

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebiasaan masyarakat Indonesia mengonsumsi gula akan berimplikasi pada tingginya kebutuhan gula nasional. Kebutuhan gula nasional yang cukup tinggi seharusnya diikuti dengan jumlah produksi gula nasional yang tinggi juga. Namun pada kenyataan, jumlah produksi gula nasional masih belum mampu memenuhi kebutuhan gula nasional. Informasi mengenai produksi dan kebutuhan gula di Indonesia pada tahun 2012 dan 2013 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Produksi dan kebutuhan gula nasional tahun 2012 dan 2013.

| Uraian | 2012* (juta ton) | 2013** (juta ton) |
|---------------------------|------------------|-------------------|
| Kebutuhan Gula | 5,7 | 5,8 |
| Produksi Gula | 2,6 | 2,5 |
| Kekurangan (<i>Gap</i>) | 3,1 | 3,3 |

Keterangan :

* Sumber : Harianto (2014)

** Sumber : Barani (2013)

Berdasarkan informasi dari Tabel 1 terlihat bahwa Indonesia belum mampu memenuhi kebutuhan gula nasional. Kebijakan impor gula masih harus diberlakukan Indonesia agar dapat memenuhi kebutuhan gula nasional. Produksi gula yang rendah menjadi salah satu penyebab atas kekurangan ini. Menurut Direktorat Jenderal Perkebunan (2013) terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan produksi gula mengalami penurunan, antara lain: perubahan iklim

yang dapat mempengaruhi kualitas tanaman tebu dan rendeman tebu, kurangnya perawatan alat-alat produksi dan perluasan areal, serta kinerja dari karyawan perusahaan yang kurang mendapatkan perhatian.

Kebutuhan gula yang belum dapat dipenuhi membuka peluang bisnis di bidang agribisnis khususnya perkebunan tebu dan pabrik gula di Indonesia. Peluang bisnis ini dapat memicu semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang perkebunan tebu dan pabrik gula. Perusahaan gula yang ada di Indonesia tersebar di beberapa daerah. Persaingan antar perusahaan perkebunan tebu semakin meningkat karena semakin banyaknya jumlah perusahaan. Berdasarkan Badan Pusat Statistik Indonesia (2013) jumlah perusahaan gula di Indonesia cenderung meningkat. Jumlah perusahaan perkebunan tebu pada tahun 2011 sebanyak 78 perusahaan dan naik menjadi 99 perusahaan pada tahun 2012.

Perusahaan perkebunan tebu pada awalnya berkembang di Pulau Jawa. Namun semakin meningkatnya jumlah penduduk Indonesia khususnya di Jawa membuat wilayah atau lahan yang dapat dijadikan perkebunan semakin sempit. Keadaan ini membuat perusahaan perkebunan mulai menyebar ke luar Pulau Jawa, dimana ketersediaan lahan di luar Pulau Jawa masih tinggi. Pulau Sumatera menjadi salah satu tempat berkembangnya perusahaan perkebunan tebu di Indonesia. Salah satu perusahaan agribisnis (perkebunan tebu dan pabrik gula) yang terletak di Sumatera Selatan adalah PT Laju Perdana Indah. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup besar dengan usaha memproduksi gula pasir (*Indosugar*). Luas lahan hak guna usaha (HGU) yang dimiliki PT Laju Perdana Indah adalah 21.500 ha namun yang digunakan untuk menanam tebu baru sekitar

12.000 ha. PT Laju Perdana Indah terus berusaha untuk memperluas lahan yang dapat digunakan perusahaan. Untuk memproduksi gula, PT Laju Perdana Indah memiliki sebuah pabrik yang terletak di dalam perkebunan. Produktivitas tebu PT Laju Perdana Indah cukup rendah apabila dibandingkan dengan perusahaan perkebunan tebu lainnya. Produktivitas tebu dapat dilihat dari jumlah ton tebu per hektar yang mampu digiling. Informasi mengenai produktivitas perusahaan perkebunan tebu tahun 2013 dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Produktivitas perusahaan perkebunan tebu di Indonesia tahun 2013.

| No | Perusahaan | Luas Areal (ha) | Tebu Giling (ton) | ton/ha |
|-----------|---|--------------------|----------------------|-------------|
| 1. | PT Pemuka Sakti Manis Indah (PSMI) | 11.750 | 1.022.000 | 87,0 |
| 2. | PTP Nusantara X | 72.555 | 6.233.206 | 85,9 |
| 3. | PT Gunung Madu Plantation | 26.821 | 2.190.597 | 81,7 |
| 4. | PT Kebon Agung | 29.373 | 2.332.625 | 79,4 |
| 5. | PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) | 52.726 | 4.167.855 | 79,0 |
| 6. | PT Madu Baru | 6.950 | 532.335 | 76,6 |
| 7. | PTP Nusantara XI | 64.923 | 4.917.208 | 75,7 |
| 8. | PT Sugar Group | 56.296 | 4.200.211 | 74,6 |
| 9. | PT Laju Perdana Indah (PG Komerling) | 10.123 | 710.692 | 70,2 |

Sumber: Sekretariat Dewan Gula Indonesia, 2013.

