

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkebunan kelapa sawit merupakan sumber pendapatan bagi jutaan keluarga petani, sumber devisa negara, penyedia lapangan kerja, serta sebagai pendorong tumbuh dan berkembangnya industri hilir berbasis minyak kelapa sawit di Indonesia. Saat ini pengelolaan sawit di Indonesia belum memperhatikan produktivitas dan efisiensi, namun masih menitik beratkan pada volume, belum pada efisiensi dan produktivitas. Harga sawit Indonesia dinyatakan semakin membaik dan mahal.

Hasil dari pengolahan data Survei Perusahaan Perkebunan komoditas kelapa sawit tahun 2023, yang dilakukan melalui aplikasi SEDAPP Online (Sedia Data Perusahaan Perkebunan melalui Aplikasi SKB-Online), menunjukkan bahwa ada 2.281 perusahaan perkebunan kelapa sawit yang terletak di 26 provinsi di Indonesia. Di antara provinsi Indonesia, Kalimantan Barat memiliki 343 perusahaan perkebunan kelapa sawit. Kalimantan Timur memiliki 253 perusahaan, dan Kalimantan Tengah memiliki 220 perusahaan.

Namun, fenomena di PT Wana Sawit Subur Lestari 01 menunjukkan bahwa kinerja karyawan buruk. Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Hasil penilaian kinerja karyawan PT Wana Sawit Subur Lestari 01 menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang terarah pada kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan akan memastikan bahwa karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, yang

merupakan kunci untuk mencapai terbaik.

Tabel 1.1
Data hasil kinerja karyawan 2022-2024

no	kegiatan tugas jabatan	target (%)	2022(%)	2023(%)	2024(%)
1	Kualitas	100%	70%	68%	70%
2	Kuantitas	100%	80%	75%	69%
3	tanggung jawab	100%	85%	76%	70%
4	Kehadiran	100%	75%	73%	75%
5	kerja sama	100%	65%	70%	69%
	Rata-rata	100%	75%	72%	71%

Sumber : Data Internal PT Wana Sawit Subur Lestari 01

Tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan PT Wana Sawit Subur Lestari 01, yang tidak ada satu pun dari mereka yang mencapai target 100% dalam tiga tahun terakhir. Perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih lanjut karena jumlah dan tanggung jawab menurun setiap tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengelolaan yang lebih baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini dapat berdampak pada tingkat produktivitas perusahaan dan efektivitas operasionalnya. Kualitas dan hasil yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan kesuksesan perusahaan; kinerja karyawan yang baik akan mendorong pertumbuhan dan kemajuan perusahaan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Apakah pekerjaan yang Anda hasilkan sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan?	44%	56%
2	Apakah Anda mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang ditentukan?	30%	70%
3	Apakah Anda merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, baik secara individu maupun dalam tim?	62%	38%
4	Apakah Anda bekerja dengan baik bersama rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama?	44%	56%

No	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)
5	Apakah Anda sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan atau meningkatkan proses kerja tanpa harus diminta?	25%	75%
Rata-Rata		41%	59%
Jumlah Responden = 16			

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Kinerja karyawan PT Wana Sawit Subur Lestari 01 ditunjukkan oleh data prasurvei tabel 1.2 dari jumlah 16 responden yang disurvei mengenai kinerja dengan rata-rata sebesar “59%” menjawab tidak dan “41%” menjawab iya. Hasil menunjukkan bahwa beberapa aspek kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kualitas pekerjaan karyawan karena skor menjawab tidak sebanyak “56%” hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang perlu meningkatkan kualitas pekerjaannya agar memenuhi harapan perusahaan, dalam hal ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan karena skor yang menjawab tidak sebanyak “70%” ini menunjukkan adanya masalah dalam manajemen waktu, dalam hal kurangnya kolaborasi dengan rekan kerja karena skor yang menjawab tidak sebanyak “56%” ini menunjukkan perlunya meningkatkan koordinasi dan kekompakan antar tim, serta dalam hal kurangnya upaya karyawan untuk bekerja dengan skor menjawab tidak sebanyak “75%” hal ini menunjukkan bahwa sikap proaktif karyawan masih rendah.

Dalam jurnal penelitiannya, Kusmiyatun dan Sonny (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan; 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan; dan 3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.

Tempat kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman akan mengurangi produktivitas dan moral karyawan, sehingga berdampak negatif pada tujuan perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak sehat, karyawan dapat merasa stres, tidak semangat, dan terlambat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja sehat, karyawan akan semangat, tidak sakit, dan mudah fokus.

Berikut ini data yang diperoleh peneliti dalam pra survei mengenai lingkungan kerja karyawan PT Wana Sawit Subur Lestari 01.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Apakah Anda merasa nyaman dengan kondisi fisik lingkungan kerja (pencahayaan, kebersihan, suhu ruangan)?	60%	40%
2	Apakah fasilitas yang tersedia di tempat kerja (meja, kursi, peralatan) mendukung produktivitas Anda?	44%	56%
3	Apakah suasana kerja di perusahaan ini mendukung kolaborasi dan komunikasi antar karyawan?	40%	60%
4	Apakah Anda merasa lingkungan kerja aman dan memenuhi standar kesehatan yang diperlukan?	56%	44%
5	Apakah atasan Anda menyediakan dukungan yang cukup untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif?	32%	68%
Rata-Rata		46%	54%
Jumlah Responden = 16			

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Lingkungan kerja PT Wana Sawit Subur Lestari 01 memerlukan perbaikan, menurut data prasurvei tabel 1.3 dari jumlah 16 responden yang disurvei mengenai lingkungan kerja dengan rata-rata sebesar “54%” menjawab tidak dan “46%” menjawab iya. Faktor-faktor ini termasuk suasana kerja yang tidak mendukung

karena skor yang menjawab tidak sebanyak “60%” hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan budaya kerja yang lebih terbuka, komunikatif dan kondusif untuk bekerja sama, pada pernyataan kurangnya dukungan dari atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif karena skor yang menjawab tidak sebanyak “68%” hal ini menunjukkan perlunya pelatihan bagi atasan untuk lebih memperhatikan kondisi bawahannya dan lebih aktif mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik dan pada pernyataan kurangnya fasilitas yang tersedia untuk mendukung produktivitas karyawan karena skor yang menjawab tidak sebanyak “56%” menunjukkan perlunya evaluasi fasilitas kerja yang ada, baik dari segi jumlah kualitas maupun ketersediaan di tiap bagian.

Disiplin kerja adalah komponen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja. Mereka yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung berhasil dalam pekerjaannya dan mencapai kesuksesan. Untuk menjaga kedisiplinan, sanksi khusus diperlukan untuk karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Jika seseorang melanggar aturan perusahaan, mereka harus dihukum. Hukuman dapat berupa peringatan atau perbaikan jika pegawai melanggar peraturan.

Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam perusahaan. (Zaenal Arifin & Sasana, 2022)

Berikut ini data yang diperoleh peneliti dalam pra survei mengenai disiplin

kerja karyawan PT Wana Sawit Subur Lestari 01.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)
1	Apakah Anda selalu datang tepat waktu di tempat kerja sesuai dengan jam yang ditentukan?	44%	56%
2	Apakah Anda selalu menggunakan peralatan kantor (seperti komputer, mesin fotokopi, dll.) dengan hati-hati dan sesuai prosedur?	50%	50%
3	Apakah Anda selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan dengan penuh tanggung jawab?	43%	57%
4	Apakah Anda selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja?	56%	44%
Rata-Rata %		48%	52%
Jumlah Responden = 16			

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Data pra survei tabel 1.4 dari jumlah 16 responden karyawan PT Wana Sawit Subur Lestari 01 mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT Wana Sawit Subur Lestari 01 ditemukan rata-rata yang menjawab tidak sebesar “52%” dan yang menjawab iya sebesar “48%” sehingga masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama dalam datang tepat waktu karena skor yang menjawab tidak sebanyak “56%” menunjukkan bahwa masalah ketepatan waktu masih cukup tinggi dan perlu adanya pengawasan atau kebijakan yang lebih tegas terkait jam masuk kerja serta pada pernyataan menyelesaikan tugas tepat waktu dan penuh tanggung jawab karena skor yang menjawab tidak sebanyak “57%” menunjukkan tingkat disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu masih rendah, yang berpotensi mempengaruhi produktivitas dan hasil kerja.

Dengan demikian, peneliti ingin melakukan penelitian ini untuk mempelajari masalah tersebut dan menemukan cara lain untuk menyelesaikan masalah dengan

judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WANA SAWIT SUBUR LESTARI 01”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan demikian, peneliti dapat mengidentifikasi masalahnya, yaitu:

1. PT Wana Sawit Subur Lestari 01 mengalami penurunan kuantitas dan tanggung jawab dalam kinerja karyawan setiap tahunnya dalam 3 tahun terakhir yaitu 2022, 2023 dan 2024.
2. Karyawan kurang inisiatif dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menghambat kinerja karyawan di PT Wana Sawit Subur Lestari 01.
3. Hasil pra survei menunjukkan bahwa suasana kerja tidak mendukung dan atasan yang kurang menciptakan lingkungan kerja yang positif.
4. Karyawan PT Wana Sawit Subur Lestari 01 sebagian besar masih datang terlambat atau tidak tepat waktu.

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah penelitian yang dilaksanakan yaitu :

1. Penelitian hanya membahas pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan faktor lain.
2. Penelitian terbatas pada PT Wana Sawit Subur Lestari 01 dan tidak berlaku untuk Perusahaan lain.
3. Data hanya diperoleh dari karyawan PT Wana Sawit Subur Lestari 01 yang bekerja di kantor.

