

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merujuk pada individu yang memiliki peran penting sebagai penggerak dalam sebuah organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan. Mereka menjadi pusat dari segala aktivitas perusahaan dan berfungsi sebagai sumber kekuatan atau modal dasar yang menentukan kesuksesan perusahaan. Di dalam suatu perusahaan, manusia memiliki peranan yang sangat penting karena mereka adalah Sumber daya utama yang memiliki kemampuan untuk mengelola, menganalisis, dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, operasional perusahaan dapat berjalan lancar. Salah satu elemen kunci yang mendukung kelancaran perusahaan adalah karyawan atau sumber daya manusia. Para karyawan atau pekerja yang memiliki keahlian di bidangnya memiliki tujuan yang sama, yakni mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu dapat mengelola sumber daya yang ada secara maksimal. sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan cara yang efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Masalah mengenai produktivitas adalah topik yang sangat kompleks dan memiliki banyak dimensi. Produktivitas merupakan salah satu faktor yang sangat krusial bagi perusahaan karena kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh fluktuasi produktivitas kerja karyawan. Menurut Avissa et al., (2021), produktivitas ialah Perbandingan antara hasil yang diperoleh dari output dengan total keseluruhan. sumber daya yang digunakan input. Produktivitas terdiri dari dua aspek, yang pertama adalah efektivitas, yang berfokus pada pencapaian hasil kerja yang optimal, yaitu mencapai target yang terkait dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Menurut Jusuf et al., (2022) Produktivitas kerja Merupakan perbandingan secara matematis antara jumlah output yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Menurut Sedarmayanti, et al., (2024), menyatakan produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi dalam menghasilkan output berdasarkan input yang digunakan. Definisi ini menekankan hubungan antara upaya yang dikeluarkan (input) dan hasil yang dihasilkan (output), yang menjadi fokus utama dalam peningkatan kinerja organisasi.

Penulis melaksanakan penelitian di PT. Central Pertiwi Bahari (Fish Feed) yang berlokasi di Jalan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan yang berdiri sejak 8 Juli 1998. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi pakan ikan. PT. Central Pertiwi Bahari bertujuan untuk meningkatkan daya saing dan mencapai target produksi perusahaan melalui efisiensi produktivitas, sehingga dapat menghasilkan produk berkualitas dengan harga yang bersaing dan pelayanan yang unggul. PT. Central Pertiwi Bahari ini memiliki karyawan yang berjumlah 104 karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari, serta posisi jabatan yang menjadi tanggung jawab setiap individu, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari (Fish Feed)**

No.	Departement	Section	Jumlah	Total
1.	Feed Technology	Department Head	1	9
		Section Head	1	
		Staff	7	
2.	Finance Accounting	Department Head	1	6
		Senior Staff	2	
		Staff	3	
3.	HR & GA Services	GA Support	1	3
		Security	2	
4.	Feed Business West Area	Area Head	1	13
		Area Head Sales	1	
		Sales	8	
		Sales Admin & DO	1	
		Technical Partner	2	
5.	Technology	Department Head	1	2
		Technical Service	1	
6.	Produksi	Department Head	4	71
		Operator	51	
		Plant Head	1	
		Section Head	5	
		Shift Leader	3	
		Staff	2	
		Technician	5	
<b>Grand Total</b>				<b>104</b>

Sumber : PT.Central Pertiwi Bahari

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa PT. Central Pertiwi Bahari berjumlah 104 karyawan. Setiap departement memiliki sectionnya masing-masing. Terlihat pada departement Feed Technology memiliki tiga section yang terdiri dari 9 karyawan, pada departement Finance Accounting memiliki tiga section yang terdiri dari 6 karyawan, pada departement HR & GA Services memiliki dua section yang terdiri dari 3 karyawan, pada departement Feed Business West Area memiliki lima section yang terdiri dari 13 karyawan, pada departement Technology memiliki dua section yang terdiri dari 2 karyawan, dan pada departemen produksi memiliki tujuh section yang terdiri dari 71 karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala produksi PT. Central Pertiwi Bahari, yang terjadi mengenai produktivitas kerja yaitu mengalami perubahan yang tidak stabil, terjadi naik dan turunnya target pencapaian produksi di setiap bulannya. Dibawah ini tabel standar pencapaian produksi beserta tabel data hasil produksi PT. Central Pertiwi Bahari (Fish Feed) tahun 2024:

