

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia harus lebih proaktif, imajinatif, dan kreatif mengingat pesatnya pertumbuhan dunia modern jika organisasi ingin mencapai tujuannya dan mengungguli pesaing dalam industrinya. Tidak mudah untuk memenangkan persaingan. Bisnis harus memanfaatkan semua sumber dayanya sebaik mungkin. Dengan sumber daya manusia sebagai inti pengembangan dan pengelolaan strategi, bisnis akan mencapai tujuannya dengan hasil setinggi mungkin. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten dan efisien sangat penting bagi keberhasilan dan efisiensi bisnis.

Sumber daya manusia bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu departemen terpenting di perusahaan adalah sumber daya manusia, karena dikelola, diarahkan, dan dikembangkan oleh karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan (Hakim & Hidayat, 2018). Suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia dan sumber daya pendukung lainnya. Kecakapan dan keterampilan sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola suatu bisnis dan mengoptimalkan outputnya.

Jika sumber daya manusia perusahaan tidak digunakan secara efektif dan efisien. Modal, mesin, atau kerajinan tidak akan mampu membantunya mencapai tingkat produksi yang diinginkan. Sumber daya manusia diyakini sebagai salah satu alat produksi terpenting karena tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak akan dapat menjalankan tugasnya secara efektif.

Tujuan utama suatu perusahaan adalah memperoleh laba, yang dapat diperoleh melalui penjualan barang atau jasa. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis, karena merupakan salah satu indikator utama pertumbuhan atau kemundurannya.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara efektif guna menghasilkan keluaran atau hasil terbaik saat melaksanakan tugas yang didelegasikan kepadanya serta menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Pawirosumarto & Iriani, 2018). Dengan

mengukur tingkat produktivitas tenaga kerja, maka akan diperoleh gambaran besar mengenai kondisi dan kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan saat menghadapi pekerjaan yang tidak terduga. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan memaksimalkan hasil kerja secara keseluruhan. Agar rencana yang dibuat oleh organisasi dapat terlaksana dan tujuan serta sasaran yang ditetapkan dapat tercapai, penerapan produktivitas juga memerlukan lingkungan kerja yang positif.

PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi kertas yang beralamat di Jl. Raya Babelan No.Km, RW.08, Kebalen, Kecamatan. Babelan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia terdapat tiga divisi yaitu divisi produksi, divisi Teknik WWTP (*Wastewater Treatment Plant*), dan divisi Operator QC (*Quality Control*) yang dimana memiliki populasi karyawan sebanyak 167 orang. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebesar 67 orang dari jumlah karyawan yang ada pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia yaitu para karyawan bagian produksi. Peneliti melakukan wawancara kepada bagian HRD (*Human Resources Development*) dengan penanggung jawab dari bagian produksi PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia mengenai masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Peneliti memunculkan data yang didapatkan dari data perusahaan dan pra-penelitian. Salah satu masalah yang terjadi pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia adalah menurunnya tingkat produktivitas karyawan yang ditandai oleh realisasi produksi dan adanya penurunan persentase. Berdasarkan informasi yang diterima peneliti dari HRD (*Human Resources Development*) dan penanggung jawab bagian produksi pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur dengan dilihat melalui realisasi produksi yang dihasilkan. Selaras dengan penelitian (Handaru & Susita, 2019) yang menentukan dimana adanya penurunan merupakan masalah produktivitas yang ada dalam perusahaan. Berikut tabel Realisasi Produksi selama periode 5 tahun:

Tabel 1. 1 Data Realisasi Produksi PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

REALISASI PRODUKSI PADA TAHUN 2019 S/D 2023 PT. PABRIK KERTAS NOREE INDONESIA			
Tahun	Produksi (kg)	Jumlah karyawan	Produktivitas
2019	27.071.916	67	404.058,45
2020	14.748.067	67	220.120,40
2021	12.301.425	67	183.603,36
2022	18.610.894	67	277.774,54
2023	14.215.585	67	212.172,91

Sumber: Devisi Produksi PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, 2023

Pada tabel 1.1 peneliti mengambil data rata-rata produktivitas karyawan. Dapat dikatakan bahwa pada tahun 2019 data produktivitas yang diperoleh perusahaan sebesar 404.058,45, pada tahun 2020 data produktivitas yang diperoleh perusahaan sebesar 220.120,40, pada tahun 2021 data produktivitas yang diperoleh perusahaan sebesar 183.603,36, pada tahun 2022 data produktivitas yang diperoleh perusahaan sebesar 277.774,54, dan pada tahun 2023 data produktivitas yang diperoleh perusahaan sebesar 212.172,91. Selama periode 2022 s/d 2023 jumlah produktivitas karyawan mengalami penurunan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja, semangat kerja, disiplin kerja, keterampilan, dan gizi kesehatan (Indriyani, 2022). Faktor tambahan yang pada akhirnya akan menentukan seberapa produktif karyawan bekerja untuk organisasi, baik yang tinggi maupun yang rendah. Faktor-faktor ini dapat mempersulit bisnis untuk mencapai tujuannya karena dapat menimbulkan masalah dalam manajemen sumber daya manusia.

Variabel yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memiliki potensi memengaruhi cara karyawan mengerjakan tugas yang diberikan disebut sebagai lingkungan kerja (Herjany & Bernarto, 2018). Kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Perasaan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Karyawan yang bahagia dengan

pekerjaannya akan merasa betah di organisasi dan mengerjakan tugasnya dengan efisien, sehingga dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh (Fathussyaadah & Ardiansyah, 2020), Menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu organisasi. Berusaha menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan sebagai rekan kerja merupakan tanda perhatian terhadap kondisi tempat kerja. Akibatnya, karyawan akan merasa lebih mudah menyelesaikan tugasnya dalam suasana kerja yang positif. Lebih jauh, membangun sistem kerja yang produktif dan sukses akan lebih mudah dalam suasana kerja yang positif. Dampak jangka panjang pada karyawan merupakan manfaat lain dari lingkungan kerja yang positif.

Semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi dengan menyediakan lingkungan kerja yang positif atau dengan menciptakan kondisi yang mendorong orang untuk bekerja (Qoyyimah et al., 2020). Kenyamanan dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja akan meningkat dengan tempat kerja yang aman dan menyenangkan dengan segala fasilitas yang dibutuhkan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produksi bisnis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, karyawan menyatakan ketidakpuasan dengan lingkungan kerja fisik, dengan alasan lingkungan tersebut tidak memadai untuk memfasilitasi tugas-tugas terkait pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja perusahaan dikelola dengan kurang baik, dengan beberapa area yang tidak memiliki fasilitas, karyawan merasa kepanasan karena kurangnya AC, ruang kerja yang tidak memadai, meja dan kursi kantor yang tidak nyaman, dan penempatan peralatan yang tidak teratur sehingga membuat pekerja tidak nyaman untuk menghabiskan waktu lama di tempat tersebut. Lingkungan yang aman dan nyaman bagi pekerja untuk bekerja akan meningkatkan produktivitas karyawan (Badayai, 2012).

Selain itu, masalah non-fisik di tempat kerja seperti buruknya komunikasi internal yang sering muncul dalam bisnis membuat pekerja menjadi lamban dan tidak bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas mereka demi keuntungan organisasi. Hubungan kerja yang positif di antara rekan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja.



Peneliti berupaya mencari tahu penyebab penurunan produktivitas pekerja ini. Berdasarkan data perusahaan yang diberikan kepada para peneliti, kondisi kerja yang tidak menguntungkan menjadi hal yang menghambat karyawan untuk produktif dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan peneliti, karyawan mengalami ketidaknyamanan saat bekerja selama pandemi COVID-19 pada tahun 2019 - 2023, terutama pada situasi ketika perusahaan tidak menyediakan alat pelindung diri (APD) yang memadai. Hal ini mengakibatkan tugas-tugas yang diselesaikan dengan baik tidak sesuai dengan tujuan perusahaan dan kolaborasi karyawan kurang maksimal, yang pada akhirnya menghambat produktivitas kerja karyawan dalam hal kerjasama dan kualitas kerja. Hal ini sesuai dengan data yang peneliti berikan di atas, yang menunjukkan bahwa produksi PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia mengalami penurunan dari 27.071.916 menjadi 17.427.618.

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa diperlukan indikator tambahan dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan, seperti yang dijelaskan di atas. Faktor lain yang berkontribusi terhadap produktivitas kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Akibat lingkungan kerja yang buruk, gairah karyawan terhadap pekerjaannya pun memudar. Semangat kerja itu sendiri dapat berdampak pada seberapa sukses dan efisiennya suatu perusahaan terkait dalam mencapai tujuannya.

Semangat kerja, yang mencakup kesenangan profesional dan ikatan kekeluargaan yang positif, adalah hal yang memotivasi karyawan untuk mendedikasikan diri sepenuhnya pada pekerjaan yang diberikan. Respons emosional dan mental seseorang terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan juga dikenal sebagai semangat kerja. Baik volume maupun mutu pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh semangat. Salah satu unsur yang memengaruhi produktivitas di tempat kerja adalah semangat kerja (Assagaf & Dotulong, 2015). Bila dilihat melalui sudut pandang administrasi pendidikan, semangat kerja merupakan kecenderungan kolektif individu yang bekerja bersama untuk bertindak, menjalankan, dan mencapai tujuan organisasi.

Buku lain menjelaskan tentang semangat kerja dalam konteks bekerja lebih giat sehingga diharapkan output yang dihasilkan lebih baik dan lebih cepat. Dinyatakan bahwa semangat kerja dapat ditingkatkan dengan cara: (1) memperhatikan dan memenuhi tuntutan organisasi dan pribadi; (2) memberikan informasi pekerjaan dan tugas kepada setiap karyawan; (3) menerapkan kepemimpinan yang demokratis dan transaksional; (4) melaksanakan pembinaan dan pengawasan yang efektif terhadap

karyawan; dan (5) mengevaluasi program kerja staf agar pembinaan dan pengembangan dapat berjalan optimal (Burhanuddin, 2006: 280).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan semangat kerja yang kuat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja, diperlukan manajemen terpadu yang mempertimbangkan pembentukan sikap mental, peningkatan semangat kerja, dan perhatian terhadap aspek fisik dan non-fisik lingkungan tempat kerja.

Berdasarkan argumen peneliti, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan memiliki dampak terhadap produktivitas karyawan di dalam suatu organisasi. Sudah pasti bahwa produktivitas akan menurun jika karyawan kehilangan minat terhadap budaya dan suasana tempat kerja. Padahal, semangat karyawan dan tempat kerja yang sesuai, nyaman, aman, dan bersih sangat diperlukan untuk produktivitas.

Dedikasi karyawan terhadap perusahaan merupakan salah satu sikap dalam organisasi yang sering ditonjolkan dalam lingkungan organisasi yang semakin kompetitif saat ini. Berdasarkan penjelasan teori sebelumnya, salah satu kewajiban yang dituntut dari setiap karyawan adalah lingkungan kerja dan semangat kerja agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setelah data terkumpul, dilakukan kajian pustaka untuk mengumpulkan referensi tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dan semangat kerja merupakan dua variabel yang sangat signifikan yang muncul dari berbagai permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal ini didukung oleh sejumlah penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan semangat kerja.

Perusahaan manufaktur Indonesia menghadapi lingkungan persaingan yang semakin sulit dan penuh tuntutan. Di satu sisi, sejumlah besar produsen regional baru mulai bermunculan. Setiap bisnis manufaktur dalam persaingan ini bertujuan untuk mempertahankan pelanggan yang telah menggunakan barang atau jasa mereka; dalam hal ini, lingkungan kerja yang positif akan menunjukkan layanan pelanggan yang sangat baik dan mengarah pada kebahagiaan pelanggan. Bisnis-bisnis ini berjuang untuk

menjaga kepuasan pelanggan masing-masing sehingga mereka tidak akan beralih ke barang atau jasa bisnis pesaing.

Berdasarkan pengamatan lapangan, PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia Babelan. Fenomena yang diamati adalah ruangan-ruangan tertentu masih kekurangan pendingin ruangan (AC), ruang kerja kurang memadai, meja dan kursi kantor kurang nyaman, tata letak ruang kerja kurang teratur, dan penempatan peralatan kurang teratur, yang semuanya membuat karyawan sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Hal ini sangat mengganggu operasional perusahaan karena mengakibatkan pekerjaan menjadi terlambat selesai dan tidak sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang diperoleh dari data-data perusahaan dan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. PABRIK KERTAS NOREE INDONESIA)”**.

## **1.2 Pertanyaan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang diatas, pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan oleh penelitian dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan memperluas pemahaman peneliti tentang sumber daya manusia terkait dengan lingkungan kerja, semangat kerja, dan produktivitas kerja.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan penelitian ini dapat menambah sumber pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, khususnya mahasiswa jurusan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu organisasi lebih fokus pada kesejahteraan karyawan dan meningkatkan tingkat kenyamanan bagi pekerja.

4. Bagi Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Akademisi lain yang melakukan penelitian tentang topik yang sama yaitu, lingkungan kerja, semangat kerja, dan produktivitas kerja dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi.

#### 1.5 Kebaruan Penelitian

Banyak penelitian yang telah meneliti berbagai aspek di tempat kerja, termasuk produktivitas, motivasi kerja, budaya perusahaan, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Namun, belum banyak penelitian yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara bersamaan yaitu, lingkungan kerja dan semangat kerja. Salah satu penelitian yang meneliti kedua faktor ini secara bersamaan dilakukan oleh (Akila, 2021b) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri "Mimi" Palembang.

Kebaruan dalam penelitian ini terdapat pada subjek penelitian yaitu karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia Jawa Barat yang merupakan salah satu perusahaan



swasta ternama di daerah Bekasi Barat lebih tepatnya Babelan. Penelitian ini bersumber pada jurnal nasional dan internasional yang diakses secara online yang membahas mengenai variabel bebas lingkungan kerja dan semangat kerja, variable terikat produktivitas kerja karyawan. Pada metodologi penelitian ini menggunakan perangkat lunak smartPLS versi 4.1.0.3. Urgensi dalam penelitian ini adalah bahwa ketiga variabel tersebut merupakan tiga kunci dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

