

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara luas diakui sebagai komponen penting dalam pengembangan organisasi karena kualitas dan kemampuan sumber daya manusia sangat memengaruhi efektivitas, produktivitas, dan keberlanjutan jangka panjang suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi, sumber daya keuangan, atau infrastruktur, tetapi juga oleh seberapa efektif organisasi tersebut mengelola dan mengembangkan karyawannya. Sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam menjalankan aktivitas operasional, mengimplementasikan strategi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) beroperasi sebagai divisi atau unit kerja di bawah PT. Riset Perkebunan Nusantara merupakan anak Perusahaan dari Holding Company PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). PPKS memainkan peran strategis dalam penelitian dan pengembangan industri kelapa sawit nasional. Keberadaan PPKS berkontribusi pada komoditas kelapa sawit, yang secara signifikan menguntungkan negara melalui pendapatan devisa, penerimaan pajak, penciptaan lapangan kerja, Pembangunan daerah, dan pelestarian lingkungan. Penelitian dan kemajuan teknologi yang dihasilkan oleh PPKS dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kemajuan sektor kelapa sawit, yang berdampak pada aspek hulu dan hilir kebijakan pemerintah.

Produktivitas karyawan saat ini tampaknya suboptimal, disebabkan oleh kurangnya efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi yang mencakup akuntabilitas individu dan kerja tim kolaboratif, sangat penting untuk pemenuhan tugas pribadi dan keberhasilan tim secara kolektif. Data observasi menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih kurang memahami tugas yang diberikan kepada mereka secara komprehensif. Bergantung pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan individu, motivasi merupakan aktivitas perusahaan yang dapat sangat berhasil dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut sebuah studi motivasi yang dilakukan di Kantor PPKS, banyak karyawan yang tidak melakukan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik. Unsur-unsur eksternal yang mengelilingi karyawan dan berdampak pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan semuanya termasuk dalam lingkungan kerja fisik. Ini termasuk komponen material seperti pendingin ruangan, Wi-Fi, dan peralatan komputer.

Berdasarkan latar belakang dan berbagai isu yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti didorong untuk melakukan studi yang berfokus pada topik yang sedang dibahas. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul: **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI DIVISI PEMASARAN DAN LOGISTIK PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT KOTA MEDAN.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang terdapat di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kompetensi karyawan masih belum optimal, terlihat dari masih ada beberapa karyawan yang masih belum mengerti apa *jobdesk* yang dikerjakan karyawan.
2. Motivasi karyawan masih belum optimal terlihat dari masih banyak nya karyawan yang kurang giat dalam melakukan pekerjaan.
3. Lingkungan kerja masih belum optimal, terlihat dari fasilitas yang masih kurang memadai.
4. Produktivitas karyawan masih belum optimal terlihat dari kurangnya kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik di divisi pemasaran dan logistik.

## 1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas karyawan pada divisi pemasaran dan logistik?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada divisi pemasaran dan logistik?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan di divisi pemasaran dan logistik?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan pada divisi pemasaran dan logistik?

## 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengevaluasi dan menilai bagaimana kompetensi memengaruhi produktivitas pekerja di departemen pemasaran dan logistik.
2. Untuk mengevaluasi dan memeriksa bagaimana motivasi karyawan memengaruhi produktivitas divisi pemasaran dan logistik.
3. Untuk menilai dan mengevaluasi bagaimana ruang kerja fisik memengaruhi hasil kerja pekerja di departemen pemasaran dan logistik.
4. Untuk mengevaluasi dan menilai bagaimana produktivitas karyawan di divisi pemasaran dan logistik dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan ruang kerja fisik.

## 1.5 Manfaat Penelitian

1. Divisi pemasaran dan logistik pusat penelitian kelapa sawit medan sebagai bahan evaluasi dan pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) di divisi pemasaran dan logistik.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai data tambahan, sumbangan pikiran dan referensi ilmiah di Universitas Prima Indonesia maupun pihak lainnya yang memerlukan.

- 3 Peneliti  
Menambah wawasan dan pengetahuan ilmiah mengenai hubungan antara kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik dengan produktivitas karyawan,
- 4 Peneliti Selanjutnya  
Untuk berfungsi sebagai sumber daya bagi peneliti masa depan yang ingin mengklarifikasi isu-isu yang melibatkan variabel yang sama.

## **1.5 Teori Pengaruh**

### **1.5.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan**

Kompetensi tidak hanya mencerminkan keahlian teknis tetapi juga kapasitas untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide inovatif. Nilai kompetensi ini terletak pada seberapa efektif seseorang dapat menerapkan kemampuannya untuk menghasilkan solusi orisinal, beradaptasi dengan tantangan, dan memberikan kontribusi perbaikan yang berarti. Dalam pengertian ini, kompetensi menjadi faktor pembeda yang meningkatkan nilai seseorang, terutama ketika kreativitas dan inovasi mereka menghasilkan hasil yang bermanfaat, relevan, dan berdampak. ( (Tambunan, 2021)).

### **1.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan**

Motivasi intrinsik semacam ini mendorong mereka untuk menunjukkan kualitas dan kinerja yang baik terlepas dari kondisi lingkungan. Dalam kasus ini, karyawan tidak bergantung pada motivasi, pengawasan, atau paksaan dari orang lain (atasan atau kolega). Sebaliknya, motivasi internal mereka menjadi mesin utama yang mendorong mereka untuk berkinerja, bertindak, dan tetap unggul dalam menyelesaikan tugas mereka sebaik mungkin.. ( (Ngusmanto, 2017)).

### **1.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas**

Meningkatkan kualitas tempat kerja merupakan langkah pertama yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Karyawan cenderung lebih termotivasi, fokus, dan terlibat dalam pekerjaan mereka ketika mereka bekerja di tempat kerja yang ramah, tertata, dan mendukung. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, furnitur ergonomis, dan budaya organisasi yang positif dapat secara signifikan memengaruhi seberapa efisien individu menjalankan tugas mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan bekerja di lingkungan yang memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis mereka, mereka cenderung menghasilkan hasil yang lebih baik, menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, dan berkontribusi lebih efektif terhadap tujuan organisasi. ( (Hamzah, 2022)).

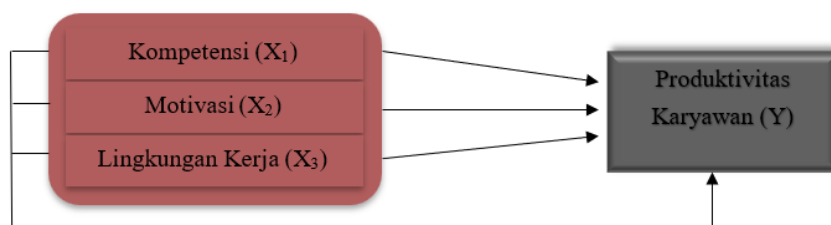
## 1.6 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Septia Lusiana Tandra), Karuniawati Hasanah), dan Robby Sandhi Dessyarti)	Pengaruh Kompetensi, Skill, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Potrait Room	X1 = Kompetensi X2 = Skill X3 = Lingkungan kerja Y = Produktivitas Kerja Karyawan	Uji f : X2 Dan X3 simultan Uji t secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, Sedangkan X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
2	Ahmad Zulfikar (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan	X1 = Kepemimpinan X2 = Lingkungan Kerja X3 = Motivasi Y = Kinerja	Uji f secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y Uji t secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap Y
3	Rizka Putri, Amira Devaya (2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Bank Rakyat Indonesia KC Kebayoran Baru	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Lingkungan Kerja X3 = Motivasi Y = Kinerja	Uji f secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y Uji t secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap Y
4	Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, Greis M. Sendow (2016)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Hasjrat Abadi Tandean Manado)	X1 = Kompetensi X2 = Motivasi X3 = Disiplin Y = Kinerja	Uji f secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y Uji t secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

## 1.7 Kerangka Konseptual

Studi ini menerapkan kerangka konseptual sebagai dasar terstruktur untuk menjelaskan dan menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti. Kerangka ini dirancang untuk memberikan ilustrasi yang jelas tentang bagaimana variabel independen, yaitu motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja, berhubungan dengan dan memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Dengan menggunakan kerangka ini, studi ini mampu menggambarkan arah dan interaksi variabel-variabel tersebut secara sistematis dan logis.



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

## **1.8 Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub>: Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan di PPKS Medan

H<sub>2</sub>: Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PPKS Medan

H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan di PPKS Medan

H<sub>4</sub>: Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PPKS Medan.