

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tumbuhan dari Genus *Nicotiana* yang bernama ilmiah *Nicotiana Tabacum* atau lebih dikenal sebagai tembakau, memiliki daun yang diproses menjadi bahan pembuat rokok. Tembakau memiliki peran penting bagi Indonesia, yaitu memanfaatkan bahan baku dalam negeri, penyedia lapangan pekerjaan, dan sebagai salah satu industri penyumbang pendapatan negara. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia mengindikasikan bahwa komposisi APBN 2020, Industri Hasil Tembakau tercatat memberikan sumbangsih sebesar 10,11%, dengan rincian penerimaan cukai tembakau mencapai 170,24 triliun rupiah dari total penerimaan cukai 205,68 triliun rupiah. Jember merupakan salah satu kota penghasil tembakau terbanyak di Jawa Timur. Menurut Badan Pusat Statistika (BPS) produksi perkebunan tembakau kabupaten/kota tahun 2021 – 2022, Jember dapat menghasilkan sebanyak 24.285ton pada tahun 2021 dan mengalami kenaikan sebesar 10,9% yaitu menghasilkan 27.251 pada tahun 2022.

PTPN 1 Regional 4 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember merupakan salah satu perusahaan penghasil tembakau di Jember. PTPN 1 Regional 4 Kebun Tembakau Ajong Gayasan adalah perusahaan di bawah Kementrian BUMN, sehingga PTPN 1 Regional 4 Kebun Tembakau Ajong Gayasan berupaya untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Produk yang berkualitas diupayakan PTPN 1 Regional 4 Kebun Tembakau Ajong Gayasan dengan menerapkan 4 tahapan sortasi, nazien, dan yang terakhir adalah naminten. Hasil kerja yang optimal didapatkan perusahaan dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dengan bagian pengembangan sumber daya manusia di PTPN 1 Regional 4 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember, diketahui bahwasannya PTPN tersebut memberlakukan persyaratan dalam pemilihan calon karyawan. Persyaratan dalam pemilihan karyawan yaitu dilihat dari calon karyawan

dalam memilih daun tembakau yang baik. PTPN tersebut juga melakukan pelatihan kepada setiap karyawan. Harapan dari adanya seleksi dan pelatihan adalah setiap karyawan pada PTPN dapat bekerja dengan baik sesuai target perusahaan.

Pada dasarnya kinerja karyawan PTPN tersebut secara umum sudah baik, namun masih ada yang harus diperbaiki salah satunya adalah pada tahap naminten. Naminten merupakan tahap pengecekan ulang untingan daun tembakau sebelum tahap pengemasan. Tahap naminten dilakukan dengan melakukan cek ulang kualitas, warna, dan ukuran setelah tahap nazien, serta pencabutan daun yang tidak sesuai kategori. Daun yang tidak sesuai kategori tersebut akan dikembalikan pada tahap sortasi. Pengecekan ulang tersebut bertujuan untuk menyamakan keseragaman kualitas, warna, dan ukuran sesuai dengan permintaan pasar. Kualitas daun tembakau dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu NW, LPW, dan PW. NW (*natural wrapper*) yaitu daun tembakau dengan permukaan daun yang bersih dan tidak terdapat bercak apapun. LPW (*light painting wrapper*) adalah yaitu daun tembakau dengan permukaan daun yang terdapat sedikit bercak. PW (*painting wrapper*) daun tembakau dengan permukaan daun yang banyak bercak. Warna daun tembakau dikelompokkan menjadi beberapa kategori, yaitu K (kuning), KM (kuning kemerahan), M (merah), MM (merah masak), MU (merah terlalu masak), B (biru), BB (biru kebiruan), dan BU (biru keunguan). Ukuran daun tembakau dikelompokkan menjadi beberapa kategori, yaitu U1+S (50 cm ke atas), U1+ (47-50 cm), U1 (40-47 cm), U2 (36-40 cm), U3+ (33-36 cm), dan U3 (30-33 cm).

Tahap naminten merupakan tahap penentu kualitas tembakau yang akan dikemas dan dipasarkan. Permasalahan yang terjadi pada tahap naminten adalah kurang tepat dalam pemilihan kualitas, warna, dan ukuran daun tembakau. Hal tersebut apabila dibiarkan akan mengakibatkan pengendalian kualitas yang sudah diterapkan menjadi kurang efektif. Permasalahan lain yang ada adalah karyawan tidak memenuhi target dengan waktu yang telah ditentukan. Target untuk setiap kelompok yang terdiri atas 4 orang karyawan adalah 50 kg. Karyawan bekerja hingga lembur untuk berupaya memenuhi targetnya. Bekerja lembur tersebut dapat membuat karyawan akan merasa lelah sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dan menyebabkan kerugian pada perusahaan. Permasalahan –

permasalahan tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja para karyawan.

Hasil yang optimal akan diperoleh perusahaan dengan melakukan manajemen sumber daya manusia yang optimal, karena sumber daya manusia adalah aset yang paling penting. Sumber daya manusia bermanfaat sebagai penggerak utama untuk melakukan aktivitas demi mencapai visi dan misi organisasi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan yang mencakup bidang kepegawaian salah satunya yaitu manajemen kinerja karyawan. Kinerja perusahaan akan tercapai atau berhasil apabila kinerja individu tiap karyawan berhasil. Robbins (2001) *dalam* Daryanto & Suryanto (2022:99) menyatakan bahwa kinerja merupakan banyaknya upaya yang dikeluarkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Davis (1995) *dalam* Daryanto & Suryanto (2022:86) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu antara terpenuhinya harapan karyawan dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap peluang jenjang karir, dan kepuasan terhadap gaji atau pendapatan. Kepuasan kerja yang terpenuhi diharapkan dapat mendorong semangat kerja karyawan sehingga tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana tempat para karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sesuai dengan kondisi pekerjaan akan membuat karyawan menjadi fokus dan bekerja secara optimal. Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin tinggi disiplin karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan yang dicapai. Menurut Hasibunan (2005) *dalam* Daryanto & Suryanto (2022:90)

menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi, Disiplin kerja dapat mengembangkan kontrol diri karyawan untuk dapat bekerja secara efektif. Disiplin kerja juga dapat membuat karyawan menyelesaikan target tepat pada waktunya.

Berdasarkan observasi dan permasalahan yang telah ditemukan pada bagian naminten, maka perlu dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan, Lingkungan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Naminten di PTPN 1 Regional 4 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember” dengan menggunakan alat bantu *software* IBM SPSS versi 20.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa pokok permasalahan yang dijadikan sebagai rumusan masalah, antara lain yaitu:

1. Apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian naminten di PTPN 1 Regional 4 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember?
2. Apakah kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian naminten di PTPN 1 Regional 4 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian naminten di PTPN 1 Regional 4 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian naminten di PTPN 1 Regional 4 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka penelitian ini dapat memberi manfaat antara lain:

1. Bagi peneliti

Menambah cakrawala yang lebih mendalam terkait manajemen personalia serta menjadi bagian dari pemenuhan syarat akademik di Politeknik Negeri Jember.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian menawarkan perspektif yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan untuk mendorong peningkatan kinerja dan efektivitas organisasional.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Menawarkan landasan ilmiah bagi studi lanjutan yang ingin mengkaji topik serupa.