

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Industri rokok adalah sebuah industri yang memiliki kontribusi besar bagi pemerintah dari sisi pendapatan negara. Kementerian keuangan menjelaskan realisasi penerimaan cukai hasil tembakau (CHT) menembus angka Rp, 198,02 triliun pada tahun 2022, angka ini meningkat 4,9% dibandingkan pada tahun 2021 sebesar Rp. 188,81 triliun (Putri, 2022). Penerimaan hasil cukai tembakau yang naik tiap tahunnya dikarenakan masyarakat Indonesia sebagian besar adalah perokok, mulai dari remaja sampai orang tua baik itu laki-laki maupun perempuan. Dilihat dalam proses produksinya, rokok melibatkan banyak tenaga kerja mulai dari membudidayakan tanaman tembakau oleh petani, pendistribusian hasil panen oleh distributor, dan proses pengolahan yang dilakukan di pabrik hingga menjadi rokok, dengan ini secara tidak langsung industri rokok mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Adanya proses tersebut, masyarakat dapat berkerja dan memenuhi kebutuhannya. Dengan kondisi seperti ini maka produktivitas industri rokok sangat berpotensi untuk ditingkatkan (Sitepu, 2016).

Pada persaingan industri rokok yang menunjukkan gejala semakin menantang dan kompetitif, maka perusahaan terutama setelah masa pandemi Covid-19 yang menunjukkan adanya penurunan kasus secara signifikan. Oleh karena itu pelaku usaha mengharapkan dapat segera pulih dan terus maju, agar dapat memenuhi kebutuhan konsumen akan produk yang dihasilkan berupa barang ataupun jasa.

Teknologi yang canggih, tetap harus disertai dengan kemampuan sumber daya manusia yang unggul yaitu karyawan yang produktif yang mampu menghasilkan kinerja terbaiknya dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Atas sebab tersebut maka perusahaan pada saat ini ingin meningkatkan produktivitas karyawan yang masih perlu ditingkatkan (Sandhi et al., 2023).

Karyawan merupakan aset utama dari setiap perusahaan, mereka memainkan peran perencanaan, penentu dan terwujudnya keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki keterampilan kerja yang diperlukan oleh sebuah perusahaan sehingga dapat menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan yang direncanakan dengan berdasarkan kemampuan yang dimiliki, karena setiap perusahaan pastinya ingin menyelaraskan bisnisnya dengan keterampilan yang dimiliki setiap karyawannya (Gustiana et al., 2022).

Produktivitas yang baik di tunjukkan dengan pencapaian hasil sesuai dengan target perusahaan, adapun adanya penurunan produktivitas dapat memperlambat pencapaian dari target produksi. Hal ini juga akan mampu secara langsung ataupun tidak langsung akan menurunkan kinerja serta keuntungan dari perusahaan. Diharapkan dengan produktivitas yang baik akan menghasilkan keberlangsungan hidup perusahaan di waktu yang akan datang. Sebagaimana diketahui banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain kepemimpinan, kepuasan kerja, ketrampilan kerja, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, kompensasi, motivasi (Efendi et al., 2018). Pada penelitian ini fokus pada

ketrampilan kerja, disiplin kerja dan upah kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas.

Berdasarkan informasi dari HRD PR Rajan Nabadi Kudus memperoleh informasi bahwa PR (Pabrik Rokok) Rajan Nabadi merupakan pabrik rokok yang berada di Kudus karena seperti yang diketahui Kudus terkenal akan banyaknya jumlah produsen rokok bahkan menjadi kota dengan produksi rokok terbesar di Jawa Tengah dengan jumlah pabrik rokok skala kecil yang cukup banyak, salah satunya adalah PR Rajan Nabadi. PR Rajan Nabadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Perusahaan ini memproduksi rokok dengan rata-rata jumlah produksi 300.000 batang perhari dengan jumlah 233 karyawan.

Produk rokok yang diproduksi PR. Rajan Nabadi Kudus adalah rokok kretek, artinya rokok yang tanpa filter. Rokok jenis ini adalah produk SKT (sigaret kretek tangan) yang cara pembuatannya masih menggunakan cara tradisional atau alat manual. Proses pembuatan rokok kretek ini dimulai dari proses penerimaan bahan baku dari gudang kemudian proses penggilingan atau pelintingan dan pemotongan ujung rokok yang telah dilinting atau biasa disebut proses pembatilan, kemudian proses yang terakhir adalah *quality control* dan pengemasan atau penyelapan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan,

sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya (Tsauri, 2022: 130).

Tabel 1.1
Jumlah Produksi Rokok Per Tiga Bulan dalam 4 Tahun (dalam batang)
2019-2022

| Tahun /Bulan | Januari - Maret | April - Juni | Juli – September | Oktober – Desember | Jumlah Produk/Thn | Target Tahunan | (%) |
|--------------|-----------------|--------------|------------------|--------------------|-------------------|----------------|------|
| 2019 | 16.632.500 | 14.686.000 | 18.997.500 | 21.526.500 | 71.833.500 | 70.000.000 | 102% |
| 2020 | 9.756.000 | 12.470.000 | 14.359.000 | 12.379.500 | 48.964.500 | 70.000.000 | 69% |
| 2021 | 11.942.400 | 14.481.600 | 18.115.200 | 20.478.400 | 65.017.600 | 70.000.000 | 92% |
| 2022 | 9.674.800 | 13.352.200 | 16.489.700 | 16.674.000 | 56.190.700 | 70.000.000 | 80% |

Sumber: HRD PR Rajan Nabadi Kudus. 2023

Berdasarkan data di atas maka dapat di ketahui bahwa dari tahun 2019-2022 ini jumlah produksi produk rokok PR Rajan Nabadi menurun padahal jumlah karyawan yang dimiliki cukup banyak yaitu 233 karyawan bagian produksi, ditahun 2019 awal ketika pandemi covid-19 melanda PR Rajan Nabadi masih mampu memproduksi dan menjual produk rokok dengan jumlah tinggi mencapai 102% sesuai dengan target dalam satu tahun. Namun di tahun 2020 jumlah penjualan produk rokok menurun drastis mencapai 69% dari tahun sebelumnya. Di tahun 2021 meskipun terjadi peningkatan produksi sebanyak 92% akan tetapi di tahun 2022 mengalami penurunan kembali mencapai 80%, padahal jumlah produksi dan penjualan di tahun 2021 dan 2022 lebih tinggi di dibandingkan dengan tahun 2020 akan tetapi jumlah produksi dan penjualan pada tahun tersebut tidak memenuhi target produksi yang sebesar 70.000.000 batang rokok, penurunan produktivitas kerja disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan tersebut yaitu mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan seperti mengobrol dan bersantai pada waktu

jam kerja, karena hal tersebut dapat menghambat jalannya proses penyelesaian kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan. Fenomena disiplin kerja tersebut mengacu pada tabel 1.1 diatas.

Amirullah & Budiono (2014: 21) menjelaskan bahwa “*Skill* atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Jika pegawai atau karyawan mempunyai ketrampilan yang baik maka dapat mudah untuk mencapai tujuan, disisi lain pegawai yang mempunyai kemampuan yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan yang ditargetkan. Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut (Lengkong et al., 2019).

Fenomena keterampilan kerja menurut HRD PR Rajan Nabadi dimana ketrampilan kerja karyawan masih perlu ditingkatkan karena masih belum sepenuhnya memenuhi standar dan tujuan yang diharapkan, dikarenakan kemampuan karyawan yang berbeda-beda dan juga kesalahan-kesalahan yang kerap terjadi di lapangan kerja serta lingkungan kerja baru yang belum di kuasai karyawan, sehingga membuat produktivitas kerja menurun. Fenomena keterampilan kerja tersebut mengacu pada tabel 1.1 diatas

Produktivitas kerja pada umumnya merupakan kemampuann seseorang pegawai perusahaan atau organisasi menghasilkan barang atau jasa dalam waktu yang singkat dan hasilnya sesuai dengan yang ditargetkan dan produktivitas

adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan (Eni Mahawati, 2021: 148).

Berdasarkan tabel 1.1 data jumlah produksi rokok pertahun (dalam batang) 2019-2022 di atas maka dapat di ketahui bahwa dari tahun 2019-2022 ini jumlah produksi produk rokok PR Rajan Nabadi menurun padahal jumlah karyawan yang dimiliki cukup banyak yaitu 175 karyawan bagian produksi, ditahun 2019 awal ketika pandemi covid-19 melanda PR Rajan Nabadi masih mampu memproduksi dan menjual produk rokok dengan jumlah tinggi mencapai 102% sesuai dengan target dalam satu tahun. Namun di tahun 2020 jumlah penjualan produk rokok menurun drastis mencapai 69% dari tahun sebelumnya. Di tahun 2021 meskipun terjadi peningkatan produksi sebanyak 92% akan tetapi di tahun 2022 mengalami penurunan kembali mencapai 80%, padahal jumlah produksi dan penjualan di tahun 2021 dan 2022 lebih tinggi di bandingkan dengan tahun 2020 akan tetapi jumlah produksi dan penjualan pada tahun tersebut tidak memenuhi target produksi yang sebesar 70.000.000 batang rokok, padahal menurut pemilik PR Rajan Nabadi Kudus tingkat permintaan produk mereka tinggi meskipun jumlah karyawan yang dimiliki justru bertambah akan tetapi produksi rokok yang di hasilkan kecil.

