BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang MasalahPenelitian

Air minum merupakan salah satu kebutuhan manusia yang paling pokok.setiap manusia yang masih hidup membutuhkan air untuk minum. Bahkan para ahli kesehatan sering mengatakan bahwa setiap orang harus mengkonsumsi air minimal delapan gelas per hari. Penyebabnya adalah kadar air tubuh manusia mencapai 70%, dan untuk tetap hidup air dalam tubuh tersebut harus dipertahankan. Namun agar tetap sehat, air minum harus memenuhi persyaratan fisik, kimia, maupun bakteriologis (Mahani,2015).

Masyarakat Indonesia sering mengalami kesulitan mencari air yang layak minum, ini bukannya lantaran air sulit ditemukan.Walaupun air bersih melimpah, tapi di banyak tempat kualitas air tidak terlalu bagus, sehingga tak layak dikonsumsi.Selain berwarna dan tampak keruh, tak jarang air tanah di lingkungan juga berbau tidak sedap.Sebagian besar kebutuhan air minum masyarakat selama ini dipenuhi dari sumber air sumur atau dari air permukaan yang telah diolah oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Karena semakin rendahnya kualitas air sumur, sementara PDAM belum mampu memasok air dengan jumlah dan kualitas cukup, sehingga perlu adanya alternatif lain guna memenuhi kebutuhan akan air minum yang bersih di masyarakat. Seiring dengan meningkatnya permintaan dari masyarakat akan kebutuhan air bersih, maka banyak bermunculan perusahaan-perusahaan yang memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan berbagai merek dan bentuk kemasan yang saling berlomba untuk berebut hati konsumen. Salah satunya unit usaha AMDK dari Badan Usaha Milik Desa Abdi

Rahayu, Desa Yehembang Kangin.

Bumdes Abdi Rahayu merupakan badan usaha milik desa yang didirikan pada tahun 2015 sesuai dengan peraturan UU No.6 tahun 2014 tentang desa. Badan usaha ini berada di Br. Nusamara, Desa Yehembang Kangin, Kabupaten Jembrana.Dari awal pendiriannya Bumdes Abdi Rahayu memiliki 3 unit usaha diataranya pengelolaan jasa sampah, penyewaan tenda, dan koperasi serba usaha. Pada awal tahun 2016 dengan memanfaatkan pertemuan dua buah aliran mata air Bumdes Abdi Rahayu mendirikan unit usaha baru, yaitu AMDK yang diberi Merek Amarasingkatan dari air minum Abdi Rahayu. Dengan mendirikan usaha ini, Bumdes Abdi Rahayu menjadi satu-satunya Bumdes di Kabupaten Jembrana yang memiliki inovasi AMDK dalam unit usahanya. Pendirian unit usaha ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih dan membuka lapangan pekerjaan untuk warga Desa Yehembang Kangin. Unit usaha ini memproduksi air minum dalam kemasan berbentuk galon dan gelas yang tentunya sudah mendapatkan izin usaha dan sertifikasi Standar Nasional Indonesia (SNI).Dalam menjalankan usahanya Bumdes Abdi Rahayu memiliki beberapa distributor yang siap memasarkan produknya ke berbagai daerah. Rendahnya produktivitas karyawandapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam mencapai target produksi, seperti yang dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1.1
Jumlah Produksi Amara Kemasan Gelas Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Pesanan Distributor/Dus	Jumlah Produksi/Dus
1.	Januari	7.210	6.496
2.	Februari	8.355	7.267
3.	Maret	8.890	7.005

Sumber: Lampiran 02

Pada Tabel 1.1 menunjukanan jumlah pesanan dan jumlah produksi Amara kemasan dus pada tahun bulan Januari-Maret tahun 2020. Dari tabel di atas dapat diketahui kemampuan produksi pada bulan januari sebesar 90,1% dan bulan Februari kemampuan produksi menurun menjadi 87%, sedangkan pada bulan maret 78,8%. Hasil produksi yang menurun tersebut diduga disebabkan oleh rendahnya produktivitas karyawan pada AMDK Amara.

