

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi yang memiliki peran untuk menjalankan fungsi perusahaan sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, oleh karena itu manusia adalah kunci perubahan suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk menjalankan semua kegiatan dan membantu organisasi dalam persaingan yang kompetitif agar organisasi tersebut dapat lebih berkembang. Semua perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sesuai dengan tugasnya masing-masing. Salah satu yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu produktivitas kerja karyawan (Adillah, 2024).

Di Indonesia terdiri dari berbagai macam perusahaan salah satunya perusahaan negara atau yang lebih dikenal dengan nama BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2025 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan, dan terdapat hak istimewa yang dimiliki oleh Negara Republik Indonesia.

Dalam melaksanakan kegiatannya, BUMN menjalankan usaha seperti badan usaha lainnya, yang memiliki tujuan utama yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*), tetapi tujuan lain pendirian BUMN yaitu harus mampu memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya, selain itu untuk memainkan peran kunci dalam pembangunan ekonomi dan memberikan pelayanan 2ating yang penting bagi masyarakat. Dalam menjalankan peranannya sebagai salah satu agen pembangunan, Badan Usaha Milik Negara harus tunduk dan patuh terhadap Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

Dalam pembangunann ekonomi dan kesejahteraan masyarakat, BUMN memiliki banyak peran yaitu untuk pengembangan infrastruktur, penyediaan layanan 2ating, pengelolaan sumber daya alam, pengembangan 2ating2y strategis, penciptaan lapangan kerja, kontribusi pada APBN, pengembangan ekonomi daerah, dan inovasi dan perkembangan teknologi.

Perusahaan BUMN yang mengelola terkait komoditi kelapa sawit, karet, teh, aneka kayu, dan aneka tanaman lainnya salah satunya yaitu PT. Perkebunan Nusantara. PT. Perkebunan Nusantara terbagi menjadi delapan wilayah kerja salah satunya PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2.

PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pengelolaan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Perkebunan merupakan salah satu pertanian yang memiliki peran

penting di Indonesia. Komoditi yang diusahakan diantaranya adalah kelapa sawit, karet, teh, aneka kayu, dan aneka tanaman lainnya. Produktivitas kerja karyawan karyawan bagi perusahaan akan sangat berkontribusi kepada produktivitas perusahaan dan tentunya akan berdampak terhadap profit perusahaan. PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 adalah satu perusahaan yang melaksanakan program kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kerja karyawan.

Salah satu komoditi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 yaitu teh. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik dapat dilihat dari jumlah produksi teh di Jawa Barat dalam 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Produksi Teh Perkebunan Nusantara Berdasarkan Provinsi

12	2021	2022	2023	2024	2025
Sumatera Utara	9.637	9.720	9.600	9.550	9.430
Sumatera Barat	5.800	5.600	5.500	5.420	5.310
Jambi	4.300	4.400	4.500	4.420	4.350
Sumatera Selatan	3.000	2.800	2.700	2.650	2.610
Jawa Barat	95.000	91.600	82.100	76.101	74.820
Jawa Tengah	16.900	17.600	14.100	13.850	13.420
Jawa Timur	2.100	1.900	1.800	1.720	1.680
Total	136.737	133.620	122.700	113.711	111.620

Sumber: Data Badan Pusat Statistik Indonesia (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai produksi teh perkebunan di Indonesia berdasarkan provinsi tahun 2021–2025, terlihat bahwa produksi teh secara nasional cenderung mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021 total produksi teh tercatat sebesar 136.737 ton, kemudian menurun menjadi 133.620 ton pada tahun 2022 dan kembali menurun menjadi 122.700 ton pada tahun 2023. Penurunan produksi tersebut masih berlanjut pada tahun 2024 yaitu sebesar 113.711 ton dan pada tahun 2025 menjadi 111.620 ton. Provinsi Jawa Barat sebagai

penghasil teh terbesar di Indonesia juga mengalami penurunan produksi yang cukup signifikan dari 95.000 ton pada tahun 2021 menjadi 74.820 ton pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan adanya fenomena penurunan produksi teh pada beberapa wilayah penghasil utama di Indonesia, sehingga diperlukan perhatian terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan perkebunan, termasuk kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 menaungi beberapa wilayah kerja diantaranya daerah Rancabali, Malabar, Sedep, Cisaruni, Gedeh, Montaya, dan Ciater. Berikut hasil produksi teh di wilayah kerja PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2:

