

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menggapai tujuan perlunya peran sumber daya manusia yang berkualitas serta untuk memiliki sumber daya manusia yang bermutu, industri butuh mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik. Berbagai usaha serta aktivitas wajib dikerjakan secara produktif guna menggapai hasil yang optimal serta optimal. Sumber daya manusia memegang peranan sangat berarti serta potensial untuk keberhasilan tujuan industri mengingat sumber daya manusia merupakan penentu aktivitas industri baik perencanaan, pengorganisasian serta pengambilan keputusan. Bersama berkembangnya ilmu serta pengetahuan yang makin maju hingga industri dituntut untuk bisa menjadikan karyawannya lebih terampil serta terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Dampak positif dari produktivitas kerja yang tinggi pada karyawan bisa berupa peningkatan pemasukan industri. Ini membantu melindungi industri senantiasa hidup dan menaikkan jumlah pemasukan yang diterima karyawan dari industri. Bila produktivitas kerja karyawan tidak bertambah, sehingga perusahaan tidak bisa tumbuh bahkan bisa mengalami kerugian. Oleh sebab itu, baik perusahaan ataupun karyawan perlu terus meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas ialah salah satu dimensi yang kerap dipakai dalam memastikan keberhasilan industri. Suatu industri tidak akan bisa tumbuh, apabila produktivitas kerja karyawan tidak mengalami kenaikan, oleh sebab itu sangat berarti untuk industri untuk memperhatikan produktivitas kerja dari karyawan, sehingga bisa menggapai tujuan industri yang sudah ditetapkan.

Menurut sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Salah satu perusahaan yang sedang menghadapi permasalahan terkait produktivitas kerja ialah PT. Agung Jayaraya Indonesia merupakan salah satu unit industri kayu yang inti usahanya merupakan mengelola kayu yang dihasilkan menjadi produk olahan kayu yang bertujuan menaikkan added value dari kayu tersebut yang berdiri pada tahun 2017. Perusahaan ini memakai bahan baku semacam kayu karet yang bermutu tinggi serta diproduksi menjadi triplek lantai yang diekspor di sebagian negeri. Dalam melaksanakan pengembangan produk yang proses produksinya mengenakan teknologi mesin terbaik. Perusahaan ini mengutamakan mutu dalam pembuatan produknya yang mengacu pada standar oprasional (SOP). PT. Agung Jayaraya Indonesia beralamat Jl. Bumirahayu, Dusun V Sidobangun, Desa Bumi Ratu, Kec. Bumi Ratu Nuban, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung 34161.

Tabel 1.1

Data Karyawan Perusahaan PT. Agung Jayaraya Indonesia

No	Unit	Posisi	Jumlah Karyawan
1	Office	Presiden Direktur	1
		Direktur	1
2	Human Reource Development (HRD)	Kepala HRD	1
		staff HRD	1
3	Keuangan	Kepala Keuangan	1
		Staff Keuangan	3
4	Produksi	Kepala Produksi	1
		administrasi produksi	4
		Supervisor Produksi	1
		Anggota Produksi	29

5	Gudang	Kepala Gudang	1
		Administrasi Gudang	2
		Supervisor Gudang	1
		Anggota Gudang	11
6	Marketing	Kepala Marketing	1
		Administrasi Marketing	2
		Anggota Marketing	4
Jumlah			65

Sumber : PT. Agung Jayaraya Indonesia Tahun, 2023

PT. Agung Jayaraya Indonesia memiliki karyawan sebanyak 65 karyawan dan penulis memfokuskan penelitian pada divisi produksi sebanyak 35 orang karyawan. Divisi produksi merupakan bagian terpenting dalam perusahaan yang bergerak dibidang produksi triplek, apabila penjualan triplek menurun, maka perusahaan mengalami penurunan pendapatan bahkan mengalami kerugian. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada karyawan divisi produksi. Berikut ini penulis menyajikan data pencapaian produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia.

Tabel 1.2

**Data Pencapaian Produksi Triplek Lantai Karyawan Divisi Produksi
PT. Agung Jayaraya Indonesia Tahun 2022**

Bulan	Target Produksi Triplek/Pics	Realiasi Pencapaian Tahun 2022	Persentase
Januari	1150	850	74%
Februari	1150	740	64%
Maret	1150	650	56%
April	1150	900	78%
Mei	1150	1210	105%
Juni	1150	720	63%
Juli	1150	690	60%
Agustus	1150	840	73%
September	1150	770	67%
Oktober	1150	620	53%
November	1150	810	70%
Desember	1150	940	82%
Total	13800	9740	71%

Sumber : PT. Agung Jayaraya Indonesia Tahun, 2023

Berdasarkan hasil wawancara HRD PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait permasalahan produktivitas kerja karyawan divisi produksi terkait menurunnya pencapaian karyawan dari tahun sebelumnya yang disebabkan karena masih banyaknya pembuatan atau produksi triplek yang dilakukan karyawan produksi tidak layak jual terlihat dari desain yang tipis dan juga ukuran yang tidak sesuai, hal tersebut menunjukkan karyawan divisi produksi kurang memiliki kemampuan dalam melakukan produksi, semangat kerja yang menurun terlihat dari karyawan yang masih tidak menjalankan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan seperti beristirahat melebihi jam kerja serta realisasi produksi yang tidak sesuai dengan target perusahaan.

Dalam upaya mencapai memperbaiki produktivitas kerja perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menurunkan semangat karyawan agar dapat ditekan dan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan divisi produksi. Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan Pelatihan.