Berdasarkan informasi dari Tabel 2 terlihat bahwa produktivitas PT Laju Perdana Indah masih rendah dibandingkan dengan produktivitas perusahaan lainnya. Berdasarkan data perusahaan, produktivitas PT Laju Perdana Indah mengalami penurunan. Pada tahun 2013 produktivitas (*ton cane per hectare*) PT Laju Perdana Indah mencapai 70,12 TCH (*ton cane per hectare*), hasil tersebut belum mampu mencapai target perusahaan sebesar 72,84 TCH. Pada tahun 2014 produktivitas PT Laju Perdana Indah mengalami penurunan menjadi 63,40 TCH,

hasil tersebut masih jauh dari target perusahaan yaitu sebesar 77,62 TCH. Data produktivitas tebu divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Produktivitas tebu divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah tahun 2013 dan 2014.

| No | Divisi | Produktivitas (TCH) | | Target Perusahaan | |
|----|--------|---------------------|-------|-------------------|-------|
| | | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 |
| 1. | I | 69,11 | 62,86 | 73,13 | 77,40 |
| 2. | IV | 70,93 | 62,11 | 73,16 | 77,86 |

Sumber: Laporan produksi perusahaan (tidak dipublikasi).

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa produktivitas divisi I dan IV PT Laju Perdana Indah masih rendah dan belum mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini yang menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian di PT Laju Perdana Indah khususnya divisi I dan IV. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas antara lain teknologi yang digunakan perusahaan, sarana dan prasarana produksi, serta sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di PT Laju Perdana Indah cukup banyak. Perusahaan ini memiliki beberapa divisi yang memiliki tugas masing-masing, antara lain: *factory division*, *plantation division*, *community development division*, *administration division*, *finance & accounting division*. Untuk meningkatkan produksi gula, langkah awal yang harus dilakukan PT Laju Perdana Indah adalah meningkatkan hasil panen tebu. Divisi pertanian merupakan divisi yang memiliki tugas dan tanggung jawab atas proses budidaya

tebu. Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada divisi pertanian (*plantation*) khususnya pada divisi I dan divisi IV.

Ketatnya persaingan antar perusahaan membuat setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi. Peningkatan kualitas dan kuantitas produksi dapat dicapai perusahaan dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti kedisiplinan dan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari karyawannya agar hasil yang dicapai perusahaan (produktivitas) dapat semakin baik. Menurut Wibowo (2008) kinerja merupakan suatu implementasi dari rencana yang telah dibuat dan disusun sebelumnya. Perusahaan perlu melakukan pengawasan, penilaian, serta evaluasi terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat diukur oleh perusahaan melalui hasil kerja dan proses yang telah dilakukan oleh karyawan.

Kinerja karyawan suatu perusahaan perlu ditingkatkan agar perusahaan dapat berkembang. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah menerapkan kedisiplinan. Sutrisno (2012) menjelaskan disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan seorang karyawan dapat dilihat melalui tiga indikator yaitu bekerja sesuai dengan waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2005). Seorang karyawan dapat dikategorikan disiplin apabila indikator-indikator tersebut telah dilaksanakan.

Kedisiplinan karyawan PT Laju Perdana Indah dapat dilihat dengan salah satu cara yaitu melihat jam kerja karyawan. Jam kerja karyawan yang diterapkan oleh

perusahaan sebanyak 40 jam kerja dalam satu minggu. Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan diperoleh bahwa karyawan PT Laju Perdana Indah masih melanggar aturan tentang jam kerja yaitu terlambat datang dan tidak melaksanakan pekerjaan pada jam kerja. Data keterlambatan dan kehilangan jam kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Rata-rata jumlah hari keterlambatan dan kehilangan jam kerja karyawan pada divisi I dan divisi IV PT Laju Perdana Indah pada bulan September 2014.

| Uraian | Divisi I | Divisi IV |
|--|----------|-----------|
| Rata-rata jumlah hari keterlambatan (hari) | 3,0 | 2,0 |
| Rata-rata kehilangan jam kerja (jam) | 2,6 | 2,4 |

Sumber : Penelitian pendahuluan.

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa karyawan divisi I memiliki rata-rata datang terlambat sebanyak 3 hari pada bulan September 2014, sedangkan rata-rata karyawan divisi IV datang terlambat sebanyak 2 hari. Untuk kehilangan jam kerja rata-rata karyawan divisi I kehilangan jam kerja sebanyak 2,6 jam atau 2 jam 35 menit pada bulan September 2014, sedangkan pada divisi IV rata-rata kehilangan jam kerja karyawan sebanyak 2,4 jam atau 2 jam 24 menit. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat adanya masalah kedisiplinan karyawan karena pihak perusahaan tidak memberikan toleransi kepada karyawan mengenai keterlambatan dan kehilangan jam kerja. Berdasarkan peraturan PT Laju Perdana Indah, karyawan yang datang terlambat dan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja

dapat diberikan sanksi oleh atasannya. Sanksi yang diberikan disesuaikan dengan jenis dan sifat pelanggaran yang dilakukan.

Kinerja dan kedisiplinan karyawan dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Menurut Sukaesih (2008) karakteristik individu dapat dilihat berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, pengetahuan, pelatihan, dan pengetahuan. Oleh karena karakteristik individu dapat berpengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja karyawan maka pada penelitian ini karakteristik individu akan diteliti.

Berdasarkan uraian latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Laju Perdana Indah, Site Komerling Sumatera Selatan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di latar belakang, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

- (1) Bagaimana disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah?
- (2) Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah baik secara langsung dan tidak langsung melalui kedisiplinan karyawan?
- (3) Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

- (1) Mengetahui disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah.
- (2) Mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah baik secara langsung dan tidak langsung melalui kedisiplinan karyawan.
- (3) Mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Laju Perdana Indah.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kegunaan sebagai berikut.

- (1) Bagi perusahaan, dapat menjadi masukan dalam mengelola & mengatur karyawan sehingga karyawan dapat bekerja optimal & kinerjanya meningkat.
- (2) Bagi peneliti lain, sebagai bahan pembandingan atau pustaka bagi penelitian sejenis dan sebagai pendorong untuk melakukan penelitian tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang lainnya.