

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dunia bisnis menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan dinamis di era globalisasi yang semakin kompetitif. Untuk bertahan dan berkembang di pasar global, perusahaan harus terus beradaptasi dan meningkatkan daya saing mereka. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis yang handal atau ketersediaan modal yang memadai, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi(1). Sumber daya manusia yang baik akan menciptakan karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga suatu organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuannya(2). Oleh karena itu manajemen SDM sangat penting untuk mengelola dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan(3).

Salah satu tujuan utama manajemen SDM adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran atas dalam penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi akan berdampak pada produktivitas perusahaan(4), produktivitas kerja karyawan dihasilkan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh karyawan itu sesuai dengan

tanggung jawabnya didalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk menghasilkan hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi(2). Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dilakukan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu(5). Dalam upaya mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memahami bahwa kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi, tetapi juga oleh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang mencakup berbagai aspek kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Perusahaan yang sukses tidak hanya berfokus pada *profitabilitas* semata, tetapi juga harus mengembangkan *quality of work life* (QWL) setiap pekerjanya. *Quality of work life* (QWL) adalah salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan(6). Perusahaan harus memberikan dukungan agar karyawan lebih menunjukkan performa pada pekerjaannya, salah satunya dengan memberikan kondisi kerja yang sehat dan baik. Pentingnya perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi yang rasional dan adil, serta pengembangan karir dalam kerangka *quality of work life*, menjadi kunci untuk menjaga produktivitas karyawan dan mencegah penurunan kinerja perusahaan(7). Oleh sebab itu para pemimpin perusahaan selalu berupaya untuk menyikapi dengan baik aspek-aspek dari *Quality of Work Life* dengan tujuan agar setiap pekerja memiliki produktivitas yang tinggi(8).

Walaupun pada penelitian sebelumnya variabel-variabel independen seperti *Quality of Work Life* dan Lingkungan Kerja menunjukkan adanya

pengaruh positif terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja karyawan, namun pada penelitian ini terdapat kebaruan yaitu adanya penambahan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi untuk menguatkan atau memperlemah variabel *Quality of Work Life* terhadap Produktivitas Kerja. Ketika *quality of work life* yang baik didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, seperti temperatur yang nyaman, pencahayaan yang memadai, tata letak yang ergonomis, dan tingkat kebisingan yang terkendali, maka dampak positif *quality of work life* terhadap produktivitas kerja karyawan akan semakin optimal. Sebaliknya, meskipun organisasi telah menerapkan program *quality of work life* yang baik, namun jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memadai, maka efektivitas *quality of work life* dalam meningkatkan produktivitas kerja dapat berkurang karena karyawan tetap merasa tidak nyaman dan terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian, lingkungan kerja berperan penting dalam menentukan sejauh mana pengaruh *quality of work life* dapat memaksimalkan produktivitas kerja karyawan. Dengan lingkungan yang nyaman karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja(9). Maka dapat dikatakan jika lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan rasa betah bagi para karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan gairah bagi para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien(5). Lingkungan kerja yang baik tersebut akan menimbulkan suasana yang nyaman dan menyenangkan sehingga karyawan bersemangat dalam

melaksanakan pekerjaannya. Kenyamanan pada tempat kerja merupakan salah satu pendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan(2).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan perbedaan hasil akan dampak dari *quality of work life* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Pada *quality of work life* terdapat hasil yang tidak konsisten terhadap produktivitas kerja. (6–8,10) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan konsep *quality of work life* memiliki pengaruh yang signifikan sehingga meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan penelitian (11) menunjukkan hasil bahwa *quality of work life* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian (12) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperkuat hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja namun memperlemah hubungan antara pelatihan dan produktivitas kerja dan hasil penelitian (13) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperkuat hubungan antara pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja namun memperlemah hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Lalu hasil penelitian (14) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak dapat menjadi peran moderator antara *quality of work life* terhadap keterikatan karyawan.

