

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan kerja merupakan contoh kondisi lingkungan tempat seorang karyawan bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari unsur-unsur seperti lingkungan, karakteristik sosial, dan kondisi fisik yang dapat mempengaruhi perasaan sejahtera, hubungan kerja, kerja sama, kinerja, dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya lingkungan yang dapat meningkatkan pendapatan perusahaan, tetapi juga harus mengembangkan karyawan dari segi karir dan kepribadian karyawan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Handayani,2015), ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan dalam bekerja, baik itu hubungan dengan atasan, rekan kerja atau bawahan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan, karena lingkungan kerja yang buruk atau *toxic* dapat berdampak terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehat dan kondusif agar karyawan dapat lebih beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung agar

semua karyawannya bisa bekerja dengan nyaman dan efektif, seperti yang di katakan oleh Sunyoto (2015:38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Meningkatkan produktivitas tenaga kerja adalah tanggung jawab perusahaan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus menyediakan alat dan fasilitas pelatihan yang memadai serta infrastruktur lainnya. Selain itu, penting juga bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan mengevaluasi kinerja karyawan secara adil dan memberikan penghargaan kepada mereka yang berkinerja baik. Sejalan dengan temuan penelitian Margiyanto dan Mulyantomo (dalam Bahri, 2018:9) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pegawai sebagaimana dikatakan oleh Prihantoro (2015:7), “walaupun lingkungan kerja tidak ikut serta dalam proses produksi dalam sebuah perusahaan akan tetapi perusahaan perlu memerhatikan manajemen lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja atau produktivitas pegawainnya”. Lingkungan kerja yang berpusat pada karyawan menciptakan suasana yang menyenangkan dan meningkatkan moral dan motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Salah satu bentuk untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah melalui lingkungan kerja yang sehat, baik itu lingkungan secara fisik yang meliputi tentang ruangan kerja, meja, kursi, fasilitas yang diberikan oleh

perusahaan maupun secara non-fisik yang meliputi tentang suasana kerja, hubungan antara rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan cara atasan yang mengapresiasi bawahannya.

Pemberian apresiasi kepada karyawan sangat penting karena bisa berdampak positif pada produktivitas mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik. Selain itu, meningkatnya produktivitas karyawan juga dapat berkontribusi pada pertumbuhan laba perusahaan dari waktu ke waktu.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang merupakan produsen pupuk urea pertama di Indonesia yang dibangun pada tanggal 24 Desember 1959. PT Pupuk Sriwidjaja ialah salah satu perusahaan pupuk ternama yang telah berhasil dalam mengembangkan inovasi teknologi proses yang menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi dengan hasil yang optimal. PUSRI memulai operasional usaha dengan tujuan utama untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di industri pupuk dan kimia lainnya.

Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang lingkungan kerja sudah termasuk bagus, baik dalam lingkungan kerja secara fisik maupun secara non-fisik nya (dari perusahaan ke karyawannya). Untuk lingkungan kerja secara fisik nya di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko sudah memadai dan sudah terbilang sangat nyaman, misalnya untuk fasilitas yang ada sudah lengkap dan tidak perlu lagi meminjam-minjam barang dari departemen lainnya seperti

mesin printer yang tersedia lebih dari satu, lalu alat pemotong kertas, tinta printer, kertas, map, plastik mika, kertas kambing, besi spiral buat jilid, alat jilid spiral, mesin vinyl, *mic* dan salon, *infocus projector* yang sudah tersedia secara lengkap. Serta dilengkapi juga dengan komputer yang sudah dipasang kamera agar jika sedang ada rapat melalui *zoom meeting* tidak perlu lagi menggunakan kamera HP.

Lalu untuk lingkungan kerja secara non-fisik nya yaitu pemberian apresiasi kepada karyawannya yang rutin dilakukan dari perusahaan ke semua karyawannya. Misalnya terdapat pemberian apresiasi berupa penghargaan terhadap karyawan terbaik, karyawan terajin lalu untuk setiap triwulan terdapat insentif. Lalu jika perusahaan mengalami laba, maka semua karyawan maupun direksi akan mendapat bonus sebanyak 6 kali dari gaji. Tetapi untuk di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko lingkungan non-fisiknya termasuk kurang dikarenakan atasan yang kurang memperhatikan bawahannya, misalnya kurang dengan mengapresiasi hasil kerja dari bawahannya. Padahal jika atasan sering mengapresiasi karyawannya akan berdampak kepada produktivitas kerja dari seorang karyawan tersebut dan juga dapat membantu meningkatkan motivasi serta rasa percaya diri pada karyawan ketika mereka merasa telah diberikan apresiasi atas kerja kerasnya secara objektif dan akurat.

Inilah pentingnya posisi pegawai bukan hanya dianggap sebagai pekerja yang menerima gaji setiap bulan lalu urusan selesai. Jika menginginkan perusahaan bertahan dalam jangka panjang dengan citra baik terhadap semua orang maka lebih dulu buat nyaman pekerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu **“Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu **“Bagaimana Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang ?”**.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada **“Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”**. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan bagian Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat digunakan oleh beberapa pihak yaitu:

1. Bagi Penulis

Adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman penulis, sekaligus dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan yang dimana nantinya akan menjadi bekal dalam menghadapi dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak PT Pupuk Sriwidjaja agar dapat memberikan lingkungan kerja yang tepat serta nyaman bagi karyawannya.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dalam menambah wawasan dan memperluas pengetahuan, serta dapat juga sebagai referensi atau pembanding untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang pada Departemen Tata Kelola & Manajemen. Sehingga untuk mencapai hasil yang baik, maka diperlukan berbagai data yang mendukung penulisan Tugas Akhir ini yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Lingkungan Kerja pada PT Pupuk Sriwidjaja di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko. Untuk menganalisis hal tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan mewawancarai AVP Tata Kelola & AVP Manajemen Risiko.

1.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:224), teknik pengumpulan data adalah langkah yang sangat strategis dalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan tujuan utama dari suatu penelitian adalah untuk memperoleh data yang akurat dan dapat dipercaya. Tanpa memiliki pengetahuan tentang teknik-teknik pengumpulan data yang benar, maka seorang peneliti tidak akan mampu mendapatkan data yang sesuai dengan standar ilmiah. Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Menurut Estenberg dalam Sugiyono (2016:231) wawancara adalah pertemuan antara dua orang yang bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan menjadi makna pada suatu topik tertentu.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis wawancara terstruktur dengan mempersiapkan pertanyaan sebagai pedoman wawancara, buku dan pulpen untuk mencatat hasil wawancara. Wawancara ini dilakukan penulis secara langsung dengan AVP Tata Kelola & AVP Manajemen Risiko di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

b. Observasi

Menurut Guba dan Lincoln dalam Moleong (2014:174) salah satu alasan menggunakan metode observasi dalam penelitian kualitatif adalah untuk melihat dan mengamati sendiri fenomena seperti perilaku yang terjadi

pada saat penelitian, yang selanjutnya dicatat sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Penelitian ini termasuk ke dalam observasi non partisipatif, di mana penulis datang langsung ke PT Pupuk Sriwidjaja Palembang di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan sistem dan prosedur Lingkungannya. Penulis hanya menganalisis setiap data yang dicatat atau dilihatnya kemudian membuat kesimpulan.

c. Dokumentasi

Menurut Andi Prastowo (2012:226) dokumentasi adalah cara mengumpulkan informasi yang berasal dari dokumen yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang diteliti seperti peninggalan tertulis, arsip, akta, ijazah, rapor, peraturan perundang-undangan, catatan harian, surat pribadi, biografi dan lain-lain.

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperoleh dari Buku *Annual Report* (AR) PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dan mendokumentasikan Lingkungan Kerja di Departemen Tata Kelola & Manajemen Risiko.

1.7 Sistematika Penulisan Laporan

Adapun sistematika penulisan Tugas Akhir ini, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini penulis akan menjelaskan beberapa hal penting secara singkat, yaitu latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, visi dan misi, struktur organisasi perusahaan beserta tugas dan tanggung jawab serta lokasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang metode apa saja yang dipakai pada saat penelitian. Serta penulis akan menguraikan mengenai pengertian dari lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan menganalisis lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dan saran berdasarkan dari pengumpulan data dan pembahasan yang telah dilakukan yang dimana diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.