BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi dapat dilihat sebagai sebuah kesatuan yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai berbagai tujuan yang diinginkan. Di dalamnya, terdapat sejumlah elemen kunci, seperti kehadiran individu-individu dengan peran tertentu, adanya struktur hubungan kerja yang terorganisir, serta pembagian tugas yang disesuaikan dengan keahlian dan kompetensi masing-masing individu. Selain itu, setiap anggota dalam organisasi memiliki kesadaran rasional yang mendorong mereka untuk berkontribusi sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki. Organisasi bekerja secara kolektif, di mana kolaborasi dan sinergi antara berbagai elemen tersebut sangat penting dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan bersama.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi. Perencanaan strategis yang efektif dalam manajemen SDM dapat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, manajemen SDM harus memastikan bahwa tenaga kerja dapat bekerja dengan efektif dan efisien. (Dahlia Ayu Sulistiani et al. 2024) Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam menjalankan kegiatan perusahaan, meskipun banyak tugas tenaga kerja yang kini telah digantikan oleh mesin-mesin industri. Namun, tenaga kerja tetap menjadi elemen penting dalam memastikan kelancaran di suatu perusahaan guna mencapai tujuan suatu organisasi. (Rahayu 2019)

Setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi positif melalui peningkatan produktivitas kerja yang tinggi karena keberhasilan organisasi tergantung pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Darmawan (2023), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas yang tinggi pada bagian produksi menjadi

pengukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai target perusahaan dalam menunjang produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas salah satunya adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja yang baik menjadi pemicu utama dimana perasaan nyaman karyawan menjadi stimulan yang merangsang produktivitas.(Sutrisno, 2017)

Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Zuhriyah, (2019), Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan rasa aman serta memungkinkan karyawan bekerja lebih maksimal. Dengan lingkungan yang menyenangkan dan nyaman, karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan lebih serius, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Ismoyo, (2023), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua aspek utama, yaitu aspek fisik dan non-fisik. Aspek fisik mencakup kebersihan, keamanan, pencahayaan, warna, dan ventilasi yang cukup, sedangkan aspek non-fisik mencakup hubungan sosial antar karyawan, dan komunikasi yang efektif.

Sejalan dengan Irfan & Mahargiono (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor DPRD Provinsi Jawa Timur. Sehingga semakin baik dan kondusif lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Syahputra et al., (2022), juga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo.

Fau & Buulolo (2023) juga menjelaskan bahwa variabel produktivitas kerja sebesar 4,838, sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,989 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% pada lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,989. Karena koefisien regresi ini bersifat positif, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja.

Namun, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Revaldo (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki

pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Bara, Kabupaten Banjarnegara. Artinya, peningkatan maupun penurunan kondisi lingkungan kerja tidak akan memberikan dampak, baik positif maupun negatif, terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik memang sering dianggap sebagai salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan antar karyawan yang harmonis tentu dapat membuat suasana kerja lebih menyenangkan. Namun, kenyataannya, lingkungan kerja yang baik saja tidak selalu menjamin peningkatan produktivitas. Adapun faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja yaitu, disiplin kerja.

Disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu, ketaatan pada standar keselamatan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Sesuai dengan penelitian Santi & Prasetya (2024) juga mendukung argumen ini dengan menyebutkan bahwa di JNE Sub Agen Klaten, tingkat disiplin karyawan yang lebih tinggi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas kerja. (Irfan & Mahargiono, 2023)

Penelitian oleh Darmawan (2023) juga menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Penelitian ini menyatakan bahwa karyawan yang disiplin lebih cenderung memiliki output yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang disiplin. Hal ini dikarenakan karyawan yang disiplin umumnya menunjukkan tanggung jawab lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, mematuhi jadwal yang telah ditetapkan, dan menunjukkan etika kerja yang lebih baik.

Oleh karena itu, faktor disiplin menjadi sangat penting dalam mendukung lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan lebih bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka. Mereka akan memahami pentingnya memanfaatkan waktu secara efektif dan

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Disiplin juga mendorong karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan dan menjaga profesionalisme dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang menjadi penghubung antara lingkungan kerja dan produktivitas. Disiplin yang baik akan memperkuat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap produktivitas, karena karyawan yang disiplin mampu menggunakan manfaat dari lingkungan kerja yang kondusif secara maksimal. Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. (Wardhana, 2023)

PT BSU (Berkat Sawit Utama) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak kelapa sawit. Perusahaan ini memainkan peran penting dalam rantai pasok minyak kelapa sawit nasional. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai produsen *Crude Palm Oil* (CPO), PT BSU (Berkat Sawit Utama) sangat bergantung pada produktivitas karyawan, terutama di bagian produksi yang memiliki tanggung jawab besar terhadap kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan.

