

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang berperan penting di dalam perusahaan atau organisasi, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). Manusia adalah seseorang yang mampu melaksanakan fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengontrol agar perusahaan berjalan baik. Manusia sebagai penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain, betapapun pesatnya perkembangan teknologi namun bila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka hasilnya tidak akan mungkin menjadi seperti yang diharapkan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi,

pengembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan. (Sutrisno, 2017:3)

Sinungan (2014:12), mengemukakan produktivitas kerja adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerja yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pelatihan (*training*) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabarkannya. (Sutrisno, 2017:67).

Usaha dalam mengembangkan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, biasanya dilakukan latihan-latihan tertentu sesuai dengan arah dan bidang kerja masing-masing. Pengembangan karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan karyawan untuk lebih produktif dan menambah efektivitas kerja karyawan (Samsudin, 2019:89). Disamping diadakannya pelatihan, faktor masa kerja dan lingkungan kerja sebagai poin penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sekarang ini banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang industri tembakau, terutama di kota Kudus. Sehingga persaingan semakin ketat. Setiap perusahaan selalu bersaing untuk menciptakan inovasi-inovasi produk baru. Perusahaan PT. Aroma Tobacco International Kudus memasok rokok yang jumlahnya sudah memiliki target tersendiri setiap tahunnya untuk

mengatasi presentasi kebutuhan pasar yang semakin besar di kalangan pembeli. Namun demikian, pada Perusahaan PT. Aroma Tobacco International Kudus, ditemukan masalah yang spesifik mengenai tidak tercapainya target produksi. Jelas hal seperti ini perlu ditanggulangi lebih keras oleh manajemen pabrik rokok untuk menjaga produksi perusahaan dengan meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan yang ideal, pencapaian tujuan produksi perusahaan akan lebih mudah. Sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan beberapa faktor seperti pelatihan kerja. Berdasarkan survey terhadap beberapa karyawan diketahui bahwa pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dinilai kurang menarik, karena tidak ada pengenalan mengenai profil perusahaan dan produk-produknya secara detail. Padahal, dengan adanya pelatihan akan memungkinkan karyawan untuk memajukan kemampuan kerja mereka, menguasai keterampilan baru, mempelajari perkembangan baru yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Faktor selanjutnya adalah masa kerja, tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi (Susilowati, 2013:109). Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti terpenuhinya fasilitas-fasilitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik akan

menimbulkan suasana yang nyaman sehingga karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenyamanan pada tempat kerja merupakan salah satu pendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PT. Aroma Tobacco International merupakan salah satu perusahaan rokok yang ada di kota Kudus. Yang didirikan pada tanggal 17 Oktober 2006 dan berpusat di Kudus Jawa Tengah. PT. Aroma memproduksi berbagai jenis rokok kretek, baik sigaret kretek tangan (SKT) maupun sigaret kretek mesin (SKM). Contoh produk dari SKT yaitu Aroma 12, Aroma inovasi 12, Aroma slim 16 dan Aroma Slim 12. Sedangkan pada produk SKM ada dua produk yaitu Aroma Mile dan Aroma Bold. Fenomena yang terjadi di PT. Aroma Tobacco International Kudus adalah produktivitas karyawan yang belum maksimal sebagaimana didukung dengan data realisasi produksi dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Produksi SKT PT. Aroma Tobacco International Tahun 2017-2021

Produk	Tahun	Target	Produksi	Persentase
Aro 12	2017	65,004,000	64,401,600	99.07%
	2018	67,002,000	65,176,800	97.28%
	2019	67,002,000	65,719,200	98.09%
	2020	85,002,000	83,484,000	98.21%
	2021	80,004,000	76,632,000	95.79%
Aros 16	2017	240,000,000	239,852,800	99.94%
	2018	270,000,000	267,148,800	98.94%
	2019	205,000,000	201,918,400	98.50%
	2020	345,000,000	332,240,000	96.30%
	2021	235,000,000	229,017,600	97.45%
Rata-rata				97.96%

Sumber: Bagian Produksi SKT PT. Aroma Tobacco International, 2022.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum maksimal yang ditunjukkan dengan produksi rokok yang belum memenuhi target setiap tahunnya. Dimana rata-rata sebesar 97,96% dari total 100% target produksi. Beberapa faktor penyebabnya antara lain faktor pelatihan, masa kerja dan *work environment*. Pada faktor pelatihan terdapat perbedaan antara peraturan dengan realisasinya, ada kesenjangan antara konsepnya pabrik atau aturan sama pelaksanaannya. Karena jika sesuai dengan peraturan yang berlaku masa pelatihan seharusnya 1 minggu. Namun kenyataannya sebelum 1 minggu pelatihan sudah selesai dan karyawan diwajibkan untuk bekerja, sehingga materi yang diberikan kurang. Misalnya dalam pengenalan bahan baku belum diberikan. Pada faktor masa kerja terdapat permasalahan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun mengalami *Carpal Tunnel Syndrome* (CTS) yaitu penyakit jepitan saraf tersering, dengan keluhan adanya nyeri, gringgingen atau tebal di pergelangan tangan atau telapak tangan menjalar ke jari sehingga hal tersebut berdampak penurunan pada produktivitas karyawan dalam melinting rokok. Pada faktor *work environment* ruang produksi SKT penerangannya kurang maksimal. Disamping itu suhu udara dalam ruangan kerja terasa panas karena sirkulasi udara yang kurang sehingga diperlukan tambahan mengenai suhu udara (*exhaust*).

Penelitian yang dilakukan oleh Haryo dan Handojo (2018) dan Sari (2022) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Niken dan Djastuti (2017) mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Research gap dari penelitian terdahulu oleh Pranata (2018) dan Prayudo dkk (2020) menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Berbalik dengan hasil penelitian Karima, dkk (2017) yang mengatakan bahwa masa kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan Ulum dkk (2018) dan Damayanti dkk (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbanding terbalik dengan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Dahlia, 2019).

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan, Masa Kerja dan *Work Environment* terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Aroma Tobacco International Kudus).**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Variabel independen terdiri dari pelatihan, masa kerja dan *work environment*, variabel dependen adalah produktivitas karyawan
2. Penelitian mengambil obyek PT. Aroma Tobacco International Kudus yang memproduksi jenis rokok kretek tangan (SKT) seperti Aroma 12 dan Aroma Slim 16.

3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi SKT di PT. Aroma Tobacco International Kudus.
4. Penelitian ini akan dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan tabel 1.1, produksi PT. Aroma Tobacco International tahun 2017-2021 menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum maksimal yang ditunjukkan dengan produksi rokok yang belum memenuhi target setiap tahunnya. Dimana rata-rata sebesar 97,96% dari total 100% target produksi. Beberapa faktor penyebabnya antara lain:

Pelatihan: terdapat perbedaan antara peraturan dengan realisasinya, ada kesenjangan antara konsepnya pabrik atau aturan sama pelaksanaannya. Karena jika sesuai dengan peraturan yang berlaku masa pelatihan seharusnya 1 minggu. Namun kenyataannya sebelum 1 minggu pelatihan sudah selesai dan karyawan diwajibkan untuk bekerja, sehingga materi yang diberikan kurang. Misalnya dalam pengenalan bahan baku belum diberikan.

Masa kerja: permasalahan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun mengalami *Carpal Tunnel Syndrome* (CTS) yaitu penyakit jepitan saraf tersering, dengan keluhan adanya nyeri, gringgingen atau tebal di pergelangan tangan atau telapak tangan menjalar ke jari sehingga hal tersebut berdampak penurunan pada produktivitas karyawan dalam melinting rokok.

Work environment: ruang produksi SKT penerangannya kurang maksimal. Disamping itu suhu udara dalam ruangan kerja terasa panas karena

sirkulasi udara yang kurang sehingga diperlukan tambahan mengenai suhu udara (*exhaust*).

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT. Aroma Tobacco International Kudus ?
2. Bagaimana pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Aroma Tobacco International Kudus ?
3. Bagaimana pengaruh *work environment* terhadap produktivitas karyawan PT. Aroma Tobacco International Kudus ?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, masa kerja dan *work environment* terhadap produktivitas karyawan PT. Aroma Tobacco International Kudus secara berganda?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan PT. Aroma Tobacco International Kudus
2. Menganalisis pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Aroma Tobacco International Kudus
3. Menganalisis pengaruh *work environment* terhadap produktivitas karyawan PT. Aroma Tobacco International Kudus

4. Menganalisis pengaruh pelatihan, masa kerja dan *work environment* terhadap produktivitas karyawan PT. Aroma Tobacco International Kudus secara berganda.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan yang dijalani penulis sehingga mampu menambah pengetahuan dan wawasan khususnya yang berkaitan dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia bagi semua orang yang membacanya khususnya mahasiswa Universitas Muria Kudus.

2. Manfaat Praktis

Memberikan kontribusi bagi perusahaan yaitu manajemen PT. Aroma Tobacco International Kudus untuk meningkatkan perhatian dalam hal pelatihan, masa kerja dan *work environment*.