Tabel 1. 2
Produksi Teh PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2

Kebun	2021	2022	2023	2024	2025
Rancabali	6.149.808	5.482.797	4.843.178	5.345.120	5.102.456
Malabar	7.950.793	7.341.954	5.856.623	5.887.137	5.603.214
Sedep	8.216.689	6.419.461	5.652.575	6.872.389	6.105.732
Cisaruni	2.208.586	2.098.259	760.645	981.347	1.024.589
Gedeh	1.914.421	355.959	820.643	777.348	698.214
Montaya	2.108.229	683.069	612.153	707.730	654.821
Ciater	2.282.447	-	1.351.514	1.541.928	1.406.337
Total Produksi	30.830.973	22.381.499	19.897.331	22.112.999	20.595.363
Target Produksi	25.000.000	25.000.000	25.000.000	25.000.000	25.000.000
Realisasi (%)	123,3%	89,5%	79,6%	88,5%	82,4%

Sumber: Data PTPN 1 Regional 2 (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2, produksi teh PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 menunjukkan kondisi yang fluktuatif dan cenderung menurun selama periode 2021–2025. Pada tahun 2021, total produksi mencapai 30.830.973 dan mampu melampaui target produksi sebesar 25.000.000 dengan tingkat realisasi sebesar

123,3%. Namun, pada tahun 2022 produksi mengalami penurunan cukup signifikan menjadi 22.381.499 dengan realisasi hanya 89,5% dari target. Penurunan ini berlanjut pada tahun 2023 dengan total produksi sebesar 19.897.331 atau hanya mencapai 79,6% dari target, yang menjadi capaian terendah selama lima tahun terakhir.

Meskipun pada tahun 2024 terjadi sedikit peningkatan produksi menjadi 22.112.999 dengan realisasi 88,5%, kondisi tersebut belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2025, produksi kembali mengalami penurunan menjadi 20.595.363 dengan tingkat realisasi sebesar 82,4%. Jika dilihat per kebun, sebagian besar unit seperti Rancabali, Malabar, dan Sedep juga menunjukkan pola penurunan yang relatif konsisten, meskipun terdapat sedikit peningkatan pada tahun tertentu.

Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum stabil dan cenderung menurun, yang tercermin dari ketidakmampuan perusahaan dalam mencapai target produksi secara konsisten setelah tahun 2021. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, seperti kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut untuk menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, khususnya pada Unit Kebun Sedep di Bandung.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya dapat memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari produktivitas kinerja

yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut, kemudian mencari solusi untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Produktivitas berkaitan dengan hasil akhir, yaitu seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam suatu produksi. Produktivitas adalah hasil perbandingan antara hasil akhir (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dalam hal ini produktivitas tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas (Sanjaya, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penurunan dan ketidakstabilan produktivitas yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat indikasi permasalahan yang perlu dikaji lebih mendalam, khususnya yang berkaitan dengan kondisi nyata di lapangan. Data produksi yang bersifat kuantitatif belum sepenuhnya mampu menggambarkan faktor-faktor internal yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan secara langsung. Oleh karena itu, diperlukan langkah awal berupa pengumpulan data pendukung yang lebih spesifik untuk mengetahui kondisi aktual yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Sebagai upaya untuk memperoleh gambaran awal tersebut, peneliti melakukan pra survei terhadap karyawan di Unit Kebun Sedep. Pra survei ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, baik dari aspek hasil kerja, pemanfaatan waktu, maupun efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Hasil dari pra survei ini diharapkan dapat memperkuat temuan awal dari data produksi serta menjadi dasar dalam menentukan variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas

kerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan
Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah Skor	Rata-rata
Efektivitas								
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	3	7	10	8	2	89	2,97
2	Saya memahami dengan jelas tujuan dari pekerjaan yang diberikan	2	6	9	10	3	96	3,20
Efisiensi								
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal	4	8	9	7	2	85	2,83
4	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal	3	9	10	6	2	85	2,83
Kualitas								
5	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik	2	7	11	8	2	91	3,03
6	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan	3	8	10	7	2	87	2,90
Skor rata-rata Produktivitas Kerja								2,96

