

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam perusahaan karena manusia berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan kegiatan operasional dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset yang perlu dikelola agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Perusahaan dapat memiliki modal, bahan baku, teknologi, dan fasilitas kerja yang memadai, namun tanpa sumber daya manusia yang disiplin, nyaman dalam bekerja, dan produktif, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan secara maksimal. Asriningtyas & Kusumayadi (2022) menyatakan bahwa manusia merupakan unsur penting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang penting, terutama bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi.

Pada perusahaan produksi, karyawan memiliki peran langsung dalam menghasilkan barang sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan proses produksi sangat bergantung pada sikap kerja, kepatuhan terhadap aturan, kondisi lingkungan kerja, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja menjadi salah satu ukuran penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan

kemampuan karyawan dalam menghasilkan output sesuai dengan sumber daya yang digunakan. Prawoto & Hasyim (2022) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan tolok ukur bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendukung produktivitas kerja karyawan, di antaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja.

UD Sukri Dana Abadi Ponorogo merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang manufaktur atau produksi, yaitu memproduksi sapu ijuk dan sapu serabut kelapa. Usaha ini beralamat di Dukuh Tempel, Desa Purwosari, Kecamatan Babadan, Kabupaten Ponorogo, dan merupakan cabang dari perusahaan pusat yang berada di Surabaya. Usaha ini berdiri sekitar tahun 2005, berawal dari adanya peluang ketika produksi dari pabrik pusat Surabaya belum mampu mencukupi kebutuhan produksi. Pada awal berdirinya, kegiatan produksi hanya dilakukan oleh beberapa orang, kemudian berkembang karena produk sapu yang dihasilkan diterima oleh masyarakat dan semakin banyak masyarakat sekitar yang berminat bekerja di tempat tersebut. Dalam kegiatan produksinya, UD Sukri Dana Abadi Ponorogo memproduksi sapu ijuk setengah jadi yang kemudian dikirim ke Surabaya untuk proses akhir, dan sapu serabut kelapa diproduksi sebagai barang setengah jadi sebelum dikirim untuk dipasarkan.

UD Sukri Dana Abadi Ponorogo memiliki visi menjadi perusahaan penyedia alat kebersihan yang dapat memberikan manfaat bagi masyarakat dan lingkungan. Visi tersebut didukung oleh beberapa misi, yaitu menyediakan

produk berkualitas tinggi, memenuhi kebutuhan pelanggan melalui program pemasaran yang baik, mengembangkan karyawan yang berkompeten, menciptakan lingkungan kerja yang baik, memperkuat kolaborasi dengan pihak terkait, serta mengembangkan operasi yang sehat dalam berbagai aspek. Visi dan misi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berorientasi pada hasil produksi, tetapi juga memperhatikan kualitas karyawan, lingkungan kerja, serta kepatuhan terhadap aturan. Dengan demikian, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja menjadi aspek yang relevan untuk dikaji pada perusahaan ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer UD Sukri Dana Abadi Ponorogo, perusahaan ini memiliki beberapa unit usaha yang terdiri dari pusat dan cabang. Pusat UD Sukri Dana Abadi berada di Surabaya, sedangkan cabang atau unit usaha lainnya berada di Gresik, Bandung, dan Ponorogo. Data jumlah karyawan pada masing-masing unit usaha dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Data Seluruh Karyawan UD Sukri Dana Abadi Tahun 2025

No	Lokasi	Keterangan	Jumlah Karyawan
1	Surabaya	Pusat	60 orang
2	Gresik	Cabang	75 orang
3	Bandung	Cabang	48 orang
4	Ponorogo	Cabang	67 orang
Total			250 orang

Sumber: Manajer UD Sukri Dana Abadi Ponorogo (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa UD Sukri Dana Abadi memiliki total karyawan sebanyak 250 orang yang tersebar pada pusat dan beberapa cabang. Cabang Ponorogo memiliki jumlah karyawan sebanyak 67

orang. Meskipun jumlah tersebut bukan yang terbesar dibandingkan unit usaha lainnya, cabang Ponorogo tetap memiliki peran penting dalam kegiatan produksi karena menjadi salah satu unit yang memproduksi sapu ijuk dan sapu serabut kelapa. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada UD Sukri Dana Abadi Ponorogo untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada cabang tersebut.

