BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas merupakan aspek mutlak dalam mencapai tujuan bisnis (Masruroh & Supriadi, 2018). Setiap aktivitas dalam perusahaan, pekerja harus mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja (Putra *et al.,* 2017). Saat ini, persoalan produktivitas pekerja sudah menjadi fokus utama hampir setiap perusahaan. Terlihat dari berbagai faktor yang berpotensi menghambat produktivitas kerja, meliputi beberapa faktor, baik di dalam maupun di luar perusahaan (Masruroh & Supriadi, 2018). Faktor-faktor internal perusahaan, seperti kurangnya harmonisasi antara supervisor dan perbedaan gaya komunikasi antar rekan kerja, perbedaan alat dan material kerja, dapat memengaruhi produktivitas. Di sisi lain, faktor-faktor eksternal yang juga dapat berdampak signifikan termasuk konflik dalam keluarga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengatasi tantangan ini, langkah-langkah yang perlu diambil termasuk membangun komunikasi terbuka antara supervisor dan karyawan, meningkatkan pemahaman tentang gaya komunikasi yang efektif, dan mempromosikan budaya saling menghargai di tempat kerja.

Kustini & Sari (2020) mengatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan sumber daya sehari-hari yang dimiliki oleh setiap individu. Rauuf *et al* (2022), menunjukan bahwa produktivitas di tempat kerja adalah hubungan antara hasil yang diklaim, baik nyata maupun imajiner dan pengukuran obyektif. Dalam perspektif filosofis, produktivitas adalah pola pikir yang meyakini bahwa setiap hari memberikan peluang untuk melakukan perbaikan, dengan keyakinan bahwa pencapaian hari berikutnya akan terus meningkat melebihi pencapaian hari ini. Dalam proses produksi, produktivitas menjadi permasalahan utama yang harus dihadapi oleh dunia usaha.

Berdasarkan sumber dari Data Indo Tambangraya Mega (ITM) Annual Report 2023. PT. Indominco Mandiri, sebuah perusahaan tambang batu bara yang beroperasi di Kota Bontang. (Lestari & Barthos 2022). PT. Indominco Mandiri, didirikan pada tahun 1988 dan anak perusahaan PT Indo Tambangraya Megah Tbk (ITMG). Sebagai bagian dari strategi pertumbuhan dan pengembangan, perusahaan ini senantiasa berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Setiap tahunnya, PT Indominco Mandiri (IMM) dituntut untuk terus meningkatkan produksinya. Data pada gambar 1.1 tabel menunjukkan kinerja industri batu bara Indonesia dalam tiga tahun terakhir, yaitu 2021, 2022, dan 2023 sebagai berikut.

Tabel 1.1 Kinerja industri batu bara PT Indominco Mandiri 3 tahun terakhir

Indikator	Unit/ Penjelasan	2021 - 2022	2022 - 2023
Produksi Batu Bara Nasional	Juta Ton	11.89%	12.81%
Pemanfaatan Batubara Domestic	Juta Ton	62.41%	1.39%
Kinerja Ekspor	Juta Ton	6.90%	8.60%

Pada tabel 1.1 terlihat kinerja industri batu bara PT Indominco Mandiri selama tiga tahun terakhir. Diketahui bahwa produksi batu bara nasional dari tahun 2021 hingga 2022 mengalami kenaikan sebesar 11,89%, kemudian dari tahun 2022 hingga 2023 mengalami kenaikan sebesar 12,81%. Untuk pemanfaatan batu bara domestik, dari tahun 2021 hingga 2022 mengalami kenaikan sebesar 62,41%, kemudian dari tahun 2022 hingga 2023 mengalami kenaikan sebesar 1,39%. Kinerja ekspor juga mengalami kenaikan, yaitu sebesar 6,90% dari tahun 2021 hingga 2022, dan sebesar 8,60% dari tahun 2022 hingga 2023. Dari data tersebut kenaikan kinerja industri batubara mengalami kenaikan yang relatif kecil. Namun, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia telah menyepakati target untuk mencapai produksi karbon domestik pada tahun 2024, berkomitmen untuk menjual karbon sebesar 25% dari produksi karbon tahun itu untuk memenuhi permintaan domestik (sebelumnya berdasarkan pada rencana kerja tahunan tersebut dan Anggaran Tahunan (RKAB) atau Rencana Produksi yang Ditinjau (RKAB), mana yang lebih tinggi). Perusahaan yang tidak memenuhi persyaratan Domestic Market Obligation (DMO) akan dikenakan dana kompensasi. Inilah permasalahan yang ada di PT. Indominco Mandiri. Oleh karena itu, pada tahun 2024, Indo Tambangraya Megah (ITM), yang merupakan induk perusahaan dari PT. Indominco Mandiri, telah menetapkan target volume produksi untuk setiap cabang perusahaannya sebanyak 19,5 hingga 20,2 juta ton, dengan target volume penjualan antara 24,9 hingga 25,6 juta ton. Untuk mencapai target-target tersebut, upaya akan difokuskan pada maksimalisasi aset batubara perusahaan yang ada.