Produktivitas karyawan adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu.Sedangkan menurut Syarif (1997:1) bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia dapat menghasilkan output yang lebih banyak dibandingkan tenaga kerja lain dalam satuan waktu yang sama atau jika orang itu menghasilkan output yang sama dengan memakai sumber daya lebih sedikit. Apabila kenyataan produktivitas tidak sesuai dengan harapan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Menurut teori dari Sunyoto (2007:7) upaya meningkatkan produktifitas karyawan dapat ditempuh dengan memberikan kompensasi serta pelatihan kerja. Semakin baik pemberian kompensasi dan

semakin intens pemberian pelatihan maka karyawan akan memiliki sifat produktif dalam bekerja. Berdasarkan teori ini, pelatihan kerja dan kompensasi berdampak terhadap prouktivitaskaryawan.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah pelatihan.Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya Widodo (2015:82). Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut teori dari Samsudin (2010:55) pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga menjadi organisasi yang kompetitif.Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan olehSari (2018) yang menunjukan bahwa pelatihan memiliki nilai yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Setelah melakukan observasi awal, dapat diketahui bahwa sebelum memulai bekerja karyawan melakukan pelatihan *on the job training* selama 6 hari dengan tenaga ahli mesin, Dinas Kesehatan dan juga dari Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) yang didampingin 3 pengajar dan 2 asisten pendamping yang didatangkan langsung sebagai pemateri. Pelatihan dimulai dari pemahaman bahan baku, proses produksi, hingga administrasi. Meskipun telah menempuh pelatihan, namun belum mampu menaikan produktivitaskaryawan AMDK Amara. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara teori dari Sunyoto (2007:7) Semakin baik

pemberian kompensasi dan semakin intens pemberian pelatihan maka karyawan akan memiliki sifat produktif dalam bekerja. Sedangkan pada AMDK Amara karyawan yang bekerja disana telah menempuh pelatihan namum belum dapat mecapai produktivitas yang maksimal. Sehingga perlu dilakukannya penelitan untuk membuktikannya.

Di samping pelatihan, yang menyebabkan produktivitas karyawan rendah adalah kompensasi.Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial Suparyadi (2015:271).SedangkanHasibuan (2012:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkun adalah dengan cara memberikan kompensasi yang pantas bagi mereka Syarif (1997:211). Apabila dikelola dengan baik maka sistem kompensasi akan membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

Pada saat melaksanakan observasi awal di temukan bahwa gaji yang diterima karyawan AMDK Amara masih di bawah Upah Minimal Kabupaten (UMK) rata-rata pendapatan yang mereka terima mencapai Rp. 1.200.000 sedangkan UMK Kabupaten Jembrana sebesar Rp. 2.356.559. Selain itu tidak adanya tunjangan kesehatan bagi karyawan AMDK Amara. Dilihat dari bonus yang diperoleh pengaturanjamkerjatelahditetapkanharikerjamulaisenin-jumatpukul08.00-17.00 namun prakteknya sering kali tidak sesuai dengan hari kerja yang telah disepakati

sebelumnya, karyawan Bumdes Abdi Rahayu harus lembur apabila terjadinya lonjakan pesanan dari distributor tanpa adanya tambahan kompensasi.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti mengangkat judul **"Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Unit Usaha AMDK Amara Bumdes Abdi Rahayu Desa Yehembang Kangin Kabupaten Jembrana".**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di Unit Usaha Amdk Amara sebagai berikut.

1) Terjadinya ketidak mampuan perushaan dalam mencapai target sesuai dengan kebutuhan pesanan dari distributor
2) Banyaknya unit usaha yang sejenis di Jembrana menyebabkan AMDK Amara harus selalu menungkatkan produktivitaskaryawannya.
3) Produktivitas karyawan yang tercermin dari SDM yang kurang terlatih dan pemberian kompesasi yang belum sesuai.

1.3 PembatasanMasalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat.Pelatihan dan kompensasi sebagai variabel bebas, kemudian produktivitas karyawan sebagai variabelterikat.

1.4 RumusanMasalah

Penelitian Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1) Apakah pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas unit usaha AMDKAmara?
2) Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan unit usaha AMDKAmara?
3) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan unit usaha AMDKAmara?

1.5 TujuanPenelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh, yaitu sebagaiberikut.

1) Pelatihan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan Unit usaha AMDKAmara.
2) Pelatihan terhadap produktivitas karyawan Unit usaha AMDKAmara.
3) Kompensasi terhadap produktivitas karyawan Unit usaha AMDKAmara.

1.6 ManfaatPenelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat: (a) manfaat teoritis dan (b) manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian tersebut sebagaiberikut.

1) ManfaatTeoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan mengenai pelatihan kerja dan kompensasi terhadap produk-tivitas karyawan.

2) ManfaatPraktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen

pengelola Unit usaha AMDK Amara sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menetukan kebijakan mengenai pelatihan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
UNDIKSHA