Secara khusus, berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan manajer UD Sukri Dana Abadi Ponorogo, jumlah karyawan pada cabang Ponorogo sebanyak 67 orang. Karyawan tersebut terdiri dari 1 orang manajer atau penanggung jawab, 1 orang admin, 2 orang pengawas atau penanggung jawab produksi, 8 orang karyawan harian produksi, dan 55 orang karyawan borongan produksi. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa bagian terbesar berada pada karyawan borongan produksi, yaitu sebanyak 55 orang atau 82,09% dari total karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kegiatan produksi perusahaan sangat bertumpu pada karyawan bagian produksi. Besarnya jumlah karyawan borongan menunjukkan bahwa UD Sukri Dana Abadi Ponorogo termasuk usaha yang kegiatan produksinya banyak bergantung pada tenaga kerja langsung. Oleh karena itu, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi jam kerja, hadir secara teratur, dan menjalankan tugas sesuai bagian masing-masing menjadi hal penting untuk menjaga kelancaran produksi. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal.

Tabel 1. 2 Data Karyawan UD Sukri Dana Abadi Ponorogo Tahun 2025

No	Bagian / Status Kerja	Jumlah Karyawan	Laki-laki	Perempuan	Persentase
1	Manajer / Penanggung Jawab	1 orang	1	-	1,49%
2	Admin	1 orang	-	1	1,49%
3	Pengawas / PJ Produksi	2 orang	2	-	2,99%
4	Karyawan Harian Produksi	8 orang	5	3	11,94%
5	Karyawan Borongan Produksi	55 orang	-	55	82,09%
Total		67 orang	8 orang	59 orang	100%

Sumber: Manajer UD Sukri Dana Abadi Ponorogo (2026)

Dominannya jumlah karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting bagi kelancaran usaha. Apabila karyawan bagian produksi mampu bekerja secara disiplin dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka proses produksi dapat berjalan lebih lancar. Sebaliknya, apabila karyawan bagian produksi kurang disiplin atau terganggu oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, maka produktivitas kerja perusahaan dapat mengalami hambatan. Oleh karena itu, data karyawan tersebut memperkuat alasan bahwa penelitian mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja penting dilakukan pada UD Sukri Dana Abadi Ponorogo.

Meskipun demikian, penelitian ini tidak hanya melibatkan karyawan bagian produksi, tetapi mencakup seluruh karyawan pada cabang Ponorogo, yaitu manajer/penanggung jawab, admin, pengawas/penanggung jawab produksi, karyawan harian produksi, dan karyawan borongan produksi.

Pelibatan seluruh posisi kerja tersebut didasarkan pada pemahaman bahwa produktivitas kerja dalam penelitian ini tidak dimaknai secara sempit sebagai banyaknya sapu yang dihasilkan, melainkan sebagai kemampuan setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pada bidang kerjanya masing-masing secara efektif dan efisien. Dengan demikian, produktivitas karyawan bagian produksi tercermin dari kemampuannya menghasilkan sapu sesuai target dan standar mutu, sedangkan produktivitas manajer, admin, dan pengawas tercermin dari kemampuannya menjalankan fungsi manajerial, administratif, dan pengawasan produksi secara optimal, meskipun bentuk pekerjaannya berbeda dengan karyawan produksi. Selain itu, disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja yang menjadi variabel dalam penelitian ini juga berlaku dan dirasakan oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali, sehingga pelibatan seluruh posisi kerja sebagai responden diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD Sukri Dana Abadi Ponorogo.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati aturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja dapat terlihat dari ketepatan waktu, kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta kesiediaan karyawan untuk mengikuti standar yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan produksi, disiplin kerja sangat diperlukan karena kegiatan produksi membutuhkan keteraturan,

ketepatan, dan kerja sama antar bagian. Prawoto & Hasyim (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, terutama pada perusahaan manufaktur yang kegiatan utamanya berhubungan dengan pencapaian target produksi. Asriningtyas & Kusumayadi (2022) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pada UD Sukri Dana Abadi Ponorogo, perusahaan telah menetapkan aturan kerja atau standar operasional yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Aturan tersebut meliputi kewajiban mengikuti jam kerja, mengikuti ketentuan pakaian atau seragam kerja, menjaga kualitas hasil produksi, mengikuti jam istirahat, tidak merokok di area lingkungan kerja, menjaga ketertiban dan kerapian area kerja, bekerja sesuai bagian masing-masing, serta wajib melakukan absensi. Adanya aturan kerja tersebut bertujuan untuk menciptakan proses kerja yang tertib, terarah, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan penerapan aturan kerja yang baik, karyawan diharapkan mampu bekerja lebih disiplin sehingga kegiatan produksi dapat berjalan lancar dan produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal. Disiplin dalam menjalankan setiap prosedur kerja akan membantu meminimalkan kesalahan, meningkatkan efisiensi, serta memastikan setiap pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 3 Aturan Kerja / SOP UD Sukri Dana Abadi Ponorogo

