

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Indonesia merupakan bangsa yang mempunyai kekayaan yang berlimpah dan memiliki tanah subur. Oleh karena itu orang memanfaatkan sumber daya alam untuk membuat suatu usaha yang nantinya melibatkan alam dan manusia sehingga beberapa perusahaan Industri ada di Indonesia, salah satunya yang berdiri di Bali yaitu perusahaan CV. Mente Bali Sejahtera, pabrik perusahaan industri ini berlokasi di Desa Ban, Kecamatan Kubu Karangasem. Berdasarkan kegiatan yang dilakukan perusahaan ini maka dapat diketahui bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur. Menurut Warren (2005) kegiatan utama perusahaan manufaktur adalah mengolah bahan mentah menjadi barang jadi, yang kemudian dijual untuk memperoleh keuntungan.

Di era revolusi industri ini, keberadaan teknologi dan mesin telah merambah di dunia industri, sudah tidak asing lagi bila penggunaan tenaga manusia semakin berkurang. Namun tidak sepenuhnya teknologi dan mesin mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adan manusia yang memegang kendali karena manusia memiliki peran penting sebagai penggerak dari teknologi dan mesin-mesin yang dimiliki perusahaan. Ardana, dkk (2012) menyatakan bahwa manusia merupakan aset terpenting organisasi dan berperan yang vital terhadap organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia sangat menentukan

keberhasilan perusahaan. Pabrik perusahaan CV. Mente Bali Sejahtera, dalam kegiatan operasionalnya telah menggunakan teknologi dan mesin-mesin yang dioperasikan oleh masing-masing karyawan pada bidangnya. Mesin-mesin yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat ternyata tidak bisa memberikan hasil yang maksimal oleh karena itu tenaga manusia sangat penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, selain perannya sebagai penggerak teknologi dan mesin manusia juga dapat menyelesaikan pekerjaan yang beberapa tidak dapat diselesaikan oleh mesin.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Direktur Pabrik perusahaan CV. Mente Bali Sejahtera dapat diketahui bahwa perusahaan memperoleh bahan baku langsung dari petani lokal, Petani lokal yang ada di Bali dan perusahaan mengambil 50% dari populasi biji mete di Bali setiap musimnya. Biji mete kemudian diolah menjadi produk pangan berupa camilan. Setiap tahun, perusahaan memiliki target produksi yang ditetapkan, target ini diiringi dengan permintaan pasar akan produksi camilan yang dibuat pabrik CV. Mente Bali Sejahtera. Tidak bisa lepas dari tenaga manusia maka manajemen perusahaan membuat keputusan untuk menambah karyawan di pabrik CV. Mente Bali Sejahtera. Peningkatan target produksi membuat manajemen perusahaan selalu melakukan analisis SWOT terutama dibagian SDM yang harus terus berkelanjutan untuk mempertahankan dan memajukan visi dan misi perusahaan.

Sistem produksi di pabrik CV. Mente Bali Sejahtera merupakan serangkaian proses yang saling berkaitan. Oleh karena itu apabila ada satu rangkaian yang tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik maka akan berdampak pada rangkaian selanjutnya. Proses produksi yang dilakukan mulai

dari *grading* yaitu pemisahan biji mete berdasarkan ukurannya, ada empat jenis ukuran yaitu A, B, C, dan D. kemudian dilakukan *stemming* untuk memperlunak kulit luar biji mete dan mengurangi kadar minyak. Selanjutnya dibawa ke mesin *cutting*, untuk dilakukan pemotongan pada kulit luar biji mete. kemudian diserahkan kepada petugas cangkil untuk mengeluarkan biji mete dari kulitnya. selanjutnya diserahkan kepada petugas *filler* untuk memisahkan biji mete dari kulit dalamnya. Kemudian dibawa bagian *kitchen* untuk dilakukan proses pengovenan dan pemberian varian rasa pada biji mete. selanjutnya biji mete yang sudah diolah dibawa ke bagian *pakaging* untuk dilakukan pengemasan sehingga menjadi produk yang selanjut di *packing* oleh petugas kemudian dibawa ke tempat penyimpanan produk. Setiap tahapan dalam proses tersebut selalu di cek oleh petugas *quality control*.