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 karyawan di Unit Kebun Sedep, diperoleh gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum optimal dan menunjukkan adanya indikasi permasalahan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata pada setiap pernyataan yang berada pada kisaran 2,83 hingga 3,20, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada kategori cukup dan belum mencapai tingkat yang diharapkan. Pada dimensi efektivitas, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mampu mencapai target pekerjaan secara maksimal. Pada dimensi efisiensi, ditemukan bahwa kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat

waktu masih rendah, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata terendah dibandingkan dimensi lainnya. Sementara itu, pada dimensi kualitas, hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan dinilai belum konsisten dan masih terdapat kesalahan dalam penyelesaian tugas.

Kondisi ini menunjukkan adanya fenomena masalah pada produktivitas kerja karyawan, yang diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja. Oleh karena itu, permasalahan ini perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat menentukan langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara kualitas dan kuantitas dari pekerja dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil atau prestasi yang efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakannya. Meningkatnya produktivitas kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan karena produktivitas kerja mampu mempengaruhi maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi (Nainggolan & Sudjiman, 2022).

Tabel 1. 4
Hasil pra survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Kompensasi Karyawan	Gaji	0	2	6	20	2	112	3,73
	Upah	0	0	8	20	2	114	3,80
	Insentif	0	1	11	15	3	110	3,66
		1	1	14	12	2	113	3,76
	Tunjangan	1	2	13	10	4	104	3,46
	Asuransi	0	1	3	23	3	118	3,93

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
	Bonus	0	0	5	23	2	117	3,90
		1	0	6	20	3	114	3,80
Skor Rata - Rata								3,80
Kesejahteraan Karyawan	Kesejahteraan Ekonomis	5	9	8	6	2	81	2,70
		4	10	9	5	2	81	2,70
	Kesejahteraan Fasilitas	3	8	10	7	2	87	2,90
		2	7	11	8	2	91	3,03
	Kesejahteraan Pelayanan	3	9	10	6	2	85	2,83
		4	8	10	6	2	84	2,80
Skor Rata - Rata								2,82
Kepuasan Kerja Karyawan	Gaji dan Kompensasi	0	1	9	18	2	111	3,70
		0	0	7	22	1	114	3,80
	Pekerjaan Itu Sendiri	0	1	3	23	3	118	3,93
	Pengawasan	0	1	7	20	2	113	3,76
	Hubungan dengan rekan kerja	0	0	2	22	6	124	4,13
		0	0	6	20	4	118	3,93
	Peluang dan pengembangan	0	0	2	25	3	121	4,03
Skor Rata - Rata								3,89
Motivasi	Motivasi Intrinsik	0	0	6	21	3	117	3,90
		1	2	6	18	3	110	3,66
	Motivasi Ekstrinsik	1	0	3	22	4	118	3,93
		0	0	6	21	3	117	3,90
	Prestasi	0	0	5	23	2	117	3,90
		0	2	2	22	4	118	3,93
	Pengakuan	0	0	4	21	5	121	4,03
		1	2	3	23	1	111	3,70
Skor Rata - Rata								3,86
Budaya Organisasi	Stabilitas	0	1	2	23	4	120	4,00
		0	0	3	24	3	120	4,00
	Orientasi Tim	0	3	5	19	3	112	3,73
		0	0	2	24	4	122	4,06
	Orientasi Hasil	0	0	2	27	1	119	3,96
	Inovasi dan Pengambilan Resiko	0	0	7	22	1	114	3,80
		0	0	3	25	2	119	3,96
Skor Rata - Rata								3,93
Disiplin Kerja	Mengemban Tugas	1	3	8	15	3	106	3,53
		0	2	6	18	4	114	3,80
	Kehadiran	0	3	7	17	3	110	3,66
		0	2	8	16	4	112	3,73
		1	3	9	14	3	105	3,50
	Ketertiban dan Ketaatan	0	2	6	19	3	113	3,76
		0	2	7	18	3	112	3,73