NO	Aturan Kerja / SOP
1	Karyawan wajib mengikuti jam kerja yang telah ditentukan
2	Karyawan wajib mengikuti ketentuan pakaian/seragam kerja
3	Karyawan wajib menjaga kualitas hasil produksi
4	Karyawan wajib mengikuti jam istirahat
5	Karyawan dilarang merokok di area lingkungan kerja
6	Karyawan wajib menjaga ketertiban dan kerapian area kerja
7	Karyawan bekerja sesuai bagian masing-masing
8	Karyawan wajib absen

Sumber: Manajer UD Sukri Dana Abadi Ponorogo (2026)

Adanya aturan kerja tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki pedoman untuk mengatur perilaku karyawan selama bekerja. Namun, berdasarkan observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Permasalahan tersebut antara lain masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, kecenderungan ketidakhadiran atau membolos khususnya pada karyawan harian, serta adanya karyawan yang merokok saat jam kerja. Selain itu, semangat kerja karyawan juga belum konsisten karena karyawan cenderung lebih giat bekerja ketika jumlah pesanan banyak, tetapi mengalami penurunan semangat ketika jumlah pesanan sedikit. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan perilaku kerja karyawan di lapangan. Apabila permasalahan disiplin kerja ini tidak diperhatikan, maka pelaksanaan pekerjaan dapat menjadi kurang tertib dan produktivitas kerja karyawan berpotensi tidak optimal.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kelancaran karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, konsentrasi, dan semangat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat berupa suhu ruangan, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kerapian tempat kerja, serta kelengkapan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik dapat berupa hubungan antarkaryawan, komunikasi dengan atasan, suasana kerja, dan rasa aman dalam bekerja. Susamai & Cay (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan karena kondisi tempat kerja dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja secara efektif.

Berdasarkan observasi awal di UD Sukri Dana Abadi Ponorogo, kondisi lingkungan kerja masih dinilai kurang kondusif. Hal ini terlihat dari suhu ruangan yang cukup panas akibat penggunaan atap berbahan seng. Selain itu, lingkungan kerja juga berdebu karena bahan baku produksi yang digunakan dalam proses kerja. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman, terutama apabila pekerjaan dilakukan dalam waktu yang cukup lama. Permasalahan lain juga terlihat dari penataan barang yang kurang rapi sehingga ruang gerak karyawan menjadi terbatas. Penataan barang yang belum tertata dengan baik juga dapat menyulitkan karyawan ketika mencari peralatan kerja.

Kondisi lingkungan kerja seperti ini dapat menghambat kelancaran proses produksi karena karyawan membutuhkan tempat kerja yang aman, nyaman, bersih, dan tertata. Dengan demikian, permasalahan disiplin kerja berupa keterlambatan dan ketidakhadiran, yang diperkuat oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, secara bersama-sama berpotensi menghambat kelancaran penyelesaian pekerjaan, sehingga pada akhirnya berdampak pada belum optimalnya produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil yang diharapkan dari adanya kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Produktivitas kerja dapat dipahami sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan waktu, tenaga, bahan baku, dan fasilitas kerja secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja tidak hanya dinilai dari banyaknya hasil produksi, tetapi juga dari mutu hasil kerja, efisiensi waktu, semangat kerja, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan. (Dwi Astuti, 2024) menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat meningkat apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang baik serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, dan aman.

Berdasarkan observasi awal tersebut, beberapa gejala yang ditemukan di UD Sukri Dana Abadi Ponorogo sesungguhnya telah mengarah pada indikator produktivitas kerja itu sendiri, tidak hanya sebatas persoalan disiplin atau lingkungan kerja. Ditinjau dari indikator semangat kerja, yaitu dorongan

karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, teramati bahwa karyawan cenderung lebih giat bekerja ketika jumlah pesanan banyak, tetapi mengalami penurunan semangat ketika jumlah pesanan sedikit. Ditinjau dari indikator efisiensi, yaitu kemampuan menggunakan waktu, tenaga, dan fasilitas kerja secara tepat, masih ditemukan kendala berupa keterlambatan, ketidakhadiran atau membolos, serta perilaku merokok pada jam kerja, yang secara langsung mengurangi waktu kerja efektif karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang panas, berdebu, dan penataan barang yang kurang rapi turut berpotensi menghambat kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugasnya (indikator kemampuan), sekaligus memperlambat proses kerja karena waktu dan tenaga terpakai untuk mengatasi kondisi tersebut (indikator efisiensi). Apabila kendala-kendala tersebut terus berlangsung, usaha karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik (indikator meningkatkan hasil yang dicapai) juga berpotensi terhambat. Gejala-gejala tersebut memperkuat dugaan awal bahwa produktivitas kerja karyawan UD Sukri Dana Abadi Ponorogo belum sepenuhnya optimal, sehingga perlu dikaji lebih lanjut secara menyeluruh melalui instrumen penelitian pada seluruh indikator produktivitas kerja, yaitu kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan manajer UD Sukri Dana Abadi Ponorogo, diketahui bahwa kegiatan produksi perusahaan mengalami perubahan hasil selama periode Maret 2025 sampai Maret 2026. Data produksi tersebut terdiri dari dua jenis produk, yaitu sapu ijuk dan sapu

serabut kelapa. Selama periode tersebut, total produksi UD Sukri Dana Abadi Ponorogo mencapai 387.700 unit, yang terdiri dari 233.040 unit sapu ijuk dan 154.660 unit sapu serabut kelapa. Produksi tertinggi terjadi pada bulan Desember 2025 dengan total produksi sebesar 35.400 unit, sedangkan produksi terendah terjadi pada bulan Februari 2026 dengan total produksi sebesar 25.200 unit. Perubahan jumlah produksi tersebut menunjukkan bahwa hasil produksi perusahaan tidak selalu sama setiap bulan.

Tabel 1. 4 Data Produksi Periode Maret 2025 – Maret 2026

No	Bulan	Sapu Ijuk (Unit)	Sapu Serabut Kelapa (Unit)	Total Produksi (Unit)
1	Maret 2025	16.200	10.100	26.300
2	April 2025	16.560	11.040	27.600
3	Mei 2025	17.280	11.520	28.800
4	Juni 2025	18.000	12.000	30.000
5	Juli 2025	18.360	12.240	30.600
6	Agustus 2025	19.080	12.720	31.800
7	September 2025	17.640	11.760	29.400
8	Oktober 2025	19.440	12.960	32.400
9	November 2025	19.800	13.200	33.000
10	Desember 2025	21.240	14.160	35.400
11	Januari 2026	18.720	12.480	31.200
12	Februari 2026	15.120	10.080	25.200
13	Maret 2026	15.600	10.400	26.000

Sumber: Data Internal UD Sukri Dana Abadi Ponorogo (2026)

Data produksi tersebut menunjukkan bahwa hasil produksi UD Sukri Dana Abadi Ponorogo mengalami perubahan dari bulan ke bulan, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jumlah permintaan, hari produksi

efektif, maupun kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Perlu ditegaskan bahwa data total produksi tersebut tidak digunakan sebagai indikator langsung dari produktivitas kerja karyawan, karena produktivitas kerja tidak cukup diukur hanya dari banyaknya unit yang dihasilkan. Prawoto & Hasyim (2022) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan tolok ukur pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga suatu kondisi kerja baru dapat dikatakan produktif atau tidak apabila dibandingkan dengan standar atau target yang berlaku, bukan semata-mata dilihat dari naik turunnya jumlah output produksi. Seperti telah diuraikan sebelumnya, produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi kerja, bukan melalui jumlah unit sapu yang dihasilkan. Dengan demikian, data produksi pada Tabel 1.4 di atas berfungsi sebagai data pendukung yang menggambarkan kondisi umum perusahaan, yaitu bahwa hasil produksi tidak selalu stabil dan sangat bergantung pada kinerja seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya, sehingga memperkuat gejala-gejala yang telah diuraikan sebelumnya bahwa produktivitas kerja karyawan perlu dikaji lebih mendalam. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan manajer UD Sukri Dana Abadi Ponorogo, kelancaran proses produksi tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah pesanan, tetapi juga oleh kedisiplinan karyawan dalam menaati jam kerja, kepatuhan terhadap SOP, serta kondisi lingkungan kerja. Apabila terdapat keterlambatan, ketidakhadiran, atau kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, proses penyelesaian pekerjaan menjadi kurang optimal

sehingga dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, fenomena yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini bukan sekadar naik turunnya angka produksi, melainkan perilaku kerja karyawan itu sendiri, yaitu bagaimana disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama membentuk kelancaran proses serta hasil kerja karyawan sehari-hari, yang pada akhirnya bermuara pada produktivitas kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Prawoto & Hasyim (2022) dalam penelitian mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Manufakturing Cikarang menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Asriningtyas & Kusumayadi (2022) juga menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bima. Selain itu, Dwi Astuti (2024) menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Engineering di Kota Bekasi. Temuan tersebut memperkuat bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel yang relevan untuk diteliti dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan.

Namun, tidak semua penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang searah. Qulub & Ilhami (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Karya Mina Putra Divisi Kayu Kota Rembang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada setiap objek penelitian. Di sisi lain, Mahdiyyah et al (2025) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap produktivitas kerja. Adanya perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat inkonsistensi temuan penelitian terdahulu, sehingga penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perlu dikaji kembali pada objek dan kondisi perusahaan yang berbeda.

Meskipun penelitian mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja telah banyak dilakukan, masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur besar, instansi pemerintahan, koperasi, atau perusahaan dengan sistem kerja yang lebih formal. Kondisi tersebut berbeda dengan UD Sukri Dana Abadi Ponorogo yang merupakan usaha produksi lokal dengan jumlah karyawan borongan yang dominan. Selain itu, fenomena yang muncul pada perusahaan ini tidak hanya berkaitan dengan hasil produksi, tetapi juga berkaitan dengan kedisiplinan karyawan, kepatuhan terhadap aturan kerja, kondisi tempat kerja yang panas dan berdebu, serta penataan barang yang belum rapi. Data produksi periode Maret 2025 sampai Maret 2026 juga turut menjadi gambaran awal yang menunjukkan adanya dinamika hasil produksi dari bulan ke bulan, sedangkan data karyawan menunjukkan bahwa aktivitas

perusahaan melibatkan berbagai posisi kerja, mulai dari manajerial, administratif, dan pengawasan, hingga operasional produksi, dengan proporsi terbesar berada pada karyawan borongan produksi. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada konteks usaha produksi lokal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan karena disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan dua aspek yang berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan telah memiliki aturan kerja atau SOP, tetapi dalam pelaksanaannya masih ditemukan permasalahan kedisiplinan seperti keterlambatan, ketidakhadiran, dan perilaku merokok saat jam kerja. Lingkungan kerja juga masih perlu diperhatikan karena kondisi tempat kerja yang panas, berdebu, dan kurang tertata dapat menghambat kenyamanan serta kelancaran karyawan dalam bekerja. Selain itu, dinamika hasil produksi dari bulan ke bulan turut menggambarkan pentingnya menjaga kinerja seluruh karyawan, baik pada posisi manajerial, administratif, dan pengawasan, maupun operasional produksi, mengingat proporsi terbesar tenaga kerja berada pada bagian produksi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan, yang dalam penelitian ini diukur melalui kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi kerja, tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh keteraturan kerja dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi UD Sukri Dana Abadi Ponorogo dalam meningkatkan kedisiplinan kerja, memperbaiki kondisi lingkungan kerja, dan mendorong produktivitas karyawan agar lebih optimal. Dengan adanya penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai faktor yang perlu diperhatikan dalam menjaga kelancaran kegiatan produksi. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Sukri Dana Abadi Ponorogo.”**

B. Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian serta menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada seluruh karyawan UD Sukri Dana Abadi Ponorogo cabang Ponorogo yang berjumlah 67 orang, terdiri atas manajer/penanggung jawab, admin, pengawas/penanggung jawab produksi, karyawan harian produksi, dan karyawan borongan produksi. Seluruh posisi kerja tersebut dilibatkan karena disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja merupakan aspek yang berlaku dan dirasakan oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya masing-masing, tidak terbatas hanya pada karyawan yang terlibat langsung dalam proses pembuatan sapu ijuk dan sapu serabut kelapa.

2. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, keterampilan, kepuasan kerja, budaya organisasi, permintaan pasar, maupun hari produksi efektif, tidak termasuk dalam pembahasan penelitian ini.
3. Temuan dalam penelitian ini bersifat terbatas pada objek yang diteliti, sehingga tidak dimaksudkan untuk mewakili atau digeneralisasikan pada seluruh perusahaan manufaktur atau usaha produksi lainnya, melainkan hanya relevan pada UD Sukri Dana Abadi Ponorogo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Sukri Dana Abadi Ponorogo?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Sukri Dana Abadi Ponorogo?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Sukri Dana Abadi Ponorogo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Sukri Dana Abadi Ponorogo.
2. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Sukri Dana Abadi Ponorogo.
3. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Sukri Dana Abadi Ponorogo.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, praktis, serta manfaat bagi akademis. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi UD Sukri Dana Abadi Ponorogo dalam meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam memperbaiki kedisiplinan kerja, meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung kelancaran proses produksi.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, serta menjadi bahan tambahan literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.