Meningkatnya permintaan pasar terhadap produk membuat perusahaan meningkatkan target produksinya dan juga menambah karyawan pada bagian produksi supaya target tersebut dapat tercapai. Karyawan baru yang direkrut CV. Mente Bali Sejahtera, langsung dibekerjakan namun sebelumnya diberikan arahan mengenai apa yang harus dikerjakan. Pada akhir tahun 2018, manajemen perusahaan mengecek produk yang dihasilkan selama satu tahun sehingga total produksi dapat diketahui, dengan melihat target produksi dan produksi produk yang dihasilkan ternyata target produksi produk tidak tercapai di tahun 2018. Sehingga manajemen perusahaan meninjau kembali hasil pekerjaan karyawan setiap bulannya dan ternyata pada bulan Agustus sampai Desember 2018 ada penurunan jumlah produk yang dihasilkan sehingga ini mengakibatkan target produksi pada tahun 2018 tidak tercapai. Target produksi setiap bulan adalah

5.000 kemasan produk yang terdiri dari *Granola bites*, *Cacao*, *Roasted*, *Sea salt*, dan *Chili lime*. Pada bulan Oktober produk yang mampu diselesaikan sebanyak 4.300 atau 86% dari target produk setiap bulan maka produk yang tidak bisa diselesaikan sebanyak 14%, pada bulan November produk yang mampu diselesaikan sebanyak 3.930 atau 78,6% dari target produk setiap bulan maka yang bisa diselesaikan sebanyak 21,4%, dan bulan Desember produk yang mampu diselesaikan 4.050 atau 81% dari target produk setiap bulan maka produk yang tidak bisa diselesaikan sebanyak 19%.

Tidak tercapainya target produksi pada tahun 2018 disebabkan pelatihan yang diadakan tidak efektif, materi yang dibawakan oleh pelatih tidak sesuai dengan komponen peserta, hal ini diketahui dari peserta pelatihan yang bekerja di bagian *kitchen*, namun saat pelatihan materi didapat yaitu prosedur pengeringan buah, seharusnya peserta mendapatkan materi tentang perataan adonan pada Loyang, pencampuran bahan, prosedur pembuatan *caramel*, dan prosedur pengovenan. Meningkatnya permintaan pasar pada produk camilan berakibat pada peningkatan target produksi yang harus dicapai karyawan dan karyawan dituntut untuk berupaya menaikkan pencapaian produksinya, namun upaya karyawan dalam hal tersebut belum mampu menghasilkan produk yang jumlahnya lebih banyak atau sesuai target. Karyawan yang bersemangat dalam bekerja cenderung selalu ingin meningkatkan hasil produksinya namun karyawan yang kurang bersemangat produksi kerjanya tidak ada yang meningkat. Disamping itu kualitas hasil pekerjaan karyawan masih ada yang belum mencapai standar kualitas yang ditetapkan yaitu pada bagian *kitchen* tepatnya karyawan yang bertugas dalam meratakan adonan ke dalam Loyang, standar kualitas perataan adonan adalah

sama rata agar keseluruhan matang setelah di oven. Namun setelah ditelusuri masih terdapat adonan dalam Loyang yang tidak matang keseluruhan, hal ini dikarenakan adonan tidak rata, sehingga ada yang matang dan ada yang tidak. Efisiensi penggunaan sumber daya dengan hasil yang dicapai belum sesuai dengan standar yaitu standar dari 60 ton biji mete menghasilkan 60.000 kemasan produk.

Penurunan jumlah produk yang dihasilkan ini, sangat berkaitan erat dengan manusia yang memiliki pekerjaan dalam produksi produk ini. Keberhasilan perusahaan tergantung pada produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut (Purnami, 2019). Oleh sebab itu produktivitas kerja karyawan diharapkan mampu membantu perusahaan guna menggapai tujuan. Jadi bagi perusahaan produktivitas kerja perusahaan menjadi hal penting maka dari itu penurunan jumlah produk yang dihasilkan karyawan CV. Mente Bali Sejahtera perlu mendapat perhatian khusus dan tindak lanjut dari manajemen perusahaan. tingginya produktivitas kerja karyawan dapat diperoleh melalui peningkatan kemampuan yang dimiliki karyawan supaya tujuan perusahaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien (Purnami, 2019). Zulkarnaen (2018) juga mengungkapkan hal yang senada yaitu produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil, hal ini dilihat dari segi kuantitas. Jadi kesimpulannya adalah produktivitas kerja karyawan berhubungan erat dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kemampuan tersebut harus senantiasa dilatih supaya karyawan produktif, sehingga produktivitas kerjanya tinggi dan akhirnya tujuan perusahaan juga dapat tercapai. Peningkatan

