

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia memiliki kekayaan sumber daya alam yang melimpah dengan kondisi tanah yang subur untuk sektor pertanian. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah melalui pengembangan produk dari agroindustri guna meningkatkan nilai tambah hasil pertanian, menciptakan lapangan kerja, dan menggalakkan pertumbuhan ekonomi negara. Edamame menjadi salah satu produk agroindustri yang diminati karena memberikan manfaat dalam menurunkan risiko penyakit arterosklerosis, hipertensi, jantung koroner, stroke, kadar kolesterol dalam darah, serta meredakan gejala menopause. Manfaat lain dari edamame bagi kesehatan saluran pencernaan, serta dapat mengurangi risiko penyakit kanker, penuaan dini, dan penyakit yang disebabkan oleh radikal bebas (Muaris, 2013:8).

Kabupaten Jember terdapat perusahaan agroindustri yang memiliki salah satu produk utama atau produk unggulannya dari komoditas edamame. Perusahaan tersebut adalah PT. Mitratani Dua Tujuh, yang berlokasi di Jalan Brawijaya, Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur. PT. Mitratani Dua Tujuh merupakan anak perusahaan dari PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) X yang sudah berkecimpung dalam industri ini selama 20 tahun, dengan fokus pada produk edamame sebagai salah satu produk ekspor utama. Pada tahun 2017, PT. Mitratani Dua Tujuh berhasil menghasilkan 9.000 ton edamame dari kebun seluas 1.500 hektar setiap tahunnya. Total produksi 9.000 ton edamame tersebut, sekitar 85 persennya diekspor ke negara-negara seperti Malaysia, Australia, Jepang, Kuwait, Eropa, dan Amerika Serikat. (Wibowo, dkk. 2020:165).

Kualitas produk mencerminkan kemampuan suatu perusahaan dalam menghasilkan produk yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen

secara efektif, oleh karena itu dalam mencapai atau menjaga kualitas produk yang baik perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi setiap perusahaan, karena mereka terlibat langsung dan berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian maksimal kepada karyawan melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi yang sangat cepat (Wahyuningsih, 2019). Pelatihan dan motivasi kerja merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Pelatihan merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan agar mereka dapat mengenali tujuan dan sasaran strategis yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan (Bangun, 2012:202). Pelatihan mampu mengurangi kesenjangan (gap) pengetahuan antara lulusan baru (*fresh graduate*) atau seseorang yang belum memiliki pengalaman kerja dengan seorang yang memiliki pengalaman kerja melalui program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pada suatu bagian bidang pekerjaan yang ada di perusahaan.

Pelatihan karyawan divisi budidaya PT. Mitratani Dua Tujuh merupakan suatu program yang sangat penting dan komprehensif, mencakup tiga aspek utama yang menjadi fokus utama dalam kegiatan budidaya. Aspek pertama adalah proteksi, yang meliputi perlindungan tanaman dari hama, penyakit, dan virus yang dapat mengancam pertumbuhan dan kesehatan tanaman. Karyawan dalam pelatihan ini akan diajarkan tentang berbagai metode proteksi yang efektif dan ramah lingkungan untuk mengatasi masalah ini. Aspek kedua, aspek *handling* pestisida menjadi hal yang tak kalah penting. Karyawan divisi budidaya akan diberikan pelatihan tentang cara yang tepat untuk menyimpan, mengolah, dan menggunakan pestisida dengan aman dan efisien. Karyawan divisi budidaya akan diberikan pemahaman tentang dosis yang tepat, teknik pengaplikasian yang baik, serta cara menghindari paparan berbahaya. Aspek ketiga adalah korelasi antara *handling* pestisida dengan kualitas bahan baku yang dihasilkan. Pelatihan ini akan membahas bagaimana perlakuan terhadap pestisida dapat berdampak pada

kualitas bahan baku, sehingga karyawan dapat memahami pentingnya penggunaan pestisida yang tepat dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan memenuhi motifnya dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Motivasi kerja berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi dalam memunculkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja (Amirullah, 2015:193). Motivasi kerja pada karyawan divisi budidaya PT. Mitratani Dua Tujuh menjadi hal yang sangat penting dan beragam. Kesesuaian jam kerja dengan aturan yang berlaku di perusahaan memberikan karyawan rasa keteraturan dan kenyamanan dalam menjalankan tugas. Karyawan merasa dihargai karena perusahaan memberikan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan bersama. Jaminan kesehatan pekerja merupakan salah satu faktor motivasi yang memastikan kesejahteraan karyawan selama bekerja di divisi tersebut dengan adanya jaminan kesehatan, karyawan merasa didukung dan terlindungi, sehingga dapat fokus pada tugas-tugas yang diberikan.

Hubungan baik dan terbuka dengan atasan dan rekan kerja menjadi unsur penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif mendorong karyawan untuk berinteraksi dengan lebih baik dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Insentif karyawan di akhir tahun berdasarkan perhitungan pendapatan dan keuntungan pada periode tahun memberikan dorongan ekstra bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang optimal. Insentif ini juga memberikan apresiasi atas kerja keras dan dedikasi karyawan selama periode tersebut. Peluang pengembangan diri, belajar hal baru, dan jenjang karir menjadi sumber motivasi yang kuat bagi karyawan divisi budidaya PT. Mitratani Dua Tujuh dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dan berkarir, karyawan merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kontribusinya agar lebih baik lagi dan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kinerja merujuk pada hasil atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan

kepadanya, serta sejauh mana kontribusinya terhadap organisasi atau perusahaan. Kinerja juga mencerminkan hasil yang telah dicapai oleh seseorang, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sebagai karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Sudaryo dkk, 2020:205). Kinerja karyawan pada divisi budidaya PT. Mitratani Dua Tujuh dapat diukur melalui aktivitas budidaya tanaman. Karyawan diharapkan mampu mencapai target secara konsisten dengan memastikan hasil kualitas bahan baku yang dihasilkan mencapai minimal 95% sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan juga diharapkan memiliki keterampilan dan kemampuan yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, serta telaten dalam melakukan pekerjaan dengan cermat dan hati-hati. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi salah satu hal penting dalam mengukur kinerja karyawan divisi budidaya. Karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu dan dapat dengan sigap melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Kedisiplinan karyawan juga sangat diperhatikan, di mana karyawan diwajibkan untuk konsisten hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan selain keterampilan individu, kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain juga menjadi hal yang penting. Karyawan divisi budidaya diharapkan dapat bekerja sama dengan baik dalam tim, berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama, serta saling mendukung dalam mencapai hasil yang optimal.

Kinerja karyawan juga tercermin dari kontribusi yang berikan pada perusahaan. Karyawan divisi budidaya PT. Mitratani Dua Tujuh diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk kemajuan perusahaan, baik dalam hal efisiensi proses budidaya, peningkatan kualitas bahan baku, maupun pengembangan inovasi dan ide-ide baru. Keseluruhan aspek tersebut, kinerja karyawan divisi budidaya PT. Mitratani Dua Tujuh menjadi sangat penting untuk memastikan kelancaran dan kesuksesan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya melalui pelatihan dan motivasi kerja agar dapat terus memberikan hasil yang optimal.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan, dapat dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Apakah pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi budidaya di PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember?
2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi budidaya di PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi budidaya di PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember?
4. Variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan divisi budidaya di PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ditentukan, maka tujuan dari pelaksanaan skripsi ini antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi budidaya di PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi budidaya di PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi budidaya di PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember
4. Untuk menganalisis variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan divisi budidaya di PT. Mitratani Dua Tujuh Kabupaten Jember

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Dapat digunakan sebagai sarana untuk memahami dan mengimplementasikan teori yang telah diperoleh saat perkuliahan serta dapat digunakan sebagai pengalaman maupun tambahan ilmu dibidang manajemen sumberdaya manusia.

2. Bagi akademisi

Dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumberdaya manusia dan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi apabila terdapat objek penelitian yang sama.

3. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan upaya peningkatan kinerja karyawan agar lebih optimal.