

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia tidak hanya sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penentu tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kebutuhan utama bagi setiap organisasi, baik sektor pemerintah maupun swasta.

Fenomena rendahnya produktivitas kerja tenaga kerja di Indonesia masih menjadi permasalahan serius. Berdasarkan pemberitaan (tempo.co, 20 Januari 2025), Kementerian Perindustrian menyebutkan bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga di kawasan Asia Tenggara. Pada tahun 2023, setiap tenaga kerja di Indonesia hanya mampu menghasilkan sekitar US\$ 26.228, jauh di bawah Singapura, Brunei Darussalam dan Malaysia. Data ini menunjukkan bahwa daya saing tenaga kerja Indonesia masih relatif rendah.

Sejalan dengan hal tersebut, *International Labour Organization* (ILO) mencatat bahwa kontribusi tenaga kerja Indonesia terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) per jam kerja hanya sebesar US\$ 14, sedangkan Singapura mencapai US\$ 74, Brunei Darussalam US\$ 49, Malaysia US\$ 26 dan Thailand

US\$ 15. ASEAN Studies juga mencatat bahwa PDB per tenaga kerja Indonesia masih berada di bawah rata-rata ASEAN. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tenaga kerja Indonesia masih perlu ditingkatkan secara serius, khususnya di tingkat organisasi atau perusahaan.

Lingkungan dalam perusahaan yang sedang beroperasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi.

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang sudah ditetapkan. Menurut (Hasibuan, 2017) produktivitas kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang ditinjau dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, disiplin dan efektivitas kerja. Jika salah satu aspek tersebut menurun, maka tingkat produktivitas karyawan juga akan terpengaruh.

Menurut (Sedarmayanti, 2017b) salah satu faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus dan optimal. Menurut (Nitisemito, 2010) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan kata lain, kondisi

lingkungan kerja tidak hanya menyangkut aspek fisik, tetapi juga non fisik (sosial dan psikologis). Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi, menimbulkan stres, dan menurunkan produktivitas.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja penting untuk memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Sebagai upaya dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perusahaan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini, Menurut penelitian dari (Reonaldi Syahputra, Robiyati Podungge & Agus Hakri Bokingo, 2022) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo“ Berdasarkan hasil penelitian, menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, penelitian dari (Solehati, Hasnawati, Sakinah, & Hendayana, 2024) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan" dilakukan pada PT. XYZ menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan hasil ini menuntut pengkajian kembali dalam konteks dan objek yang

berbeda (PT Adaro Persada Mandiri) untuk mendapatkan hasil yang lebih relevan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja dan produktivitas kerja telah banyak dilakukan, dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun begitu, kondisi lingkungan kerja pada setiap perusahaan memiliki karakteristik yang unik, baik dari segi fasilitas fisik, budaya organisasi maupun hubungan kerja antar pegawai. Oleh karena itu hasil penelitian sebelumnya belum tentu sepenuhnya menggambarkan kondisi pada perusahaan yang menjadi objek penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adaro Persada Mandiri di Kabupaten Balangan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari uraian diatas, maka disusunlah rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adaro Persada Mandiri Kabupaten Balangan ?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adaro Persada Mandiri Kabupaten Balangan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adaro Persada Mandiri Kabupaten Balangan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adaro Persada Mandiri Kabupaten Balangan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat pemahaman mengenai lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis :

- a. Untuk STIA Tabalong, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan acuan untuk menambah wawasan pengetahuan dalam pengembangan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Untuk Perusahaan, dari hasil penelitian ini dapat diharapkan agar digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil langkah dan kebijakan terutama dalam menata lingkungan kerja yang baik guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- c. Untuk Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi mengenai lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, dan dapat dijadikan sebagai tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.