

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Bachtiar & Sartika, (2024:2) merupakan aspek penting dalam organisasi karena berperan dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia menjadi faktor utama penggerak organisasi karena mampu mengoordinasikan seluruh aktivitas operasional agar berjalan sesuai dengan visi perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan pengelolaan MSDM. Produktivitas diartikan sebagai kemampuan menghasilkan output secara optimal dengan pemanfaatan sumber daya yang relatif terbatas (Rahmadianita, 2022). Produktivitas kerja yang optimal harus memenuhi standar perusahaan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan produktivitas karyawan menjadi hal yang sangat penting karena produktivitas manusia berperan besar dalam menentukan keberhasilan suatu usaha (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Menurut Priyono & Marnis, (2008:35) upaya peningkatan produktivitas karyawan menjadi sangat Penting SDM harus direncanakan dengan baik agar pelaksanaannya efektif dalam mendeteksi kesalahan sejak dini serta melakukan tindakan perbaikan. Pengawasan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, mengurangi kesalahan, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerja. Pengawasan yang kurang optimal atau terlalu ketat dapat berdampak negatif pada otonomi dan inisiatif karyawan, yang berpotensi menurunkan produktivitas. Pengawasan pada PTPN 1 Regional 5 Kebun Tembakau Ajong Gayasan bagian nazien dilakukan dengan memeriksa pekerjaan karawan setiap 30 menit sekali sehingga karyawan merasa tidak diberi ruang dan tidak dipercaya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang bersifat menggerakkan individu sehingga menumbuhkan semangat dalam bekerja. Motivasi dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan

atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan inisiatif yang lebih baik, yang secara langsung berkorelasi dengan peningkatan prestasi kerja (Priyono & Marnis, 2008 :196). Sistem motivasi yang diberikan PTPN 1 Regional 5 Kebun Tembakau Ajong Gayasan pada karyawan cukup beragam mulai jaminan sosial yang meliputi BPJS Ketenagakerjaan, dan tunjangan hari raya. Program pengembangan karyawan juga dilaksanakan dengan pelaksanaan pelatihan teknis berkala sesuai dengan bagian masing-masing. Terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa jenjang karir dan peluang promosi perlu diperjelas untuk memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya.

Produktivitas karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang mencakup seluruh aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang positif diyakini mampu mendorong peningkatan produktivitas secara optimal memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan (Elis & Chandra, 2024). Lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan kegairahan kerja, semangat, dan kecepatan kerja (Priyono & Marnis, 2008:60). Permasalahan pada PTPN 1 Regional 5 Kebun Tembakau Ajong Gayasan ditemukan terkait lingkungan kerja, beberapa karyawan bagian nazien yang mengeluhkan suhu lingkungan yang panas dan sirkulasi udara kurang baik.

PTPN 1 Regional 5 Kebun Tembakau Ajong Gayasan merupakan salah satu perusahaan perkebunan milik negara yang memiliki fokus bisnis utama dalam bidang tembakau di Jawa Timur. Tembakau yang dihasilkan PTPN 1 Regional 5 Kebun Tembakau Ajong-Gayasan merupakan tembakau cerutu yang ditunjukan untuk ekspor atau pasar luar negeri. Tembakau yang dibudidayakan adalah Tembakau Bawah Naungan (TBN) dan tembakau *Na-oogst* (NO). Proses pengolahan daun tembakau yang sudah masuk gudang terdiri dari beberapa tahap antara lain yaitu sortasi, nazien, namitten, dan pengepakan. Setiap tahapan harus memiliki ketelitian dan konsentrasi yang baik agar sama sama memudahkan dan menguntungkan pada tahap berikutnya.

Kegiatan nazien merupakan proses penyeragaman krosok tembakau berdasarkan warna, ukuran, dan mutu daun sebagai tahap lanjutan setelah proses sortasi dilakukan. Mutu daun tembakau dibedakan menjadi tiga golongan, yaitu NW (*Natural Wrapper*), LPW (*Light Painting Wrapper*), dan PW (*Painting Wrapper*). NW merupakan daun tembakau yang memiliki permukaan bersih tanpa bercak, LPW adalah daun dengan sedikit bercak pada permukaannya, sedangkan PW menunjukkan daun yang memiliki banyak bercak. Warna daun tembakau juga diklasifikasikan 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 dibagi menjadi kategori 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). Proses nazien dilakukan pada setiap untingan daun tembakau sebelum dimasukkan ke dalam bal agar diperoleh keseragaman kualitas sesuai standar yang telah ditetapkan.

Karyawan PTPN 1 Regional Ajung Gayasan Jember pada dasarnya memiliki kinerja secara umum sudah baik, namun perlu adanya perbaikan salah satunya adalah pada bagian nazien. Permasalahan yang terjadi di bagian nazien adalah kurang tepat dalam pengelompokan warna, ukuran, dan mutu daun tembakau. Permasalahan ini apabila dibiarkan akan menurunkan kualitas mutu yang sudah diterapkan. Sebagian Karyawan bagian nazien juga masih kurang memenuhi target ditetapkan 50 kg untuk setiap orang, untuk memenuhi target perusahaan karyawan melakukan lembur. Karyawan bekerja hingga lembur untuk berupaya memenuhi targetnya. Bekerja lembur tersebut dapat membuat karyawan akan merasa lelah sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan dan menyebabkan kerugian pada perusahaan. Permasalahan ini mengindikasikan adanya potensi pengaruh dari faktor-faktor manajerial seperti pengawasan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian Nazien.

Ketiga faktor pengawasan, motivasi, dan lingkungan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan, maka penelitian ini berjudul "Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Nazien PTPN 1 Regional 5 Kebun Tembakau

Ajong Gayasan Jember" diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PTPN 1 Regional 5 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas karyawan yang lebih efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti dapat membuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan, motivasi, lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian nazien PTPN 1 Regional 5 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember?
2. Apakah pengawasan, motivasi, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian nazien PTPN 1 Regional 5 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan penyusunan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh pengawasan, motivasi, lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian nazien PTPN 1 Regional 5 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember
2. Menganalisa pengaruh pengawasan kerja, motivasi, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian nazien PTPN 1 Regional 5 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah di uraikan, maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan,
Manfaat dari penelitian ini adalah agar pihak PTPN 1 Regional 5 Kebun Tembakau Ajong Gayasan Jember dapat menganalisis permasalahan yang

terjadi atas produktivitas karyawan perusahaan dan memberikan serta menciptakan performa karyawan yang baik.

2. Bagi penulis,

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana pembelajaran meningkatkan kemampuan penulis di bidang penelitian ilmiah yang relevan dengan latar belakang pendidikan penulis.

3. Bagi akademik,

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai studi literatur maupun sebagai referensi penelitian selanjutnya tentang apa yang menjadi pengaruh terhadap produktivitas karyawan.