**Tabel 1. 2 Standar Pencapaian Produksi PT. Central Pertiwi Bahari (Ton)**

<b>Range Selisih Hasil Produksi (Ton)</b>	<b>Keterangan</b>
1- ∞	Tercapai
(- 1) – (- 500)	Cukup
(- 501) – (- ∞)	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Central Pertiwi Bahari

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, yang menunjukkan kriteria pencapaian produksi berdasarkan selisih hasil produksi (dalam ton) dibandingkan target sebagai berikut :

- a)  $1 - \infty$  (Tak Terbatas), maka hasil produksi melebihi target dengan selisih minimal 1 ton yang diartikan bahwa hasil produksi tersebut tercapai
- b) -1 sampai -500, maka hasil produksi berada sedikit di bawah target, yaitu terjadi selisih antara -1 ton hingga -500 ton, yang diartikan bahwa hasil produksi tersebut cukup
- c) -501 sampai  $-\infty$  (Tak Terbatas) maka hasil produksi jauh di bawah target, yaitu terjadi selisih -501 ton atau lebih, yang diartikan bahwa hasil produksi tersebut tidak tercapai

**Tabel 1. 3 Data Hasil Produksi 2024**

Bulan	Target Produksi (Ton)	Pencapaian (Ton)	Selisih (Ton)	Keterangan
Jan	4.036	4.359	323	Tercapai
Feb	4.121	3.729	-392	Cukup
Mar	5.193	3.970	-1.223	Tidak Tercapai
Apr	4.267	2.852	-1.415	Tidak Tercapai
May	4.315	4.337	22	Tercapai
Jun	4.105	3.508	-597	Tidak Tercapai
Jul	4.230	4.251	21	Tercapai
Aug	4.209	3.493	-716	Tidak Tercapai
Sep	4.357	3.409	-948	Tidak Tercapai
Oct	4.500	4.258	-242	Cukup
Nov	3.803	2.862	-941	Tidak Tercapai
<b>Total</b>	<b>47.136</b>	<b>41.028</b>	<b>-6.108</b>	<b>Tidak Tercapai</b>

Sumber : PT.Central Pertiwi Bahari

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menunjukkan kurang stabilnya pencapaian target produksi pada PT. Central Pertiwi Bahari tahun 2024. Dapat dilihat pada bulan Januari pencapaian melebihi dari target produksi dengan selisih lebih dari 323 ton. Sedangkan pada bulan April target produksi yang harus di capai sebesar 4.267 ton, akan tetapi realistiknya pada bulan tersebut hanya tercapai 2.852 ton dengan selisih -1.415 ton. Hal ini menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh karyawan belum memenuhi tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kuantitas kerja karyawan yaitu merujuk pada jumlah hasil kerja Yang berhasil diraih oleh seorang karyawan atau tim dalam jangka waktu tertentu. Kuantitas ini diukur berdasarkan target atau standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi terkait dengan kuantitas kerja karyawan di PT. Central Pertiwi yaitu terjadinya hasil produksi yang tidak stabil, masih banyaknya produksi yang tidak berhasil mencapai target. produksi yang ditentukan oleh perusahaan, yang berdampak pada target pengiriman ke pelanggan tertunda, sehingga pelanggan memberikan komplain serta penurunan kuantitas kerja ini memengaruhi performa tim produksi secara keseluruhan.

Kualitas kerja karyawan merujuk pada kemampuan individu atau tim dalam menghasilkan output yang memenuhi standar mutu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kualitas kerja yang baik memastikan produk atau layanan memenuhi kebutuhan pelanggan dan mendukung reputasi perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT. Central Pertiwi Bahari mengenai kualitas kerja yaitu terjadinya salah satu batch pakan ikan yang diproduksi tidak memenuhi standar kualitas. Investigasi menunjukkan bahwa konsistensi tekstur pakan tidak merata, menyebabkan pelanggan mengembalikan produk tersebut. Hal ini disebabkan oleh alat pengukur kualitas bahan baku tidak diperiksa ulang sebelum digunakan serta karyawan tidak memenuhi sop dalam pencampuran bahan.

Ketepatan waktu merujuk pada kemampuan individu atau tim dalam menyelesaikan pekerjaan atau aktivitas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Fenomena yang terjadi mengenai ketepatan waktu di PT. Central Pertiwi Bahari yaitu berkas pelaporan kegiatan harian diselesaikan karyawan tidak sesuai waktu yang telah ditentukan, berakibat pada terhambatnya proses evaluasi permasalahan kerja yang dihadapi, terjadinya keterlambatan pengiriman yang berdampak pada Pelanggan mengeluhkan keterlambatan karena jadwal pemberian pakan ikan mereka terganggu.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diperlukan pelatihan yang dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Menurut Yoyo Sudaryo, (2018:121), Pelatihan adalah program pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih terfokus pada praktik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan ini lebih menitikberatkan pada peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang spesifik saat ini. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, atau mengubah sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan. Berikut tabel pelaksanaan pelatihan pada divisi produksi di PT. Central Pertiwi Bahari:

**Tabel 1. 4 Data Pelaksanaan Pelatihan Karyawan Produksi PT.  
Central Pertiwi Bahari (Fish Feed) Tahun 2024**

Instruktur	Peserta	Materi	Metode	Tujuan	Sasaran
Ahli K3	12	K3 & APD	Offline	Memberikan wawasan kepada karyawan mengenai pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman serta meningkatkan keterampilan dalam penggunaan APD.	Karyawan Divisi Produksi
Petugas Damkar	6	PMK	Offline	Peningkatan keamanan proses produksi di PT. Central Pertiwi Bahari serta meningkatkan pengetahuan karyawan tentang bahaya kebakaran dan penggunaan APAR.	Karyawan Divisi Produksi
Dokter	7	P3K	Offline	Untuk meningkatkan pengetahuan tentang tindakan pertolongan pertama yang benar dalam berbagai kondisi.	Karyawan Divisi Produksi
Ahli K3	5	PH	Offline	Untuk memastikan setiap individu terutama yang bekerja di industri pakan ikan ini untuk menjaga kebersihan diri agar tidak menyebabkan kontaminasi pada pakan ikan dan lingkungan kerja.	Karyawan Divisi Produksi
Ahli K3	9	CH & MSDS	Offline	Untuk mencegah paparan bahan kimia berbahaya yang dapat membahayakan pekerja dan merusak kualitas produk.	Karyawan Divisi Produksi

Instruktur	Peserta	Materi	Metode	Tujuan	Sasaran
Lembaga Sertifikasi Keamanan Pangan	13	PC & FM	Offline	Untuk memastikan produk pakan ikan ini aman untuk digunakan, serta menjaga kualitas dan keamanan produk dari berbagai kontaminasi serta mengajarkan cara-cara manajemen yang efektif untuk menjaga standar kebersihan dan keamanan pangan.	Karyawan Divisi Produksi

Sumber: PT. Central Pertiwi Bahari Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 1.4 diatas adalah data pelatihan karyawan PT. Central Pertiwi Bahari tahun 2024. Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa tidak semua karyawan divisi produksi hadir dalam kegiatan pelatihan yang dilaksanakan sehingga tidak semua karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Belum tercapainya tujuan dan sasaran pelatihan yang diadakan oleh perusahaan disebabkan tidak semua karyawan yang hadir menerapkannya sehingga sasaran pelatihan yang dilakukan belum maksimal.

Fenomena yang terjadi pada PT. Central Pertiwi Bahari mengenai pelatihan yaitu instruktur pelatihan sudah memenuhi kualifikasi namun dalam melakukan praktek pelatihan belum maksimal dikarenakan cara penyampaian atau penjelasannya cenderung cepat berakibat pada sulitnya karyawan memahami pelatihan yang dilakukan. Instruktur kurang responsif terhadap pertanyaan peserta, sehingga beberapa peserta pelatihan merasa kebingungan.