4. Penelitian dilakukan pada tahun 2024, sehingga hasilnya hanya berlaku dalam periode tersebut.

1.4 Perumusan Masalah

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Wana Sawit Subur Lestari 01
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wana Sawit Subur Lestari 01
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wana Sawit Subur Lestari 01
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wana Sawit Subur Lestari 01

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian bermaksud untuk mengumpulkan data, mengolah data, dan menganalisis masalah atau fenomena yang terjadi dalam kondisi dan situasi tertentu. Selain itu, untuk memenuhi semua persyaratan, Anda harus mengikuti ujian akhir di jurusan Manajemen jenjang program pendidikan S1 di fakultas ekonomi Universitas Sangga Buana ypkp Bandung

1.5.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan, mengetahui, mengukur menganalisis :

1. Kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Wana Sawit Subur Lestari 01.

2. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wana Sawit Subur Lestari 01.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wana Sawit Subur Lestari 01.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wana Sawit Subur Lestari 01.

1.6 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis, seperti:

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wana Sawit Subur Lestari 01. Selain itu, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur untuk peneliti yang akan datang mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wana Sawit Subur Lestari 01.

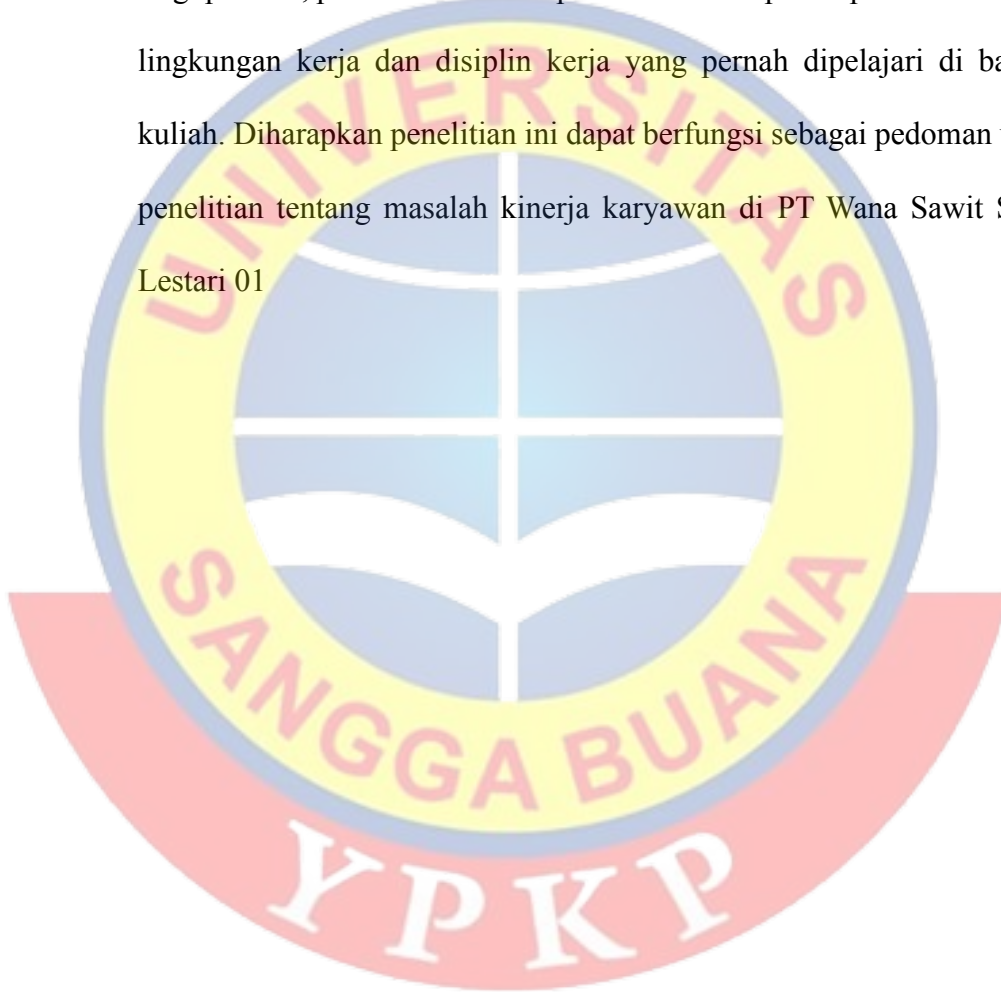
2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi, akademisi, dan peneliti lainnya.

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan, khususnya PT Wana Sawit Subur Lestari 01, tentang cara meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

- b. Bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan pengetahuan tentang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia terutama tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja tentang bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan hasil dari penerapan teori variable lingkungan kerja dan disiplin kerja yang pernah dipelajari di bangku kuliah. Diharapkan penelitian ini dapat berfungsi sebagai pedoman untuk penelitian tentang masalah kinerja karyawan di PT Wana Sawit Subur

Lestari 01



1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi : PT Wana Sawit Subur Lestari 01 kalimantan Tengah yang berada di

Amin Jaya Kec. Pangkalan Banteng Kab. Kotawaringin Barat

Waktu penelitian : Dari 10 Maret 2025 – September 2025

Tabel 1.5
Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi

No	Kegiatan	Bulan penelitian						
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
1	Pengajuan Judul							
2	Perizinan Penelitian							
3	Penyusunan BAB I							
4	Penyusunan BAB II dan BAB III							
5	Sidang UP							
6	Penyusunan BAB IV							
7	Penyusunan BAB V							
8	Sidang Akhir							