produktivitas kerja pada karyawan menggambarkan ketepatan dan kecepatan karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan (Purnami, 2019).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan diantaranya, pelatihan Simanjuntak dalam (Sutrisno, 2009). Pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan guna meningkatkan produktivitas kerjanya. Jadi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan CV. Mente Bali Sejahtera, keefektifan pelatihan perlu diperhatikan, materi yang dibawakan harus disesuaikan dengan komponen peserta latihan. Pelatihan dapat dilakukan dengan metode pelatihan pada tempat kerja maupun tidak di tempat kerja Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), terampil (*skill*), dan etika kerja (*attitudes*) para karyawan dalam melakukan belajar dalam sebuah pelatihan (Saprudin, 2018). Dalam pelatihan karyawan dapat diberikan pengetahuan berupa pemahaman mengenai prosedur, proses-proses, peraturan-peraturan, dan ilmu-ilmu berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilakukan sehingga karyawan paham dengan pekerjaannya, akhirnya dapat dengan mudah melakukan pekerjaannya dan berakibat pada produktivitas kerjanya. Untuk dapat bersaing dengan baik, perusahaan harus bisa memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki secara maksimal. Melalui program pelatihan, seluruh kemampuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat ditingkatkan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan (Zulkarnaen, 2018).

Selain pelatihan, produktivitas kerja juga dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala yang ada di lingkungan karyawan pada fisik maupun non fisik yang dapat berpengaruh pada karyawan

saat melaksanakan tugasnya. Hal tersebut didukung oleh pendapat Sunyoto (2012) yang mengungkapkan lingkungan kerja ialah semua yang terdapat didekat karyawan yang bisa berpengaruh pada karyawan saat melaksanakan pekerjaan dibebankannya. Lingkungan kerja ialah kondisi di wilayah tempat kerja fisik maupun non fisik sehingga memiliki dampak yang positif dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Wulandani, 2018). Tingkat kenyamanan lingkungan kerja pada pabrik perusahaan CV. Mente Bali Sejahtera dapat dikategorikan rendah karena masih ada tempat yang kotor, ruangan yang panas, bau tidak sedap, suara getaran mesin yang keras. Secara fisik hubungan antar karyawan kurang harmonis. Karyawan akan termotivasi jika lingkungan kerjanya kundusif dan nyaman sehingga tujuan perusahaan tercapai (Swandono, 2016). Lingkungan kerja ialah komponen yang dapat disentuh dan yang tidak dapat disentuh pada organisasi yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan bisa ditingkatkan pada peran lingkungan kerja yang mendukung (Swandono, 2016).

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, produktivitas kerja karyawan pada Pabrik CV. Mente Bali sangat perlu ditindaklanjuti karena pelatihan yang diadakan tidak efektif. Menurut Simanjuntak dalam (Sutrisno, 2009), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan. Pelatihan yang dilakukan dengan efektif dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. maka dari uraian tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian di pabrik perusahaan CV. Mente Bali Sejahtera dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variable Moderasi (Studi Pada CV. Mente Bali Sejahtera)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, sehingga beberapa temuan permasalahan yang terjadi di perusahaan yaitu.

1. Produktivitas kerja karyawan diperusahaan rendah
2. Pelatihan tidak dilaksanakan dengan efektif
3. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan termasuk kategori belum memadai

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada Perusahaan CV. Menté Bali Sejahtera, sehingga diberikan batasan pada variabel pelatihan, produktivitas kerja dan lingkungan kerja pada Perusahaan CV. Menté Bali Sejahtera.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti dapat mengemukakan beberapa rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi lingkungan kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel berikut ini.

1. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja
2. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja yang dimoderasi lingkungan kerja

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Bagi pengembangan ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia, dalam penelitian ini memiliki harapan agar bisa menjadi bahan yang bermanfaat bagi lingkungan kerja, pelatihan, dan produktivitas kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil yang diperoleh dalam penelitian memiliki harapan agar bisa digunakan sebagai saran dan referensi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi perusahaan CV. Mente Bali Sejahtera dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berfokus pada pelatihan, lingkungan kerja disekitar.