Dalam mewujudkan keberlangsungan produksi, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas, sehingga industri berjalan dengan baik. Produktivitas kerja penting dalam organisasi (Ilhami & Firdaus 2024). Perusahaan sangat bergantung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, produktivitas tidak hanya diten tukan oleh sejumlah besar pekerjaan yang diberikan, hal ini juga ditentukan oleh beberapa pekerjaan bagus yang telah diselesaikan dan mematuhi standar tertentu. Namun, untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, karyawan harus dapat meningkatkan jumlah tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan tetap memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar ku alitas dan kuantitas yang telah ditentukan. Lingkungan kerja yang kondusif juga perlu diciptakan dengan memastikan tersedianya sarana yang memadai, memberikan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan, dan menciptakan sistem *reward* yang memotivasi. Pemanfaatan sumber daya manusia dalam industri berkualitas tinggi merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan (Khairunisa *et al.,* 2020). Mengingatkan bahwa ketidakpuasan pada lingkungan kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas (Tesmanto & Rina, 2022).

Menurut Wahyuningsi Sri (2018), Pertumbuhan dan pengembangan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan, yang dapat memiliki dampak positif atau negatif pada perusahaan.Oleh karena itu, masalah lingkungan adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari oleh perusahaann. Menurut Fitriansyah *et al.,* (2021) Faktor kunci yang memengaruhi keterlibatan dan moral adalah lingkungan kerja.Lingkungan kerja mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaan mereka di organisasi. Sangat penting bagi manajer untuk menyadari lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Berdasarkan pengamatan di atas, Lingkungan kerja mencakup semua kondisi lingkungan alami dan tidak alami yang memungkinkan pekerja untuk bekerja dengan nyaman dan efektif sambil mempertahankan standar yang mapan. Lingkungan kerja yang sehat dapat diciptakan dengan memperhatikan berbagai kondisi lingkungan alami dan tidak alami di tempat kerja (Gultom *et al.,* 2021). Lingkungan kerja yang baik memungkinkan pekerja untuk memberikan kontribusi terbaik mereka kepada kemajuan perusahaan. Jika menghambat mereka untuk menyelesaikan tugas, yang pada pasangannya menyebabkan sistem kerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien (Sihaloho & Siregar, 2020).

Menurut Luthfiah (2022), lingkungan kerja fisik di lembaga atau organisasi mana pun harus nyaman dan memotivasi bagi karyawan. Sedangkan, Menurut Hikmah Perkasa et al., (2023) Lingkungan kerja fisik merujuk pada segala hal yang terkait dengan kondisi fisik lingkungan kerja, meliputi ruang kerja, letak fisik, tingkat gangguan suara, peralatan yang tersedia, kenyamanan udara, dan bahan yang digunakan. Faktor-faktor ini sangat berpengaruh terhadap kualitas karyawan dan produktivitas mereka (Pawirosumarto *et al.,* 2017). Terdapat permasalahan lingkungan fisik dengan fasilitas yang bermasalah, seperti kurangnya ruang kerja dan tempat kerja, tidak adanya pengharum ruangan diseluruh area, dan kurangnya fasilitas kerja (Fatimah & Hadi 2021). Menurut Surijadi & Idris (2020), Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori: ruang kerja tempat dimana para pekerja melakukan kontak langsung satu sama lain (dimulai dari susunan kursi dan meja), yang merujuk pada area di tempat kerja di mana interaksi langsung antara karyawan terjadi. Ini mencakup ruang rapat, ruang kerja bersama, atau area kerja di mana karyawan bekerja secara berdampingan. Susunan kursi dan meja dalam ruang kerja ini sangat penting karena dapat memengaruhi kolaborasi, komunikasi, dan kenyamanan antara karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja perantara, sering disebut sebagai lingkungan umum, mencakup faktor-faktor seperti kondisi manusia, pencahayaan, getaran mekanis, warna, aroma yang mungkin tidak menyenangkan. Menurut Panjaitan (2017), Lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang signifikan pada kegiatan kerja. Ada efek positif dan negatif.

Menurut Luthfiah (2022), Lingkungan kerja nonfisik meliputi aspek-aspek hubungan kerja di antara semua pegawai yang bekerja di instansi yang sama, berbeda dengan lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kedekatan, komunikasi yang efektif, dan kontrol diri yang baik. Lingkungan kerja non fisik juga dikenal sebagai dimensi psikologis tempat kerja, terdiri dari unsur non-fisik yang sangat mempengaruhi kesehatan mental, kebahagiaan, dan produktivitas karyawan (Hallo & Wahyanti, 2022). Lingkungan kerja non-fisik sering disebut sebagai bagian psikologis dari lingkungan kerja. Banyak ahli telah memberikan definisi lingkungan kerja yang tidak realistis Surijadi & Idris (2020), menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik mencakup apa pun yang melibatkan rekan kerja atau interaksi yang ada di antara rekan kerja. Dalam konteks ini, terdapat dua kategori hubungan kerja yang penting yaitu: a.) membangun hubungan dengan rekan kerja sangat penting untuk menyelesaikan proyek, terutama bagi rekan kerja yang bekerja dalam kelompok. Ini menekankan bahwa pentingnya penyelesaian konflik secara konstruktif dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan kerja tim yang baik untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan. b.) hubungan karyawan dan atasan memberi pengaruh untuk melakukan aktivitas dengan sikap atasan terhadap bawahan. Sikap ramah dan hormat sangat penting dalam membangun hubungan baik.

Adapun Hasil Penelitian terdahulu Megawati *et al.,* (2019) Lingkungan non fisik positif yang tercermin dalam etika kerja, etos kerja, dan hubungan atasan-karyawan yang harmonis akan menumbuhkan rasa kebersamaan dan membantu terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga memudahkan terciptanya hal positif. Jika positif, contoh lingkungan nyaman dapat lebih menghasilkan output yang lebih banya. Sebagaimana dikatakan oleh Hulu *et al.,* (2022) Lingkungan kerja bekinerja tinggi meningkatkan motivasi dan ketahanan karyawan. Ini akhirnya akan menyebabkan peningkatan produktivitas keseluruhan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan di PT. Indominco Mandiri". Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik dalam meningkatkan produktivitas guna memenuhi kewajiban penjualan batubara sebesar 25% untuk kebutuhan dalam negeri. Tantangan praktisnya adalah meningkatkan produktivitas melalui optimalisasi

lingkungan kerja, sementara secara teoritis diperlukan pemahaman konsep lingkungan kerja yang sesuai dengan konteks industri pertambangan.

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non- Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Dan Non fisik mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Indominco Mandiri ?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri.
3. Untuk mengetahui secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik & Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indominco Mandiri.

1.3 Manfaat Penelitian

(i) Secara Teoritis :

Studi ini membantu menunjukkan hubungan sebab akibat antara produktivitas pekerja dan aspek fisik dan non fisik lingkungan kerja. Ini akan memperkaya pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempegaruhi perilaku manusia di tempat kerja.

Sebagai alat analisis bagi peneliti, berfungsi sebagai pedoman untuk memahami pengetahuan yang telah diperoleh selama mempelajari dan menilai validitas temuan ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia. Pada akhirnya akan memberikan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti lain, sehingga dapat menjadi sumber pengetahuan dan referensi bagi mereka.

(ii) Secara Praktis :

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat diterapkan secara praktis dalam bisnis untuk membantu para manajer dalam menyelesaikan berbagai masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik fisik maupun virtual. Nantinya, hal ini akan berujung pada peningkatan produktivitas karyawan.

1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis dapat digunakan dalam teknik penelitian sebagai solusi teoritis terhadap suatu permasalahan aktual. Hipotesis juga dapat diartikan sebagai respon teoritis terhadap suatu permasalahan empiris dalam metodologi penelitian.

(i) Pengaruh Lingkungan Fisik (X^1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi, (2022) kebenarannya dapat dibuktikan adanya Tenaga kerja fisik memiliki dampak signifikan pada produktivitas pekerjaan.Oleh karena itu, lingkungan kerja alami adalah faktor yang membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

Seiring dengan membaiknya lingkungan kerja fisik, produktivitas karyawan di PT. BPR Majalengka Jawa Barat juga meningkat. Pernyataan didukung oleh penelitian lain dari Putu *et al.,* (2018) bahwa Lingkungan kerja alami yang terdiri dari ruang kantor, pencahayaan, warna, udara, musik, dan tingkat kebisingan memiliki dampak signifikan pada produktivitas karyawan. Kita dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, sebaliknya pada penelitian dilakukan oleh Samson *et al.,* (2015) mengemukakan lingkungan kerja fisik dalam lingkungan kerja referensi memiliki sedikit dampak pada produktivitas pekerja. Ini karena lingkungan kerja alami dari bisnis kecil memengaruhi peningkatan produktivitas karyawan.

H_1: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

(ii) Pengaruh Lingkungan Non-Fisik (X^2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Penelitian dilakukan oleh Norianggono *et al.,* (2014) menunjukan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi CV. Shahama Tasikmalaya. Artinya semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun hasil penelitian lain yang mendukung pernyataan tersebut adalah Radito, (2016) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta. Setiap kali satu variabel lingkungan kerja non-fiskal diukur, maka produktivitas pegawai di rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta akan meningkat sebagai variabel konstan atau tetap. Namun, sebaliknya pada penelitian yang dilakukan Hartawan, (2019) Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang merugikan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja non-fiskal, seperti hubungan karyawan-atasan dan kebijakan perbaikan karyawan, sangat penting untuk dijaga oleh karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dan karyawan merasa puas. Pernyataan ini didukung oleh peneliti lain Megawati *et al.,* (2019) Lingkungan kerja non-fisik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Pertamina Hulu Kalimantan Timur, yang berlokasi di Kecamatan Marang Kayu. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: lingkungan kerja non fisik terdiri dari ruang kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar mesin, burung, dan berat kendaraan, yang dapat berdampak negatif terhadap kondisi higienis lingkungan kerja serta hubungan antara permukaan keras dan permukaan yang jarang disentuh.

H2: Lingkungan Kerja Non-Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

(iii) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan Non-Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

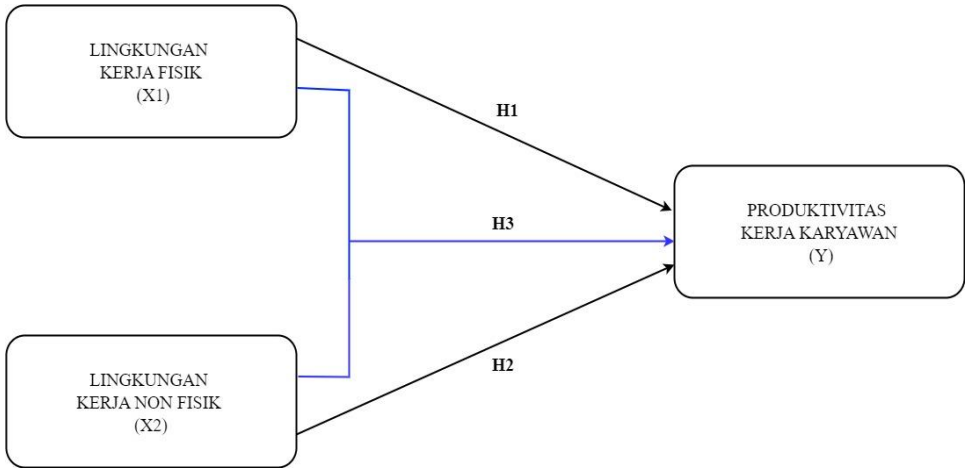
Studi sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian Tarigan et al., (2022) lingkungan kerja yang baik fisik maupun non fisik berpengaruh simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian Puspita & Darwin, (2023) ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, memberikan dampak positif yang signifikan terhadap lingkungan kerja di lembaga pengelola keuangan dan investasi daerah di Kabupaten Banyuas.

H3: Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan.

1.6 Kerangka Pikir

Model konseptual yang dikenal sebagai kerangka berpikir menjelaskan bagaimana suatu teori dihubungkan dengan unsur-unsur tertentu yang diakui sebagai hasil yang signifikan. Dalam setiap penelitian, tingkat signifikansi harus diperiksa jika setidaknya ada dua variabel yang dimasukkan dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Kerangka berpikir digambarkan untuk membantu memahami hubungan antara variabel bebas dengan variable terikat. digambarkan dalam Gambar 1.1 di bawah ini.



Gambar 1. 1 Kerangka Pikir

Keterangan :

Pengaruh Parsial

Pengaruh Simultan