tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan target yang ingin dicapai perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga membuat karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugasnya dengan melakukan lembur agar target pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah produktivitas kerja karyawan yang belum optimal dari karyawan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat yang disebabkan oleh beberapa faktor-faktor yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja yang masih rendah. Penting Maka dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian dengan mengambil judul penelitian **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat?

2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat?
4. Apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat bermanfaat serta menambah wawasan dan kemampuan berfikir mengenai penerapan teori yang didapat dari perkuliahan yang telah diterima dan dipraktikkan ke dalam penelitian yang sebenarnya.

### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat khususnya mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### **3. Bagi Almamater**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis. Serta dapat menjadikan peneliti yang selanjutnya agar menjadi lebih efisien dan efektif dalam melakukan penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R.S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2):68 -77.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang:Noerfikri.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prada Media Group.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akman: Accounting and Management Journal*, 2(1):11–19.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS*
- Dhyan, R., Parashakt, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1).
- Febrian, W. D. F., Zulhaida, & Ilosa, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BCA Finance Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan(JPMK)*,1(2):243–254.
- Fitriani, Masnun. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sawit Riau Makmur Pks Teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 25(1):1– 9.
- Halimatusya'diyah. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(7):1-16.

- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. (2017). *Pokok-pokok Materi Statistik Deskriptif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, N., Wijayanto, G., & Marzolina. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh , Kabupaten Kampar. *The Journal of Economic Development*, 1(1) : 1-12.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Koesomowidjojo, S. R. (2018). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal JIMF: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(2) : 128-145.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4) : 773–781.
- Rubiarty, Nadia. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Sari, Kiki Retno. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1) : 1-31.
- Selvia, Della. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Foresta Lestari Dwikarya*

Tanjung Rusa Estate Kabupaten Belitung. Universitas PASUNDAN. Bandung.

Simatupang, S. L. T., Irsian, R., Nasution, M. M., & Gaho, F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 9(1):1-10.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9).

Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke Sebelas. Jakarta : Prananda Media Grup.

Suwanto, S., Kosasih, N. N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif (JEE)*, 3(4) : 546 –554.

Tisnawaty, M., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Daya saing*, 22(2) : 84–92.

Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.