Peserta pelatihan atau karyawan mengalami kesulitan mengatur antara jam pelatihan dengan shift kerja, menyebabkan adanya karyawan yang tidak mengikuti pelatihan, sebagian peserta hadir tanpa mempersiapkan diri atau memahami tujuan pelatihan yang menyebabkan target produksi masih sering tidak tercapai karena karyawan tetap kesulitan mengelola waktu dengan baik.

Tujuan pelatihan terkadang dianggap hanya sebagai kewajiban administrasi dan bukan sebagai kebutuhan yang nyata bagi karyawan. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara manajer, tim pelatihan, dan karyawan mengenai tujuan dan manfaat pelatihan. Terdapat karyawan yang kurang melihat manfaat dari pelatihan tersebut, mengakibatkan kecenderungan tidak termotivasi untuk mengikuti pelatihan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iyos Rosidah et al., (2021) Studi mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Advantage SCM Unit NAA Jakarta Pusat mengungkapkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan atau berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain pelatihan, faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Perhatian terhadap lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah krusial, karena lingkungan tersebut memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Menurut Adi Robith Setiana (2019), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan kondisi yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan kenyamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah kondisi mental dan emosional karyawan seperti stres, motivasi dan kepuasan kerja.

Memberikan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja berarti berupaya menciptakan suasana yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan sebagai pelaksana pekerjaan di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, seperti pengaturan sirkulasi udara yang optimal, kebersihan lingkungan, serta keamanan terhadap barang milik karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT. Central Pertiwi Bahari terkait fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada divisi produksi yaitu, cahaya di area pabrik tidak merata, beberapa bagian terlalu terang, sementara yang lain terlalu redup. Hal ini mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan risiko kesalahan kerja atau kecelakaan. Cahaya yang terlalu terang atau diletakkan di posisi yang salah dapat menciptakan silau yang mengganggu penglihatan pekerja, mengurangi fokus, dan meningkatkan kemungkinan kesalahan atau kecelakaan. Ini sangat berisiko di area yang memerlukan ketelitian tinggi, seperti di area produksi yang melibatkan mesin berkecepatan tinggi.

Kelembapan yang tinggi di pabrik dapat memengaruhi kenyamanan kerja dan juga kualitas produk. Pada pabrik pakan ikan ini kelembapan yang berlebihan dapat merusak bahan baku atau produk akhir. Kelembapan tinggi juga dapat meningkatkan risiko kerusakan mesin atau peralatan listrik. Kualitas udara yang buruk sehingga suhu yang tinggi atau kelembapan yang tidak terkendali bisa mempengaruhi kualitas udara.

Bau tidak sedap dalam pembuatan pakan ikan ini, salah satunya disebabkan oleh proses pencampuran yang tidak merata, bahan-bahan yang dicampur bersama dapat menghasilkan reaksi kimia atau mikroba yang mengeluarkan bau tak sedap. Misalnya, pencampuran tepung ikan yang sudah terkontaminasi dengan kelembapan bisa memicu pertumbuhan bakteri atau jamur yang menghasilkan bau. Permasalahan lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Eva Fathussyaadah et al., (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO, mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Central Pertiwi Bahari ini, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari ?
3. Apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi produksi PT. Central Pertiwi Bahari.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini mencakup Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Central Pertiwi Bahari.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT. Central Pertiwi Bahari yang berlokasi di Jl.Ir. Sutami No.km.16, Sindang Sari, Tanjung Bintang, Lampung Selatan.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sesuai dengan kebutuhan penelitian yang dilakukan antara bulan Oktober 2024 hingga Januari 2025.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan pada penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi teori Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Produktivitas Kerja Karyawan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Central Pertiwi Bahari.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Central Pertiwi Bahari.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Central Pertiwi Bahari.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini dilakukan untuk mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada pelatihan, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan.

### **1.5.2 Bagi Institusi**

Institusi dapat membangun hubungan yang lebih kuat dengan industri, membuka peluang untuk kolaborasi penelitian dan pengembangan lebih lanjut untuk mahasiswa Darmajaya

### **1.5.3 Bagi Perusahaan**

Penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan dampak yang bermanfaat bagi para pengelola perusahaan, yang kemudian dapat dijadikan acuan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **1.6 Sistematiks Penulisan**

Adapun Sistematika penulisan pada laporan penelitian ini sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**