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
	Kepatuhan perintah dari atasan	0	1	5	20	4	117	3,90
Skor Rata - Rata								3,70

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa terdapat beberapa variabel yang telah di survey, berdasarkan penelitian tersebut peneliti memilih untuk meneliti kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1. 5
Kesejahteraan Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah Skor	Rata-rata
Kesejahteraan Ekonomis								
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan	5	9	8	6	2	81	2,70
2	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah memadai	4	10	9	5	2	81	2,70
Kesejahteraan Fasilitas								
3	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai	3	8	10	7	2	87	2,90
4	Lingkungan kerja yang disediakan perusahaan nyaman	2	7	11	8	2	91	3,03
Kesejahteraan Pelayanan								
5	Perusahaan memberikan pelayanan yang baik kepada karyawan	3	9	10	6	2	85	2,83
6	Perusahaan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan	4	8	10	6	2	84	2,80
Skor rata-rata Kesejahteraan Karyawan								2,82

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 30 karyawan, diketahui bahwa tingkat kesejahteraan karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata

pada setiap pernyataan yang berada pada kisaran 2,70 hingga 3,03, yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kesejahteraan masih berada pada kategori cukup dan cenderung rendah. Pada dimensi kesejahteraan ekonomis, sebagian karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.

Selain itu, pada dimensi kesejahteraan fasilitas dan pelayanan, meskipun beberapa karyawan merasa cukup terbantu dengan fasilitas dan lingkungan kerja yang ada, namun masih terdapat ketidakpuasan terkait kelengkapan fasilitas serta perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya fenomena permasalahan dalam kesejahteraan karyawan, yang diduga dapat memengaruhi semangat kerja dan pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan menjadi salah satu faktor penting yang perlu diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja.

Dalam lingkup perusahaan tunjangan merupakan salah satu tambahan penghasilan bagi setiap karyawan yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kebutuhan atau membantu meringankan biaya hidup karyawan, memberikan motivasi kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan menurut UU Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 1 Ayat 31 menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah, dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Pendapat lainnya

menyatakan kesejahteraan adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi, dimana kondisi tersebut diperlukan untuk meminimalisir terjadinya kecemburuan sosial (Saidah, 2021).

Kesejahteraan sangat penting diberikan kepada karyawan, karena ada atau tidaknya program kesejahteraan menjadi ukuran terhadap timbulnya motivasi atau disiplin kerja bagi karyawan. Sebagai pemimpin perusahaan yang baik harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga dengan adanya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat memacu ke disiplin karyawan lebih meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lumingkewas et al. (2024) menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tondano dengan nilai t hitung 2,925. Penelitian Lestari (2021) menunjukkan bahwa program kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar dengan nilai t hitung 6,164. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa Amran (2023) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Banda Aceh dengan nilai t hitung 2,870 dan p value 0,008.

Di samping indikasi masalah kesejahteraan karyawan di temukan indikasi masalah lainnya. Dari hasil wawancara dan observasi diketahui bahwa banyak

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah Skor	Rata-Rata
Mengemban Tugas								
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan	1	3	8	15	3	106	3,53
2	Saya selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di perusahaan	0	2	6	18	4	114	3,80
Kehadiran								
3	Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan	0	3	7	17	3	110	3,66
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	2	8	16	4	112	3,73
5	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan perusahaan	1	3	9	14	3	105	3,50
Ketertiban dan Ketaatan								

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah Skor	Rata-Rata
6	Saya selalu menaati aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja	0	2	6	19	3	113	3,76
7	Saya selalu menjaga ketertiban dan kedisiplinan selama bekerja	0	2	7	18	3	112	3,73
Kepatuhan perintah dari atasan								
8	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan	0	1	5	20	4	117	3,90
Skor rata-rata Disipln Kerja								3,70

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Kota Bandung sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.6, diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih menunjukkan nilai yang belum optimal pada beberapa indikator. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 3,70, dimana indikator mengenai ketepatan waktu datang bekerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,53 dan indikator kehadiran sesuai jadwal kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,50 yang merupakan nilai terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya menerapkan kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu dan kehadiran kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja serta produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dengan kedisiplinan karyawannya. Karyawan harus patuh terhadap norma yang berlaku karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang akan

dicapainya. (Arif et al., 2020). Selain itu menurut Priansa (2019) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Selain itu berdasarkan data yang didapatkan dari PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Unit Sedep terkait tingkat kehadiran karyawan pada perusahaan tersebut sebagai berikut:

Tabel 1. 7
Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2
Unit Sedep Periode September 2025 - Januari 2026

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Tepat Waktu	Jumlah Karyawan Terlambat
1	September 2025	650	548	102
2	Oktober 2025	647	536	111
3	November 2025	643	521	122
4	Desember 2025	640	514	126
5	Januari 2026	638	509	129

Sumber: Data PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Unit Sedep (2026)

Berdasarkan data tingkat kehadiran karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Unit Sedep periode September 2025 sampai dengan Januari 2026 pada tabel 1.7, terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat setiap bulannya. Jumlah karyawan yang terlambat bahkan cenderung mengalami peningkatan dari bulan ke bulan. Pada bulan September 2025 tercatat sebanyak 102 karyawan yang datang terlambat dari total 650 karyawan, kemudian meningkat menjadi 111 karyawan pada bulan Oktober 2025, 122 karyawan pada bulan November 2025, hingga mencapai 129 karyawan pada bulan Januari 2026. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan, khususnya dalam hal

ketepatan waktu hadir bekerja, masih belum optimal. Fenomena ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan masih perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena keterlambatan yang terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi efektivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian Kuswibowo (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai *p value* 0,001. Penelitian yang dilakukan oleh Ariani et al. (2020) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo dengan nilai *t* hitung 3,524 dan nilai *p value* 0,001. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Arufurahman et al. (2020) mendapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk. dengan nilai *t* hitung 80,219. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Segoro & Kusuma Pratiwi (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung dengan nilai *t* hitung 3,885 dan nilai *p value* 0,000.

Berdasarkan penjelasan latar belakang maka peneliti perlu untuk melakukan penelitian mengenai **"PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA 1 REGIONAL 2 UNIT KEBUN SEDEP DI BANDUNG"**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah untuk melakukan penelitian mengenai kesejahteraan karyawan, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian, yang nantinya akan di jawab dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan hasil *pra* survey yang diperoleh, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Karyawan
 - a. Tunjangan lembur
 - b. Tunjangan makan
 - c. Tunjangan transportasi
2. Disiplin Kerja
 - a. Keterlambatan karyawan dalam masuk kerja yang tidak sesuai aturan kerja
 - b. Kurangnya kesadaran diri karyawan dalam menjalankan aturan perusahaan
 - c. Karyawan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

3. Produktivitas Kerja Karyawan
 - a. Hubungan manajemen dan karyawan yang kurang baik
 - b. Hasil pemetikan teh yang semakin menurun
 - c. Karyawan yang semakin berkurang

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana kesejahteraan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Unit Kebun Sedep.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Unit Kebun Sedep.
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Unit Kebun Sedep.
4. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Unit Kebun Sedep baik secara simultan atau parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin di capai adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kesejahteraan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Unit Kebun Sedep.

2. Disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Unit Kebun Sedep.
3. Produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Unit Kebun Sedep.
4. Besarnya pengaruh kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 2 Unit Kebun Sedep baik secara simultan atau parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan diuraikan sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia, serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman terkait pengaruh kesejahteraan karyawan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau sumbangan informasi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

- a. Hasil ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami materi-materi terkait manajemen sumber daya manusia khususnya hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.
- b. Peneliti dapat memberikan kontribusi terhadap permasalahan yang ada di dalam perusahaan.
- c. Sebagai alat untuk melatih dan menganalisis suatu masalah yang dihadapi.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi di masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, serta dapat digunakan untuk referensi dalam menerapkan antara teori yang didapat saat kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi sebagai bahan referensi mengenai kesejahteraan karyawan, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan serta referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya.