

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi ditandai dengan perkembangan teknologi dan arus informasi yang begitu cepat. Hal ini menyebabkan perusahaan/organisasi perlu memahami dan mengembangkan mengenai sumber daya yang dapat diandalkan untuk dapat bersaing di lingkungan bisnis yang kompetitif. Salah satu sumber daya dalam kegiatan perusahaan/organisasi yang fundamental adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menjadi faktor pembeda bagi perusahaan/organisasi dalam menghadapi persaingan. Melalui kemampuan sumber daya manusianya akan mampu menempatkan perusahaan/organisasi pada posisi daya saing dalam jangka panjang. Berdasarkan uraian diatas jelaslah tersirat bahwa keunggulan dalam persaingan, sangat ditentukan antara lain oleh strategi manajemen SDM. Dengan strategi SDM yang tepat, keunggulan SDM yang dimiliki perusahaan/organisasi diharapkan dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing perusahaan/organisasi (**Farchan, 2018**).

Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik. Karena kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan dana. Faktor manusia juga merupakan faktor terpenting. Salah satu parameter yang dapat

digunakan dalam menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan dengan perencanaan sumber daya yang efisien namun tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, produktivitas para pegawai perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan, sehingga dapat berusaha memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya (Siswadi, 2017).

PT. Batanghari Barisan merupakan perusahaan crumb rubber yang menghasilkan karet sebagai bahan baku untuk pabrik ban. PT. Batanghari Barisan menghasilkan kini telah mengolah bahan baku sebanyak 18.000 ton per tahun. Beberapa merek ban seperti Bridgestone, Good Year, dan Yokohama, menggunakan karet hasil olahan Batanghari Group. Pemilihan posisi penelitian ini dicoba di Jl. By pass No.KM 7, RW.NO. 18. Batung Taba Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PT. Batanghari Barisan Padang, terdapat beberapa masalah yang terjadi berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Dalam kegiatan produksinya, produktivitaslah yang menjadi masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan. Kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan salah satunya diakibatkan oleh kurangnya pelatihan kerja. Kendala yang ditemui oleh perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan, salah satunya adalah perusahaan harus mengatur waktu yang tepat untuk masing-masing divisi karyawan agar tidak berbenturan dengan pekerjaan yang lain. Dapat dikatakan bahwa masih banyaknya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, ini disebabkan oleh salah

satu faktor yaitu kurangnya pelatihan kerja pada karyawan. Serta lingkungan kerja yang kurang optimal seperti bau dari bahan baku karet yang dapat membuat kurang fokusnya karyawan saat bekerja juga berpengaruh pada karyawan, yang berdampak pada hasil produksi yang mengalami gejolak naik turun yang tidak sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga menyebabkan produktivitas menurun dan tidak dapat mencapai target.

(Sri Wahyuningsih, 2019) berpendapat bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit. Menurut (Kustini & Sari, 2020) produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Sedangkan menurut (Panjaitan, 2017) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Fenomena dilapangan juga menunjukkan bahwa penurunan produktivitas disebabkan juga karena mutu bahan baku yang kadang-kadang kurang konsisten, sehingga masih ada bahan yang mutunya dibawah standard yang telah ditentukan, dan menyebabkan produktivitas menurun serta masih ada beberapa karyawan yang tidak mampu meningkatkan produktivitas pada perusahaan PT. Batanghari Barisan Padang. Dikarenakan kurangnya pelatihan dan lingkungan kerja yang masih belum optimal pada perusahaan, yang berdampak produktivitas perusahaan

menurun, hal ini dikarenakan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan adanya semangat kerja dari karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankannya, dengan selalu berdasarkan pada cara kerja atau metode kerja yang telah ditetapkan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang memuaskan. *Sumber Wawancara Staff PT.Batanghari Barisan Padang.* Pernyataan tersebut didasarkan pada data produktivitas produksi pada periode Februari-Juli 2022 yang disajikan pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Produktivitas Produksi 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Produksi Basah</b>		<b>Produksi Kering</b>	
	<b>Anggota</b>	<b>Produksi</b>	<b>Anggota</b>	<b>Produksi</b>
Februari	885	1.886.906	1216	1.309.140
Maret	698	1.337.413	964	1.008.000
April	767	1.923.289	1060	1.302.840
Mei	866	2.132.757	966	1.328.040
Juni	633	1.603.785	871	1.144.080

*Sumber : PT. Batanghari Barisan Padang*

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa, jumlah produksi basah dan kering PT. Batanghari Barisan Padang dari bulan Februari-Juni 2022. Dapat dilihat pada produksi basah mengalami fluktuatif. Pada bulan februari jumlah produksi sebesar 1.886.906 dengan anggota 855 orang, pada bulan Maret mengalami penurunan yaitu sebesar 1.337.413 dengan anggota 698 orang. Pada bulan April-Juni produksi mengalami fluktuasi, namun tetap di atas 1.000.000 produksi per bulan. Dan jumlah produksi kering PT. Batanghari Barisan Padang dari bulan Februari-Juni 2022 juga mengalami fluktuatif. Pada bulan februari jumlah produksi sebesar 1.309.140 dengan anggota 1216 orang, Pada bulan Maret

mengalami penurunan yaitu sebesar 1.008.000 dengan anggota 964 orang. Pada bulan April-Juli produksi mengalami fluktuasi, namun tetap di atas 1.000.000 produksi per bulan.

Dari fenomena di atas dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja, serta Lingkungan Kerja, namun selain variabel di atas ada variabel lain yang mempengaruhinya juga seperti kepuasan kerja.

Faktor pertama menurut **(Siswadi, 2017)** yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses jangka pendek dimana seseorang dapat memperbaiki kemampuan keterampilan secara individual maupun kelompok yang digunakan dalam pekerjaan mereka guna mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Menurut **(Busro, 2018)** Pelatihan merupakan suatu alat yang penting bagi perusahaan untuk mengubah kinerja karyawan guna mencapai pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Sedangkan menurut **(Sri Wahyuningsih, 2019)** Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program pelatihan.

Selain faktor di atas ternyata lingkungan kerja juga -mempengaruhi produktivitas, menurut **(Panjaitan, 2017)** Menyatakan Lingkungan kerja

merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut **(Purnami & Utama, 2019)** Kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi juga akan mendorong karyawan agar lebih termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta tidak menyimpang dari tujuan atau misi awal perusahaan. Sedangkan menurut **(Khoirul Ulum et al., 2018)** Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga apabila lingkungan kerjanya bagus baik itu dari segi fisik maupun non fisik maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan menyenangkan saat bekerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Faktor berikutnya adalah kepuasan kerja, menurut **(Adha & Wandu, 2019)** Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Menurut **(Aoliso & Lao, 2018)** Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sumber kepuasan kerja yaitu Apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Sedangkan menurut **(Citraningtyas, 2017)** Kepuasan karyawan terhadap pelatihan dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan saat melakukan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan yang mendapatkan pelatihan yang sesuai

dengan kebutuhannya dan mampu mempraktekkannya langsung ketika bekerja yang didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka tentu akan berdampak positif pada hasil kerja karyawan.

Untuk mengetahui apakah pelatihan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka terdapat Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yilmaz, 2018) terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta didukung oleh (Fadilah, 2020) Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Sedangkan pada lingkungan kerja penelitian terdahulu yang dilakukan (Panjaitan, 2017) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yilmaz, 2018) menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Pada variabel kepuasan kerja penelitian terdahulu dilakukan oleh (Said, 2017) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Didukung oleh Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Didukung oleh (Supit et al., 2017) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, permasalahan yang berhasil diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Terjadinya fluktuatif pada produksi disebabkan oleh kurang optimalnya bahan baku di PT. Batanghari Barisan Padang.
2. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan di PT. Batanghari Barisan Padang.
3. Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman di PT. Batanghari Barisan Padang.
4. Kurangnya dukungan sarana prasarana untuk bekerja di PT. Batanghari Barisan Padang.
5. Kurangnya interaksi antar karyawan di PT. Batanghari Barisan Padang.
6. Rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan di PT. Batanghari Barisan Padang.
7. Jumlah tenaga kerja yang diperoleh belum optimal di PT. Batanghari Barisan Padang.
8. Perbandingan Realisasi dengan tugas karyawan masih belum sesuai dengan yang di targetkan di PT. Batanghari Barisan Padang.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z)

sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja (Y) di PT. Batanghari Barisan Padang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan diastis, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Batanghari Barisan Padang ?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Batanghari Barisan Padang ?
3. Apakah Pelatihan kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Batanghari Barisan Padang ?
4. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Batanghari Barisan Padang ?
5. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Batanghari Barisan Padang ?
6. Apakah Kepuasan Kerja Memediasi Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Batanghari Barisan Padang ?
7. Apakah Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja di PT. Batanghari Barisan Padang ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Batanghari Barisan Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Batanghari Barisan Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Batanghari Barisan Padang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Batanghari Barisan Padang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Batanghari Barisan Padang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* di PT. Batanghari Barisan Padang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening* di PT. Batanghari Barisan Padang.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Hasil dari peneliti ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Pelatihan kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja serta dapat membandingkan teori-teori

yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan didalam perusahaan dalam berbagai pengambilan keputusan yang berkaitan dengan produktivitas kerja perusahaan.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

## 4. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Pelatihan Kerja terhadap produktivitas kerja dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi.