

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan, karena tercapainya tujuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja individu-individu yang telah ada. Sasaran dan tujuan yang telah diciptakan tidak akan tercapai jika sumber daya manusia tidak memberikan sumbangan yang berat terhadap keberhasilan pencapaian dan tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi ataupun perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut perlu dikelola agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan kemampuan organisasi agar para pegawai merasa puas dan kinerja pegawai meningkat.

Seiring dengan berkembangnya potensi karet, prospek karet Indonesia dan persaingan dengan PT karet / pabrik karet lain di Indonesia, saat ini pabrik karet PT. Batanghari Barisan memproduksi satu jenis, yaitu produk SIR.20. Produktivitas mempunyai peranan besar dalam meningkatkan kesejahteraan perusahaan dan karyawan, dalam menghasilkan produk SIR.20 diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang berkualitas diharapkan dapat menghasilkan suatu output berupa ban untuk dipasarkan ke

Negara produsen ban, seperti Jepang, Eropa dan Amerika. Masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan PT. Batanghari Barisan disebabkan oleh sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan bahkan merupakan investasi perusahaan apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai produktivitas kerja. Agar produktivitas dapat tercapai secara maksimal suatu organisasi harus memperhatikan lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan keterampilan. SDM sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai kedudukan, jabatan, masa kerja, kepangkatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut **(Harsidi, 2016)** Produktivitas kerja karyawan adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk. Sedangkan menurut **(Sunarsi & Kusjono, 2019)** produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas pada penelitian ini adalah lingkungan fisik. Lingkungan fisik tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, tata ruang yang nyaman dan lainnya. Menurut **(Handayani & Hati, 2018)** lingkungan kerja

fisik sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Seperti suara bising dari mesin produksi, penerangan dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Jadi sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang berkualitas agar para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian yang mengacu pada pengaruh lingkungan fisik terhadap produktivitas mengacu pada peneliti terdahulu yaitu **(Desmonda, 2016)** dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Atmaja & Puspitawati, 2018)** dengan judul penelitian “*Effect of Physical Work Environment through Productivity Employees Job Satisfaction as an Intervening Variable*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “*physical work environment and job satisfaction directly had a positive and significant effect on employee productivity and the effect of the physical work environment on employee work productivity was not mediated by employee job satisfaction*”.

Selain lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Menurut **(Rozi & Syaikhudin, 2020)** lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Dengan lingkungan kerja non fisik yang baik, tidak ada kesenjangan antar karyawan, baik karyawan maupun pimpinan mengerti hak dan kewajiban masing-masing serta pimpinan dapat mengayomi bawahannya pada akhirnya akan tercipta integrasi dan iklim yang positif dalam perusahaan. Apabila suasana kerja kondusif, maka secara otomatis akan meningkatkan rasa nyaman di dalam perusahaan.

Beberapa penelitian pernah dilakukan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas karyawan seperti penelitian terdahulu yang disusun oleh **(Harsidi, 2016)** dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Real Glass Semarang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Joseph, 2016)** dengan judul

penelitian "*Analysis the Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity in General Hospital Gmim Kalooran Amurang South Minahasa Regency*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa "*there is a significant influence of the physical work environment and non-physical work environment on employee productivity in General Hospital GMIM Kalooran Amurang South Minahasa regency simultaneously and partially*".

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah keterampilan. Keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya. Keterampilan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh karyawan, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan dukungan atas upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Menurut **(Kendari, 2019)** Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah atau membuat sesuatu menjadi lebih dekat sehingga menghasilkan nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa ketrampilan adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang diinginkan.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang disusun oleh (Wiwini, 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara keseluruhan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun. Selanjutnya penelitian terdahulu yang disusun (Nurhani et al., 2020) dengan judul penelitian “*The Effect of Occupational Safety, Work Skills, And Employability on Stress and Implications on The Productivity of Employment Construction Service Workers*”. Dari hasil penelitian diketahui bahwa “*work safety, job skills, work worthiness and stress have a direct effect on work productivity*”.

PT. Batanghari Barisan (BHB) adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan bahan baku getah karet. PT. Batanghari Barisan (BHB) memproduksi satu jenis produk, yaitu produk SIR.20 dengan total produksi mencapai 21.000 ton per tahun. Produk SIR.20 tersebut dipasarkan ke Negara produsen ban, seperti Jepang, Eropa dan Amerika. Tenaga kerja PT. BHB berjumlah 224 orang yang terbagi dalam 15 bagian, baik shift harian maupun bulanan.

Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap para pekerja adalah unsur penting dalam mencapai kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Agar tercapai kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat tersebut tentu saja hanya dengan strategi manajemen yang dapat memberikan dorongan yang

kuat. Berikut data kecelakaan kerja yang dialami karyawan PT. Batanghari Barisan (BHB) dari tahun 2016 hingga 2020, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Angka Kecelakaan Kerja Karyawan
PT. Batanghari Barisan 2016-2020

No	Bagian	Frekuensi	Persentase
1	Cutter	14	16%
2	Mesin Penggiling	16	18%
3	Mesin Press	19	22%
4	Bengkel	12	13%
5	Timbangan	4	4%
6	Diluar pabrik	24	27%
Total		89	100%

Sumber: PT. Batang Hari Barisan Padang

Sejak januari 2016 hingga desember 2020 Angka kecelakaan kerja karyawan PT. Batanghari Barisan adalah 89 kasus kecelakaan kerja yang telah terjadi dan menyebabkan cacat dan cedera. Bagian yang terjadi kecelakaan kerja adalah bagian cutter 14 kasus atau 16%, bagian gilingan 16 kasus atau 18%, bagian press 19 kasus atau 22%, bagian bengkel 12 kasus atau 13%, dan timbangan 4 kasus atau 4% dan selebihnya terjadi di luar pabrik 24 kasus atau 27% (pada saat karyawan sedang menuju pabrik atau pulang dari pabrik ke rumah).

Fakta ini menunjukkan bahwa potensi lingkungan fisik dan non fisik terjadi PT. Batanghari Barisan belum teridentifikasi secara jelas dan belum mendukung, oleh sebab itu perlu dilakukan analisis mendalam mengenai lingkungan fisik dan non fisik yang terkait aktivitas karyawan. Potensi bahaya dan risiko kecelakaan kerja di PT. Batanghari Barisan masih cukup tinggi dan masih perlu dikaji lagi sehingga bisa menemukan upaya dan solusi yang tepat sasaran agar angka kecelakaan kerja tersebut bisa diturunkan. Dengan demikian, kerugian perusahaan akibat kecelakaan kerja bisa ditekan, efektivitas kerja bertambah dan produktivitas perusahaan akan meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti mengadakan penelitian dengan judul : **“PENGARUH LINGKUNGAN FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KETERAMPILAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BATANGHARI BARISAN KOTA PADANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

1. Atasan masih belum sepenuhnya memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga masih sering terjadinya resiko pekerjaan.

2. Lingkungan kerja seperti penerangan, kebersihan dan tata ruang yang kurang mendukung sehingga kenyamanan masih belum optimal
3. Tingkat disiplin yang masih kurang ditetapkan
4. Masih kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya
5. Adanya perbedaan motivasi kerja yang satu dengan yang lain sehingga terjadi perbedaan output untuk meningkatkan produktivitas
6. Antara karyawan yang satu dengan yang lainnya ada perbedaan latar belakang pendidikan sehingga terjadi perbedaan mutu kerja
7. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan harapan karyawan PT. Batanghari barisan
8. Kurangnya fasilitas kerja yang disediakan oleh PT. Batanghari Barisan
9. Kurangnya pengawasan (*controlling*) yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan
10. Kurangnya standarisasi kerja karyawan yang berkualitas sehingga karyawan terbebani dalam pemenuhan produksi

1.3 Batasan masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan “Pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan melalui keterampilan sebagai variabel intervening pada PT. Batang Hari Barisan”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan fisik terhadap keterampilan pada PT. Batanghari Barisan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan Non Fisik terhadap keterampilan pada PT. Batanghari Barisan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan fisik terhadap produktivitas kerja pada PT. Batanghari Barisan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan non fisik terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Batanghari Barisan?
5. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Batanghari Barisan?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan fisik terhadap Produktivitas Kerja melalui Keterampilan sebagai variabel intervening pada PT. Batanghari Barisan?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan non fisik terhadap Produktivitas Kerja melalui Keterampilan sebagai variabel intervening pada PT. Batanghari Barisan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik terhadap keterampilan pada PT. Batanghari Barisan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan Non Fisik terhadap keterampilan pada PT. Batanghari Barisan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik terhadap produktivitas kerja pada PT. Batanghari Barisan
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan non fisik terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Batanghari Barisan
5. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Batanghari Barisan
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik terhadap Produktivitas Kerja melalui Keterampilan sebagai variabel intervening pada PT. Batanghari Barisan
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan non fisik terhadap Produktivitas Kerja melalui Keterampilan sebagai variabel intervening pada PT. Batanghari Barisan

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga
Dapat mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan melalui

keterampilan sebagai variabel intervening pada PT. Batanghari Barisan.

2. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap produktivitas kerja melalui keterampilan sebagai variabel intervening pada PT. Batanghari Barisan.