

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia menjadi salah satu negara yang kaya akan bahan tambang. Saat ini rangkaian kegiatan pertambangan banyak dilakukan dengan maksud tertentu seperti penelitian, pengelolaan dan pengusahaan mineral atau batubara. Sedangkan mineral ialah zat senyawa yang berasal dari alam, memiliki karakteristik secara fisik serta susunan buatan teratur atau gabungan berbentuk batuan, baik dalam bentuk lepas atau padu. Batu bara adalah endapan zat senyawa karbonan yang terbentuk secara alamiah dari sisa tumbuh-tumbuhan. Adapun Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP) merupakan salah satu kantor milik negara dibawah susunan organisasi Badan Geologi. Pusat Sumber Daya Mineral, batubara dan Panas Bumi memiliki 4 bidang yaitu Bidang Umum, Kelompok Kerja Mineral, Kelompok Kerja Batubara dan Kelompok Kerja Panas Bumi.

Kegiatan tersebut dilaksanakan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas mineral, batubara, dan panas bumi. Selain itu, karyawan guna mengambil sikap dan meningkatkan produktifitas kerja untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul. Namun kegiatan tersebut tidak terlepas dari kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu aspek yang mengelola instansi. Oleh karena itu, pegawai Pusat Sumber Daya Mineral, batubara dan Panas Bumi perlu memperoleh sikap dan meningkatkan produktivitas kerja guna menyelesaikan permasalahan yang muncul di perusahaan.

Seiring perkembangan waktu terdapat banyak proyek pembangunan infrastruktur yang dilakukan berbagai pihak dalam rangka kemajuan baik di suatu daerah atau negara. Hal ini tentunya memerlukan ketersediaan mineral maupun batu bara yang menjadi salah satu komponen

dalam infrastruktur. Dalam memenuhi komponen tersebut maka lembaga/perusahaan yang terus mengupayakan ketersediaannya ialah Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi. Namun beberapa waktu lalu fakta menunjukkan bahwa terdapat kebijakan Net-zero Emission yang merupakan transisi energi. Hal ini dikarenakan perubahan iklim yang membahayakan akibat penggunaan energi fosil yang berlebih.



**Gambar 1. 1**

### **Kebijakan Transisi Energi**

Sumber : <https://www.esdm.go.id/id/publikasi/infografis>

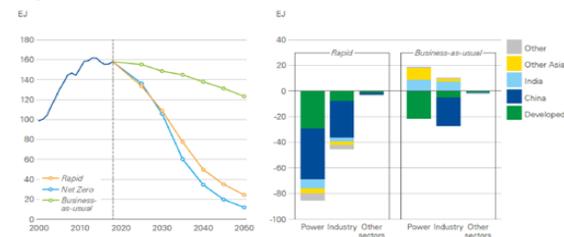
Berdasarkan gambar diatas, terjadinya fakta yang ada di lapangan membuat pemimpin-pemimpin dunia berkomitmen menahan laju temperatur bumi yang setiap tahunnya meningkat dengan didukung oleh peningkatan emisi gas rumah kaca (GRK) yang sudah melebihi batas aman, direncanakan pada Paris Agreement 2015. Kebijakan Net-Zero Emission (NZE) dicanangkan berbagai negara demi tercapainya penurunan laju emisi tersebut, lembaga IEA (International

Energy Agency) telah menerbitkan roadmap bagaimana sebuah negara berhasil menerapkan Net-Zero Emission (NZE).

## Proyeksi Dampak Kebijakan NZE bagi Industri Batubara Global

Kebijakan NZE (Net-zero Emission) yang tengah dicanangkan beberapa negara diprediksi akan membawa dampak yang masif bagi industri batu bara global. Pada seluruh skenario IEA Net-zero Outlook 2050, peran batubara dalam sistem energi global akan **terus menurun**.

### Proyeksi Perurunan Demand Batubara Global (2018 – 2050)



Sumber: BP - Energy Outlook (2020)

### Mengapa Industri Batubara Perlu Bersiap – siap

- Konsumsi batubara global akan **konsisten menurun** dalam 30 tahun kedepan.
- Penurunan konsumsi batubara secara umum akan terkonsentrasi pada sektor **pembangkit listrik** serta **industri**.
- Setelah tahun **2040**, pemanfaatan batubara yang tersisa akan menggunakan teknologi **CCS / CCUS** untuk menanggulangi emisi.

esdm.go.id | @kesdm

Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral

Gambar 1. 2

### Kebijakan Not-Zero Emission

Sumber : <https://www.esdm.go.id/id/publikasi/infografis>

Salah satu sektor industri yang di yakini akan paling terkena dari dampak kebijakan Net-Zero Emission (NZE) yang ada di berbagai negara adalah industri batubara. Dalam skenario yang telah dirancang oleh IEA Net-Zero Outlook 2050, peran batubara terhadap sistem energi global akan terus menurun pertahunnya. BP (British Potroleum) memperkirakan bahwa akan terjadi penurunan tajam permintaan batubara setelah tahun 2020 (BP – Energy Outlook, 2020)

Dengan diterapkannya kebijakan Net-Zero Emission (NZE) adanya prediksi penurunan konsumsi batubara selama 30 tahun kedepan secara konsisten, industri batubara tetntunya siaga

dalam penurunan konsumsi batubara secara umum yang akan berpengaruh pada sektor pembangkit listrik serta industri.

Dalam menghadapi fenomena tersebut maka sumber daya manusia yang ada di Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi perlu berbenah dalam perubahan budaya organisasi maupun lingkungan kerja Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia dapat menyesuaikan diri dengan kebijakan yang ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan beragam karakteristik sumber daya manusia maka potensi yang dimiliki setiap individu berbeda. Apabila suatu perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang berkompeten maka perlu dilakukan produktivitas kerja yang baik.

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Budaya Organisasi**

No.	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pekerjaan bapak/ibu lebih banyak dilakukan berkelompok?	4	40%	6	60%
2	Apakah keputusan manajemen efektif bagi bapak/ibu?	8	80%	2	20%
3	Apakah bapak/ibu bersedia menerima kritik dari pegawai lain?	9	90%	1	10%
4	Apakah perusahaan tempat bapak/ibu bekerja mengamati dan mengikuti perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar?	8	80%	2	20%
5	Apakah selama Bapak/Ibu bekerja pernah meraih penghargaan?	3	30%	7	70%
6	Apakah saat Bapak/Ibu bekerja perusahaan selalu memantau selama aktifitas kerja?	10	100%	0	0%
7	Apakah Bapak/Ibu sudah menjadi bagian dari perusahaan?	8	80%	2	20%
8	Apakah Bapak/Ibu puas dengan hasil kerja yang diperoleh?	7	70%	3	30%
9	Apakah Bapak/Ibu pernah menerima penghargaan sesuai prestasi atau kinerja? (Kenaikan gaji, promosi, dsb)	8	80%	2	20%
10	Apakah divisi tempat Bapak/Ibu bekerja melakukan koordinasi yang baik dengan divisi lain?	9	90%	1	10%

*Sumber : 10 pegawai Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi, 2021.*

Berdasarkan hasil survey penelitian di Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi pada bagian umum dalam tabel 1.1 diperoleh hasil bahwa terdapat masalah pada pekerjaan yang dilakukan lebih banyak berkelompok. 60% menyatakan bahwa pekerjaan kurang banyak melibatkan kelompok dan sebanyak 40% menyatakan bahwa pekerjaan lebih melibatkan kelompok.

Menurut keterangan yang diberikan oleh pegawai, pekerjaan tidak dilakukan secara berkelompok disebabkan karena waktu pengerjaan yang diperlukan cukup lama dan sulit

menyatukan pemikiran antara satu pegawai dengan pegawai lain. Sementara pegawai lain menyatakan jika pekerjaan yang dilakukan tanpa melibatkan kelompok akan meminimalisir dan mempermudah penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

Selain itu terdapat masalah bahwa selama bekerja pegawai meraih penghargaan atau tidak. 70% menyatakan bahwa pegawai tidak menerima penghargaan dan sebanyak 30% menyatakan bahwa pegawai menerima penghargaan selama bekerja.

Menurut keterangan yang diberikan oleh pegawai, perusahaan tidak berfokus untuk memberikan penghargaan kepada pegawai dikarenakan hasil akhir dari pekerjaan pegawai merupakan hal yang perusahaan inginkan. Selain itu perusahaan mempertimbangkan pemberian penghargaan agar pegawai bisa terus melakukan pengembangan dan evaluasi terhadap budaya kerja yang selama ini dilakukan. Sementara pegawai lain menyatakan jika penghargaan diberikan ketika pegawai sudah melebihi target yang ditentukan perusahaan maupun melihat loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Lingkungan Kerja**

No.	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah suara bising yang masuk kedalam ruangan tempat Bapak/Ibu bekerja teredam dengan baik?	2	20%	8	80%
2	Apakah tempat Bapak/Ibu bekerja memiliki pencahayaan yang baik?	9	90%	1	10%
3	Apakah sirkulasi udara yang ada di tempat Bapak/Ibu sudah baik?	8	80%	2	20%
4	Apakah selama Bapak/Ibu bekerja tingkat keamaannya tinggi?	4	40%	6	60%
5	Apakah selama Bapak/Ibu bekerja menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai lain?	9	90%	1	10%
6	Apakah peraturan kerja yang diterapkan perusahaan mempengaruhi pengembangan karir Bapak/Ibu?	8	80%	2	20%

*Sumber : 10 pegawai Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi, 2021.*

Berdasarkan hasil survey penelitian di Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi pada bagian umum dalam tabel 1.2 diperoleh hasil bahwa terdapat masalah pada suara bising yang masuk keruangan tempat pegawai bekerja. 80% menyatakan bahwa suara bising tidak dapat teredam dengan baik sedangkan sebanyak 20% menyatakan bahwa suara bising teredam dengan baik.

Menurut keterangan pegawai, suara bising muncul dikarenakan lokasi perusahaan yang berdekatan dengan jalan raya dan posisi kantor berdekatan dengan ruang produksi, suara yang ditimbulkan dari ruang produksi dan kendaraan yang lalu lalang membuat 80% pegawai merasa terganggu dengan suara bising yang tidak teredam dengan baik sehingga masuk kedalam ruangan tempat bekerja sedangkan 20% pegawai menganggap suara bising tersebut bukan masalah bagi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu terdapat masalah keamanan yang ada di lingkungan perusahaan. 60% pegawai menyatakan bahwa keamanan yang ada di tempat bekerja masih rendah sedangkan 40% lainnya menyatakan keamanan yang ada sudah cukup baik.

Menurut keterangan pegawai, keamanan yang ada pada tempat bekerja masih rendah dikarenakan pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap tamu atau pengunjung yang datang tidak secara ketat dilakukan. Adanya penghalang yang mengelilingi area bekerja di perusahaan yaitu berupa tembok pembatas yang dibuat, dirasa masih kurang tinggi dan tidak ditambahkannya semacam kawat beduri serta kurangnya cctv yang ada di area perusahaan yang mana kurang efektif untuk mencegah orang asing yang berniat jahat untuk masuk kedalam area perusahaan.

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Produktivitas Kerja**

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah Bapak/Ibu memiliki kemampuan khusus dalam bekerja?	4	40%	6	60%
2	Apakah Bapak/Ibu berupaya meraih hasil kerja yang baik?	10	100%	0	0%
3	Apakah Bapak/Ibu bersemangat setiap bekerja?	9	90%	1	10%
4	Apakah Bapak/Ibu siap menerima tantangan dan ekspektasi pekerjaan?	8	80%	2	20%
5	Apakah hasil Bapak/Ibu bekerja menunjukkan kualitas kerja yang baik?	10	100%	0	0%
6	Apakah sumber daya yang digunakan pada tempat Bapak/Ibu bekerja sebanding dengan hasil yang di dapat?	3	30%	7	70%

Sumber : 10 Pegawai Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi, 2021.

Berdasarkan hasil survey penelitian di Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi pada bagian dalam tabel 1.3 diperoleh hasil bahwa 40% pegawai menyatakan mereka

memiliki kemampuan khusus dalam bekerja sedangkan 60% menyatakan mereka tidak memiliki kemampuan khusus dalam bekerja.

Karena sejak awal perekrutan hanya dijabarkan kemampuan dasar maka kemampuan khusus dalam bekerja tidak begitu diasah oleh pegawai. Sehingga hal ini menyebabkan pegawai tidak banyak bekerja menggunakan kemampuan khusus.

Selain itu 30% pegawai menyatakan sumber daya yang digunakan saat bekerja sebanding dengan hasil yang didapat sedangkan ada 70% pegawai menyatakan sumber daya yang digunakan saat bekerja tidak sebanding dengan hasil yang didapat.

Penggunaan sumber daya belum maksimal membuat hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal. Misal, alat-alat yang ada diperusahaan tidak semua digunakan karena alat yang dimiliki tidak bisa menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sehingga sumber daya yang ada tidak dimanfaatkan dengan baik.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan berdasarkan hasil survey awal pada penelitian ini, permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh pegawai di Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi ialah sebagai berikut :

1. Sebagian pegawai yang bekerja merasa tidak pernah mendapat penghargaan ketika meraih prestasi maupun kinerja yang baik. Selain itu, adanya pekerjaan yang jarang dilakukan berkolompok dikarenakan sistem kerja yang dijalankan sejak awal

perekrutan pegawai lebih banyak melibatkan pekerjaan individu pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.

2. Suara bising yang masuk kedalam ruangan tempat bekerja dirasa masih kurang teredam dengan baik bagi sebagian pegawai. selain itu, keamanan yang ada di lingkungan kerja dirasa masih kurang dikarenakan setiap tamu yang datang dan memasuki lingkungan perusahaan tidak dimintai identitas maupun bukti izin yang telah disetujui untuk masuk ke lingkungan perusahaan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.
3. Sebagian pegawai merasa tidak memiliki kemampuan khusus dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, sebagian pegawai juga merasa sumber daya yang digunakan pada tempat bekerja tidak sebanding dengan apa yang di dapat, dikarenakan beberapa alat yang dimiliki oleh perusahaan dirasa kurang dimanfaatkan dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan beberapa pegawai pada Pusat Sumber Daya Manusia, Batubara dan Panas Bumi.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti menguraikan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi, Bandung
2. Bagaimana tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi Bandung

3. Bagaimana tanggapan responden mengenai Produktivitas Kerja pegawai pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi, Bandung
4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi, Bandung baik secara parsial maupun simultan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini ialah ingin mengumpulkan data dan informasi yang terkait dengan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melaksanakan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka maksud dari melaksanakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi

3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.
4. Untuk mengetahui budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Penelitian Teoritis**

#### 1. Bagi Objek Penelitian

Untuk memberikan masukan bagi perusahaan dan dapat menerapkan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

#### 2. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui lebih banyak mengenai Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi serta mempraktkan teori yang telah diteliti selama menempuh pendidikan S1.

### **1.4.2 Kegunaan Penelitian Praktis**

Adapun kegunaan akademis bagi penelitian ini untuk pengembangan ilmu Manajemen, bagi peneliti lain, dan peneliti sendiri diantaranya yaitu :

#### 1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk ilmu manajemen terutama di bidang sumber daya manusia mengenai Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga dengan adanya ilmu ini akan memajukan dan menambah ilmu dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.

## 2. Bagi Peneliti Lain

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pembelajaran mengenai Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## 3. Bagi Peneliti Sendiri

Penulis mendapatkan wawasan baru mengenai Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Selain itu penulis mengetahui definisi dari Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menurut para ahli, faktor, dan lain sebagainya.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi Jl. Soekarno-Hatta No. 444, Pasirluyu, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa barat 40254, Indonesia.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi terkait Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan ini dimulai pada bulan Oktober 2021 sampai dengan Februari 2021 yaitu sebagai berikut

:

**Tabel 1.4**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei tempat penelitian	■	■	■																					
2	Melakukan penelitian					■	■	■	■	■	■														
3	Mencari data					■	■	■																	
4	Membuat proposal	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Seminar SUP										■														
6	Revisi													■	■	■								■	■
7	Penelitian lapangan					■	■	■	■	■	■	■	■												
8	Bimbingan					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
9	Sidang Akhir																						■		