BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah era globalisasi, tingkat persaingan antar perusahaan semakin intens, sehingga setiap perusahaan perlu memiliki strategi yang solid agar mampu bersaing dan bertahan dalam kompetisi. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat mewujudkan tujuan mereka secara efektif. Salah satu bidang persaingan yang semakin menonjol berada dalam sektor ekonomi, terutama di industri alat kesehatan. Industri ini mencakup pembuatan berbagai perangkat yang berperan penting dalam pencegahan, diagnosis, penyembuhan, serta pengelolaan penyakit. Keberadaan industri ini memiliki potensi besar untuk mendukung pertumbuhan ekonomi melalui inovasi yang meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan memperkuat layanan kesehatan.

Pada tahun 2015, tercatat hanya sekitar 193 perusahaan yang memproduksi alat kesehatan di Indonesia. Dengan adanya 891 perusahaan di tahun 2021, ini menunjukkan peningkatan pesat dalam industri alat kesehatan dalam kurun waktu enam tahun, seiring dengan meningkatnya kebutuhan pasar domestik dan pengembangan industri dalam negeri. Perusahaan harus bisa mampu bersaing dengan perusahaan lainnya terutama perusahaan yang bergerak di bidang produksi alat kesehatan. Dalam menghadapi persaingan yang ketat manajemen perusahaan harus pintar pintar dalam menciptakan ikatan tertentu antara produk yang ditawarkannya

dengan konsumen. Sumber daya manusia di tuntut menjadi unggul dan profesional demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaannya supaya perusahaan bisa tetap bersaing dan bertahan di era globalisasi sekarang.

Sumber daya manusia adalah salah satu aset paling berharga yang di miliki oleh suatu perusahaan , karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakan manusia lainnya. Dengan demikian,unsur sumberdaya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada.Sumber daya manusia juga memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan nya itu sendiri. Tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik,karena manusia merupakan yang menentukan jalannya sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang dalam manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan sesuatu,mengorganisasi,mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi. Peranan manajemen bagi perusahaan semakin penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari perusahaan tersebut.Menurut **George R. Terry** dalam Aditama (2020), manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM(Sumber Daya Manusia) dan sumber lainnya. Salah satu tujuan dari perusahaan adalah untuk mencari laba, sedangkan laba dapat diperoleh dari hasil penjualan

barang atau jasa yang di produksi, oleh karena itu produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, karena salah satu faktor maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan adalah organisasi yang dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan masyarakat. Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial yang terdapat pada suatu perusahaan, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap hari. Setiap orang akan menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada melakukan hal lainnya. Dalam bekerja seseorang akan berdampingan dengan banyak orang. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah perusahaan bila produktivitasnya menurun, akibatnya tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Jika ruangan kerja tidak

nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dan dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan target bisnisnya seperti rumah sakit,klinik dan lain lain. Tingginya produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja mereka, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kedua faktor ini sangat penting untuk diperhatikan karena dapat berdampak langsung pada motivasi, kepuasan kerja, dan kualitas output karyawan.

PT Biomedikal Indopharm Nusantara merupakan perusahaan swasta yang berlokasi di Jl. Griya Agung No.72 Blok O, RT.2/RW.20, Sunter Agung, Kec. Tj. Priok, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14350. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi alat kesehatan medis seperti *Analyzer* (Bl-3i, Bl-61), Bious Diluent 3D, Bious Diluent 5D, memiliki tantangan tersendiri dalam menjaga produktivitas karyawan di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT Biomedikal Indopharm Nusantara perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang disediakan dapat mendukung kinerja karyawan yang diterapkan mampu meningkatkan produktivitas. Namun, pada kenyataannya, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi

perusahaan dalam hal pencapaian produktivitas, yang diduga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Biomedikal Indopharm Nusantara. Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat memperoleh wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, serta mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan lingkungan kerja. Berikut ini adalah data omset penjualan di PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta dari tahun 2023 hingga 2024.

Tabel 1. 1
Data Omset Penjualan
PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta pada tahun 2022-2024

Bulan	2022 (Dalam Miliar Rp)	2023 (Dalam Miliar Rp)	2024 (Dalam Miliar RP)	Penuruan/Kenaikan (Dalam Persentase)
Januari	0.75	1.20	0.25	-78.80 %
Februari	0.63	0.77	0.18	-77.06 %
Maret	0.35	0.78	0.32	-58.46 %
April	0.44	1.45	0.46	-68.69 %
Mei	0.40	0.74	0.58	-21.08 %
Juni	0.77	0.42	0.44	+5.83 %
Juli	0.88	1.11	0.55	-50.72 %
Agustus	1.29	1.26	0.40	-67.99 %
September	0.54	0.23	0.57	+150.87 %
Oktober	0.43	0.32	0.31	-5.10 %
Total	**6.48**	**8.29**	**4.06**	**- 50.97** %

Berdasarkan data diatas dapat dilihat terjadi adanya penurunan dan kenaikan, kenaikan omset terjadi pada bulan Juni sebesar 5,83% dan september 150,87%. Sedangkan selama tahun 2023 hingga 2024 yaitu total -50,97% dari hasil

kenaikan dan penurunan tersebut. Penurunan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja berkontribusi pada penurunan omset perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam aspek manajemen sumber daya manusia dan strategi operasional agar perusahaan dapat kembali meningkatkan performa bisnisnya. Hasil penelitian yang telah diketahui peneliti menemukan permasalahan pada produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut.

1. **Kuantitas kerja**

   Kuantitas kerja yang berhubungan dengan volume pekerjaan dan jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Kuantitas kerja karyawan PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta ini masih belum menunjukan hasil yang maksimal dan efektif ketika karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan perusahaan serta kurangnya pegawai sehingga perusahaan mengalami penurunan omset penjualan.

Tabel 1. 2
Kuantitas Kerja

No Sales	Target Pertahun	2022	2023	2024
1	Rp6.000.000.000	Rp2.004.384.279	Rp1.042.305.961	Rp281.619.427
2	Rp6.000.000.000	Rp1.445.487.500	Rp1.508.253.239	Rp1.015.354.783
3	Rp4.000.000.000	Rp1.688.809.744	Rp1.857.633.559	Rp810.939.042
4	Rp4.000.000.000	Rp1.331.435.938	Rp1.279.675.809	Rp757.041.402
5	Rp4.000.000.000	-	Rp1.489.134.669	Rp562.487.183
6	Rp4.000.000.000	-	Rp1.111.885.969	Rp563.601.289
Jumlah		**Rp6.470.117.461**	**Rp8.288.889.206**	**Rp3.991.043.126**

2. Kualitas Kerja

Kemampuan kerja karyawan yang berhubungan dengan kualitas., kerapihan dan kelengkapan dalam menangani tugas yang tidak mengenai target. Dilihat dari kualitas kerja pada PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta masih belum optimal.

Tabel 1. 3
Kualitas Kerja

No Sales	KONSISTENSI PENCAPAIAN TARGET		
	2022	2023	2024
1	33.41%	17.37%	4.69%
2	24.09%	25.14%	16.92%
3	42.22%	46.44%	20.27%
4	33.29%	31.99%	18.93%
5	-	37.23%	14.06%
6	-	27.80%	14.09%

Masalah tersebut diduga oleh lingkungan kerja yang dirasakan PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta yaitu :

1. Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Kurang nya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan tidak efektifnya penyampaian dan pelaksanaan intruksi atasan terhadap bawahan. Kondisi ini terlihat ketika atasan belum mampu mengatur atau mengarahkan bawahan secara optimal, terutama saat bawahan memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus segera diselesaikan. Hal ini berdampak pada kurangnya koordinasi kerja serta

menurunnya efektivitas dalam penyelesaian pekerjaan. Atasan kurang tegas dalam mengatur, menegur, memberikan sanksi kepada karyawan yang datang terlambat dalam bekerja atau terlambat datang di acara kantor ataupun rapat yang mengakibatkan kesadaran kerja karyawan sehingga hasil kurang maksimal. Hubungan yang sehat antara atasan dengan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat hubungan antara atasan dengan bawahan.

2. Fasilitas

Fasilitas PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta cukup standar perusahaan pada umumnya. Namun, perusahaan belum menyediakan fasilitas yang berkaitan dengan hiburan, aktivitas team building, maupun sarana penyegaran bagi karyawan. Biasanya di perusahaan lain, setiap tiga bulan sekali diadakan acara makan bersama, hiburan, atau pemberian uang saku bulanan. Beberapa kantor juga menyediakan ruang istirahat yang dilengkapi dengan *PlayStation.* Kondisi tersebut harus disediakan oleh perusahaan agar karyawan lebih semangat lagi dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan agar tidak mengalami penurunan omset penjualan.

Berdasarkan masalah yang diuraikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT BIOMEDIKAL INDOPHARM NUSANTARA JAKARTA"**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran umum PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta?
3. Bagaimana kondisi produktivitas kerja karyawan PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta?
5. Apa hambatan dan upaya yang dilakukan di PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran umum PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta
2. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta
3. Untuk mengetahui kondisi produktivitas kerja karyawan PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta
5. Untuk mengetahui hambatan dan upaya yang dilakukan di PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta?

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dijadikan referensi yang berguna bagi peneliti khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Biomedikal Indopharm Nusantara.

2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengalaman dan pengetahuan dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah khusus nya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan baru dan bermanfaat bagi pihak PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta.

3. Bagi Pembaca

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak lain yang ingin menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia mengenai Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Biomedikal Indopharm Nusantara Jakarta yang berlokasi di Jl. Griya Agung No.72 Blok O, RT.2/RW.20, Sunter Agung, Kec. Tj. Priok, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14350.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam 6 bulan untuk pengumpulan data data terhitung dari bulan Oktober 2024 hingga Maret 2025.

Tabel 1. 4
Lamanya Penelitian

Keterangan	Tahun 2024 - 2025																											
	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
Tahap Persiapan																												
Penjajangan	■																											
Perumusan masalah		■																										
Pengajuan judul		■																										
Studi kepustakaan		■	■																									
Bimbingan			■	■		■				■	■											■	■	■				
Penyusunan usulan					■	■	■	■	■	■	■		■	■														
Seminar usulan penelitian															■													
Perbaikan																■	■	■										
Tahap Penelitian																												
Pengumpulan data																												
A. Obersevasi				■	■	■	■			■	■								■									
B. Wawancara																			■									
C. Angket																			■									
Pengolahan Data																				■	■							
Analisis Data																				■	■							
Tahap Penyusunan																												
Penyusunan Bab 4 - 5																					■	■	■	■				
Sidang Skripsi																											■	
Revisi Skripsi																											■	■