Hasil penelitian terdahulu oleh (2,9) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kontradiksi dengan hasil penelitian oleh (5) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Pernyataan–pernyataan dari hasil penelitian diatas menjadi sebuah *research gap* yang menjadi alasan untuk melakukan pembaharuan penelitian dan untuk mengetahui apakah dengan

memakai lingkungan kerja sebagai variabel moderasi bisa memperkuat atau memperlemah pada variabel *quality of work life* dan produktivitas kerja.

PT Berkah Pulau Laut merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang tambang mineral batu yang berlokasi di Kotabaru, Kalimantan Selatan. Untuk mengetahui mengenai detail perusahaan yang di kelola, maka dilakukan studi pendahuluan dengan pimpinan perusahaan dengan menggunakan teknik pra wawancara sebagai data tambahan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, ditemukan beberapa hasil yang menarik terkait sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja di PT Berkah Pulau Laut.

Hasil yang ditemukan mengenai hasil produktivitas kerja pada PT Berkah Pulau Laut, yang mana melihat berdasarkan data menurunnya angka hasil produksi pada tahun 2022 dan 2023.

Tabel 1.1 Hasil Produksi dan Penjualan

Hasil 2022		Hasil 2023	
Produksi: 25.253,14 M ³	Penjualan: 21.533,00 M ³	Produksi: 21.932,64 M ³	Penjualan: 20.566,50 M ³

Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

Berdasarkan data perusahaan, menurunnya angka hasil produksi tentunya menimbulkan permasalahan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, maka dilakukan pra wawancara pada sebagian karyawan yang menyatakan kesejahteraan yang kurang sehingga kurang memotivasi karyawan dalam mengefisiensikan hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menyebabkan menurunnya hasil produksi perusahaan selama satu tahun terakhir, dan kompensasi ditemukan hal yang menarik dengan adanya berupa upah/gaji yang diberikan perusahaan kepada para

karyawannya ada yang sudah memenuhi standar dan tidak memenuhi standar UMR atau UMK yang berlaku di daerah tersebut, namun hanya disesuaikan dengan nominal yang pantas di lingkungan masyarakat sekitarnya namun perusahaan memberikan premi kepada karyawannya tergantung pada tingkat jam kerja operasional karyawannya. Ini menunjukkan adanya *quality of work life* yang tidak sepenuhnya berjalan dengan konsep seharusnya yang dapat mempengaruhi performa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Permasalahan terkait lingkungan kerja dari tempat beroperasinya objek penelitian bisa dibidang kawasan fisik tidak bersih yang banyak mengeluarkan asap dan debu yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan namun perusahaan memberikan fasilitas seperti masker untuk fasilitas karyawan dalam bekerja, serta masalah kebisingan pada penggunaan alat *crusher* yang masih sedikit mengganggu aktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak optimal berkaitan dengan kenyamanan secara fisik sehingga kurangnya kenyamanan kerja menyebabkan produktivitas kerjapun akan terganggu.

Berdasarkan uraian diatas, ini menarik kesimpulan untuk mengkonfirmasi dari penelitian terdahulu terkait *quality of work life*, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Sehingga dikaji dan dilakukan penelitian yang dituangkan dengan judul **“Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Produktivitas Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (PT Berkah Pulau Laut)”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana *Quality of Work Life*, Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja di PT. Berkah Pulau Laut?
2. Apakah terdapat pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Produktivitas Kerja di PT Berkah Pulau Laut?
3. Apakah Lingkungan Kerja dapat memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Produktivitas Kerja di PT Berkah Pulau Laut?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Quality of Work Life*, Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja di PT. Berkah Pulau Laut
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Produktivitas Kerja di PT. Berkah Pulau Laut
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja dapat memoderasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Produktivitas Kerja di PT Berkah Pulau Laut

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan serta variabel-variabel yang diikutsertakan dalam penelitian saat ini, diharapkan manfaat dari hasil penelitian tersebut ialah :

1. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan manambahkan wawasan yang lebih mendalam kepada manajemen atau perusahaan itu sendiri berkaitan dengan *quality of work life*, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja sehingga bisa dikelola lebih jauh untuk mendorong tujuan perusahaan.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah literatur atau bacaan akademis dan dasar teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, mengenai *quality of work life*, lingkungan kerja dan produktivitas kerja