Upah kerja merupakan hak pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja tersebut putus (Lamijan & Wihoy, 2021: 15). Upah memainkan peran yang sangat

penting dalam karyawan dan juga demi kelangsungan hidup perusahaan. Sebagai karyawan, harapan mendapatkan upah adalah satu-satunya alasan untuk mereka bekerja, meskipun ada pula yang berpendapat bahwa upah hanyalah salah satu dari sekian banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerjanya (Rampisela et al., 2020).

Tabel 1.2
Perbandingan Upah Karyawan PR. Rajan Nabadi dan UMK
Kabupaten Kudus Tahun 2023

| Nama Bidang | Rata-rata Gaji Karyawan | UMK Kabupaten Kudus |
|--------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| Karyawan bagian produksi | Rp. 1.170.000, -/bulan | Rp. 2.293.058, -/bulan |

Sumber: HRD Rajan Nabadi Kudus. 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi PR. Rajan Nabadi Kudus merasa pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya membutuhkan tenaga yang tinggi, jam kerja yang banyak dan hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan standar UMK Kabupaten Kudus, Hal tersebut dapat dilihat dari upah yang didapatkan karyawan Rp. 1.170.000.-/bulan dan nilai tersebut belum mencapai UMK Kabupaten Kudus

Terdapat *research gap* pada penelitian Pratiwi & Permatasari (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah kerja karyawan, penelitian yang sama dilakukan Putri et al., (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah kerja dan penelitian dari Pasca & Nurasih (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah kerja.

Penelitian dari Fauziyah et al., (2023) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah kerja karyawan, penelitian

sama dilakukan Hamonangan et al., (2021) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah kerja dan penelitian Putra et al., (2022) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah kerja.

Penelitian dari Sandhi et al., (2023) menyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, penelitian yang sama dilakukan Ilmi & Agus (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan penelitian Septiady & Setiadi (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian dari Sandhi et al., (2023) menyatakan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, penelitian yang sama dilakukan oleh Sari & Sari, (2023) menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan penelitian Nafiah et al., (2020) menyatakan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian dari Azizah (2022) menyatakan bahwa upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah kerja, penelitian yang sama dari Widadi & Prijati, (2020) menyatakan upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan penelitian dari Fahrezi & Sudibyo (2023) menyatakan bahwa upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PR Rajan Nabadi Kudus dengan judul “PENGARUH DISIPLIN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI UPAH KERJA (STUDI KASUS KARYAWAN BAGAIN PRODUKSI PR RAJAN NABADI KUDUS)”.

1.2.Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah:

- a. Variabel Eksogen pada penelitian ini adalah Disiplin dan Keterampilan Kerja pada karyawan bagian produksi PR Rajan Nabadi Kudus.
- b. Variabel Endogen pada penelitian ini adalah Produktivitas Kerja pada karyawan bagian produksi PR Rajan Nabadi Kudus.
- c. Variabel Intervening pada penelitian ini adalah Upah Kerja pada karyawan bagian produksi PR Rajan Nabadi Kudus.
- d. Objek pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PR Rajan Nabadi Kudus, yang dimaksud karyawan bagian produksi adalah giling, linting, mbatil, yang bekerja secara individu.
- e. Waktu penelitian dilakukan 2 bulan setelah proposal di setujui.

1.3.Perumusan Masalah

1. Masalah disiplin kerja yang terjadi adalah karyawan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.
2. Masalah keterampilan kerja yang terjadi adalah kurangnya keterampilan karyawan dalam bekerja, dikarenakan kemampuan karyawan yang berbeda-beda dan juga kesalahan-kesalahan yang kerap terjadi dilapangan kerja.

3. Masalah produktivitas yang terjadi adalah produktivitas mengalami penurunan padahal permintaan produk meningkat.
4. Masalah upah yang terjadi adalah upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan di bawah standar UMK Kabupaten Kudus.

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut pada PR Rajan Nabadi Kudus, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap upah kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus?
4. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap upah kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus?
5. Bagaimana pengaruh upah kerja terhadap produktivitas kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui upah kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus?
7. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja melalui upah kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus?

1.4. Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus.
2. Menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap upah kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus.
4. Menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap upah kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus.
5. Menganalisis pengaruh upah kerja terhadap produktivitas kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus.
6. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui upah kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus.
7. Menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja melalui upah kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini mencakup berbagai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini nantinya akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan teoritis terutama mengenai disiplin, keterampilan, produktivitas kerja dan upah kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini menggambarkan praktek MSDM di PR Rajan Nabadi Kudus tentang pengaruh disiplin, keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja melalui upah kerja.