Namun, berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, capaian realisasi produksi menunjukkan bahwa target produksi tahunan belum dapat terpenuhi. Hal ini mengindikasikan adanya potensi masalah dalam produktivitas karyawan di bagian produksi, yang berperan langsung dalam pencapaian target. Hal ini dapat dilihat dari data yang ditunjukkan pada tabel berikut

**Tabel 1.1: Capaian Target
PT BSU (Berkat Sawit Utama) Bagian Produksi 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Target Produksi CPO (Kg/Tahun)	Realisasi Produksi CPO (Kg/Tahun)	Tingkat Produktivitas Karyawan (Kg/Tahun)	Persentase Capaian Target
2021	145	71.465.177	63.073.024	434.986	88,25%
2022	145	73.596.654	67.986.324	468.871	92,37%
2023	143	73.074.617	61.869.549	432.654	84,66%

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat produktivitas karyawan produksi di PT BSU (Berkat Sawit Utama) mengalami fluktuasi selama periode 2021 hingga 2023. Meskipun terjadi peningkatan realisasi produksi pada tahun 2022 dibandingkan dengan tahun 2021, capaian target produksi belum optimal. Pada tahun 2023, jumlah karyawan sedikit menurun, dan realisasi produksi juga turun signifikan, yang mengakibatkan persentase capaian target berada di titik terendah selama tiga tahun tersebut, yakni 84,66%. Hal ini mencerminkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang tidak sesuai dengan target, dan adanya kendala dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti karyawan mungkin cenderung bersikap santai atau menunda-nunda pekerjaan. Mereka merasa nyaman dalam lingkungan tersebut, tetapi tidak bekerja secara optimal.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor krusial yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan produksi. Rendahnya produktivitas karyawan produksi di PT BSU (Berkat Sawit Utama) diduga disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal. Untuk memahami lebih dalam mengenai kondisi tersebut, peneliti melakukan survei awal pada tanggal 22 Oktober 2024 terhadap 10 karyawan produksi di PT BSU (Berkat Sawit Utama). Survei ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi lingkungan kerja pada karyawan produksi di Pt BSU (Berkat Sawit Utama) sebagai berikut:

**Tabel 1.2: Data Survey Awal Lingkungan Kerja
PT BSU (Berkat Sawit Utama) Bagian Produksi**

NO	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah Orang
		STS	TS	KS	S	SS	
Fisik							
1	Saya merasa nyaman dengan ruang kerja yang tersedia untuk menjalankan tugas saya.	0	1	5	3	1	10
2	Peralatan kerja yang tersedia mendukung saya untuk bekerja dengan efektif dan efisien.	0	2	3	1	4	10
3	Saya merasa aman karena perusahaan menyediakan fasilitas Alat Pelindung Diri (APD) yang memadai.	1	3	3	2	1	10
4	Perusahaan menyediakan alat transportasi yang memadai untuk keperluan pekerjaan saya.	0	1	2	3	4	10
Non-Fisik							
1	Saya menjaga hubungan baik dan saling mendukung dengan rekan kerja saya.	0	1	5	2	2	10
2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan saya.	0	1	3	4	2	10
3	Saya merasa kerja sama antara saya dan bawahan berjalan efektif untuk mencapai target pekerjaan.	0	1	4	3	2	10
Jumlah		1	10	25	18	16	70
Persentase %		1,4	14,3	35,7	25,7	22,9	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2024.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat dari jawaban responden mengenai lingkungan kerja Secara keseluruhan, persepsi responden terhadap lingkungan kerja di PT BSU (Berkat Sawit Utama), dengan 1,4% sangat tidak setuju 14,3 tidak setuju sehingga total 15,7% karyawan tidak setuju.. Persentase ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum merasa nyaman dan puas terhadap lingkungan di tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik.

PT BSU (Berkat Sawit Utama) terus berupaya meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai target perusahaan. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah perbaikan lingkungan kerja serta peningkatan disiplin karyawan, terutama dalam hal kehadiran. Manajemen menyadari bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja sudah baik,

produktivitas tidak akan maksimal tanpa adanya disiplin yang kuat di kalangan karyawan. Misalnya, beberapa karyawan mungkin datang terlambat atau mengambil istirahat lebih lama dari yang seharusnya karena merasa tidak ada pengawasan yang ketat. Berikut ini adalah data absensi karyawan bagian produksi PT BSU (Berkat Sawit Utama) dalam tiga tahun terakhir:

**Tabel 1.3: Data Absensi Karyawan
PT BSU (Berkat Sawit Utama) Bagian Produksi 2021-2023**

Tahun	Keadaan			Tidak Hadir (Hari)	TA (%)
	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Karyawan (Hari)		
2021	145	288	41.760	379	0,90%
2022	145	288	41.760	352	0,84%
2023	143	288	41.184	392	0,95%

Sumber: Data diolah peneliti 2024.

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat tingkat absensi ketidak hadiran yang tinggi sering kali mencerminkan kurangnya disiplin kerja, yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Dapat dilihat dari tingkat absensi 0,95% pada tahun 2023. Meskipun PT BSU (Berkat Sawit Utama) telah melakukan berbagai upaya untuk memberikan lingkungan kerja yang optimal. Tetapi produktivitas karyawan masih belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan produktivitas jika tidak diimbangi dengan disiplin kerja yang kuat.

Disiplin kerja tidak hanya terbatas pada kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap Standard Operating Procedures (SOP) yang berlaku di perusahaan. Kedisiplinan melibatkan seluruh aspek pekerjaan, mulai dari bagaimana karyawan menjalankan tugas mereka sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, hingga cara mereka mematuhi segala aturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian, disiplin kerja yang mencakup kepatuhan

terhadap SOP tidak hanya mendukung keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang teratur dan terstandarisasi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

Beberapa penelitian oleh Irfan & mahargion, (2023), dan (Santi & Prasetya, 2024) telah menyoroti pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Tetapi belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji bagaimana disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di sektor perkebunan kelapa sawit khususnya di PT BSU (Berkat Sawit Utama) bagian produksi. Perusahaan-perusahaan di sektor perkebunan kelapa sawit memiliki karakteristik lingkungan kerja yang unik, seperti lokasi kerja yang terpencil dan kondisi fisik yang menantang, yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin dan produktivitas karyawan

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Produksi Pt BSU Batang Hari”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, produktivitas kerja karyawan di PT BSU (Berkat Sawit Utama) masih belum mencapai tingkat optimal. Hal ini ditunjukkan oleh realisasi produksi tahunan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Setelah dilakukan observasi awal, peneliti mengidentifikasi dua faktor yang berpotensi mempengaruhi produktivitas tersebut, yaitu lingkungan kerja yang belum optimal dan tingkat disiplin karyawan yang masih rendah.

Maka berdasarkan penjelasan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, produktivitas kerja karyawan, dan disiplin kerja pada karyawan produksi PT BSU (Berkat Sawit Utama) Batang Hari?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT BSU (Berkat Sawit Utama) bagian produksi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan produksi PT BSU (Berkat Sawit Utama) Batang Hari?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan produksi PT BSU (Berkat Sawit Utama) Batang Hari?
5. Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT BSU (Berkat Sawit Utama) Batang Hari?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja pada karyawan produksi Pt BSU (Berkat Sawit Utama) Batang Hari
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan produksi PT BSU (Berkat Sawit Utama) Batang Hari.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan produksi PT BSU (Berkat Sawit Utama) Batang Hari.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan produksi PT BSU (Berkat Sawit Utama) Batang Hari.
5. Untuk mengetahui disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT BSU Batang Hari.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi PT BSU (Berkat Sawit Utama): Hasil penelitian ini akan memberikan rekomendasi yang konkret bagi manajemen PT BSU (Berkat Sawit Utama) terkait upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan bagian produksi melalui perbaikan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Manajemen dapat memahami hubungan antara variabel-

variabel ini dan mengambil kebijakan yang lebih tepat guna untuk mengatasi masalah produktivitas.

2. Bagi Karyawan: Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan kepada karyawan tentang pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan akan lebih menyadari bahwa lingkungan kerja yang baik harus didukung dengan kedisiplinan pribadi agar hasil kerja dapat optimal.
3. Bagi Industri Perkebunan Kelapa Sawit: Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan lain di sektor yang sama untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai elemen penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan: Penelitian ini akan memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi studi serupa di masa mendatang.
2. Kontribusi Terhadap Teori Produktivitas: Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori produktivitas dengan memperjelas bagaimana disiplin kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.