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kinerja dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Berikut ini tabel 1.3 program pelatihan karyawan Divisi Produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Table 1.3
Program Pelatihan Karyawan Divisi Produksi PT. Agung Jayaraya
Indonesia

Program Pelatihan	Keterangan	Pelaksanaan
Pelatihan Pembuatan Produk	Materi Pelatihan Mengulas Kembali Materi Produk	Offline
Pelatihan Keterampilan Pekerjaan	Materi Pelatihan Untuk Tenaga Penjual Baru	Online
Pelatihan Tenaga Produksi	Materi Pelatihan Untuk Tenaga Penjual Senior	Online
Pelatihan penggunaan alat	Materi Pelatihan Untuk Produk	Offline

Sumber : PT. Agung Jayaraya Indonesia Tahun, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 program pelatihan karyawan Divisi *Produksi* PT. Agung Jayaraya Indonesia, terdapat beberapa program yang dilakukan PT. Agung Jayaraya Indonesia yang diharapkan dapat meningkatkan kemampuan Produksi.

Tabel 1.4
Persentase penilaian pasca pelatihan

Program pelatihan	Persentase tahun 2022											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Pelatihan Pembuatan Produk	65 %	63 %	55 %	71 %	81 %	78 %	76 %	77 %	76 %	65 %	68 %	63 %
Pelatihan Keterampilan Pekerjaan	67 %	64 %	49 %	73 %	78 %	71 %	68 %	68 %	63 %	61 %	64 %	67 %
Pelatihan Tenaga Produksi	69 %	62 %	47 %	69 %	77 %	69 %	65 %	66 %	62 %	57 %	57 %	61 %
Pelatihan penggunaan alat	64 %	59 %	46 %	71 %	74 %	67 %	63 %	63 %	58 %	54 %	54 %	57 %

Sumber : PT. Agung Jayaraya Indonesia Tahun, 2023

Namun berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT. Agung Jayaraya Indonesia terkait permasalahan pelatihan karyawan divisi produksi, yaitu kurang meratanya keterampilan kerja karyawan dikarenakan masih terdapat karyawan tidak mengikuti pelatihan, peserta kurang memahami pelatihan yang diadakan dan materi yang ada dipelatihan belum berdampak secara langsung untuk penyelesaian pekerjaan karyawan karena pelatihan lebih banyak dilakukan secara online. Oleh karena itu dari pelatihan tersebut masih banyak yang harus diperbaiki agar pelatihan dapat berjalan dengan optimal dan dapat mempengaruhi kualitas setiap individu karyawan sehingga dapat merubah produktivitas karyawannya menjadi lebih baik dan dapat mencapai target yang diinginkan.

Faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas ialah Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Menurut Septianti (2016) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. lingkungan kerja non fisik adalah cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu perusahaan. suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu membuat seseorang lebih berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semakin kondusif suasana kerja seseorang, makin besar pula peluangnya untuk mencari hal-hal baru yang dapat lebih meringankan.

Berdasarkan wawancara terhadap karyawan divisi produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia Lingkungan kerja non fisik yang terjadi yaitu struktur tugas yang tidak sesuai dengan rincian pekerjaan bagian produksi dimana bagian produksi diperintahkan untuk mengerjakan pekerjaan lain seperti melakukan loading barang dikarenakan karyawan gudang yang kurang

jumlah karyawannya dan kurangnya dukungan dan dorongan dari pimpinan serta kurangnya kerjasama dan komunikasi bagian produksi juga tidak terjalin dengan baik dikarenakan tingginya sifat senioritas antar karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas yaitu Mental Dan Fisik, Handika (2020) mental merupakan perbedaan antara tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi pada tubuh. Secara fisiologis, aktivitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori untuk aktivitas mental juga lebih rendah. Padahal secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental jelas lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik, karena lebih melibatkan kerja otak dari pada kerja otot. Fisik adalah beban kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolok ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan. Kerja fisik akan mengakibatkan perubahan fungsi pada alat-alat tubuh, yang dapat dideteksi melalui konsumsi oksigen, denyut jantung, peredaran udara dalam paru-paru, temperatur tubuh. karyawan yang mengalami gangguan mental cenderung lebih mungkin menderita gangguan kesehatan fisik, seperti di antaranya nyeri otot, tulang, dan sendi, gangguan pencernaan, gangguan jantung, gangguan pernafasan, gangguan sistem imun, dan beberapa penyakit kronis seperti diabetes dan hipertensi. Beberapa bentuk dukungan yang dapat diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang mengalami gangguan mental di antaranya adalah memberikan cuti untuk memulihkan kesehatan mentalnya, membantu mencari bantuan profesional atau fasilitas perawatan yang diperlukan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan menguji dengan variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Mental dan fisik melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“FAKTOR FAKTOR YANG**

MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. AGUNG JAYARAYA INDONESIA ”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia ?
2. Apakah Mental dan Fisik Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia ?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia ?
4. Apakah Pelatihan, Mental dan fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik, Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adala karyawan produksi PT. Agung Jayaraya Indonesia.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pelatihan, mental dan fisik, lingkungan kerja non fisik, dan produktivitas kerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Bumiratu, Kec. Bumi Ratu Nuban, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung 34161

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai Februari 2023

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pelatihan, mental dan fisik, lingkungan kerja non fisik, dan produktivitas kerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Mental dan Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja non Fisik, dan Mental dan Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi PT. Agung Jayaraya Indonesia

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran pelatihan, mental dan fisik, lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pelatihan, mental dan fisik, lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Agung Jayaraya Indonesia

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di dalamnya meliputi mengenai pelatihan, lingkungan kerja non fisik, dan mental dan fisik

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN