

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM atau sumber daya manusia tetap menjadi aset paling utama didalam sebuah perusahaan, karena perusahaan dinilai berhasil ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Tiap-tiap perusahaan menetapkan visi, misi, dan tujuan tertentu yang harus dicapai. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan peran sumber daya manusia yang berkualitas, yang hanya dapat diperoleh melalui pengelolaan SDM yang efektif (Samahati, 2020). Sumber daya manusia (SDM) tetap dipandang sebagai aset strategis bagi perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan bergantung kepada kualitas SDM yang dimiliki suatu perusahaan. Setiap perusahaan menetapkan visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya, dan pencapaiannya sangat memerlukan kontribusi SDM yang berkualitas. Kualitas tersebut dapat dibentuk melalui pengelolaan SDM yang dilakukan secara efektif (Fathussyaadah & Ardiansyah, 2020).

Era saat ini perusahaan menuntut kinerja karyawan menunjukkan produktivitas yang maksimal guna memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Untuk menjaga tingkat produktivitas tersebut, berbagai strategi telah diterapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam keberlangsungan operasional, baik pada perusahaan swasta maupun publik, karena manusia berperan dalam mengatur serta menjalankan seluruh aktivitas perusahaan (Samahati, 2020). Dikarenakan faktor tersebut, kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengoptimalkan SDM secara efektif dan efisien sangat dibutuhkan. Pengelolaan SDM yang baik bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan serta kapasitas perusahaan. Produktivitas perusahaan sendiri tercermin dari kinerja karyawan yang dimilikinya. Untuk itu, perusahaan terus berupaya merekrut dan mempertahankan karyawan yang berdedikasi dan berkinerja tinggi. Upaya tersebut meliputi penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi yang adil, pemberdayaan karyawan, pembentukan budaya kerja yang searah dengan visi dan misi, serta penyediaan sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang aman.

Menurut Lesmana & Wiranta,(2023), Produktivitas merupakan sikap mental yang mengagungkan pekerjaan dan dilandasi oleh beberapa hal seperti motivasi yang kuat yang melekat pada diri seseorang dalam mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil output yang dapat diukur secara fisik, baik bentuk maupun nilainya dengan input yang diukur dari tenaga kerja. Produktivitas karyawan merupakan indikator seberapa efisien dan efektif seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini melibatkan sebuah perbandingan yang membandingkan antara apa yang harus dicapai seperti tujuan yang ingin dicapai dengan SDM yang digunakan, baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas. Pada setiap perusahaan dapat terjadi tingkat penurunan produktivitas karyawan. (Cahyadi, 2024). Diantara faktor tersebut ada beberapa faktor yang salah satunya adalah lingkungan kerja dalam perusahaan.

Menurut Cahyadi (2024), Lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas di sekitar area kerja, termasuk peralatan dan bahan, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas oleh karyawan. Faktor-faktor tersebut membentuk persepsi lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung. Secara umum, lingkungan kerja merupakan segala sesuatunya yang ada di

sekitar seseorang atau karyawan yang berpotensi memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, terciptanya sebuah tempat kerja yang aman dan nyaman serta kondusif merupakan sebuah faktor meningkatkan kinerja karyawan. Menurut dalam Komunikasi *et al.*, (2020) Lingkungan kerja fisik bisa diartikan sebagai seluruh kondisi fisik di sekitar area kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara tidak langsung maupun secara langsung. Tingkat produktivitas yang dicapai oleh karyawan nantinya akan berdampak pada pemberian kompensasi oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi pada perusahaan rokok gagak hitam Bondowoso yaitu kualitas udara yang kurang baik, suhu yang tinggi dan kelembapan yang tidak terkontrol, pencahayaan yang masih buruk.

Menurut Purnomo & Utami (2021) menyatakan bahwa perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan imbalan yang layak kepada karyawan, bisa dalam bentuk barang maupun uang, baik secara tidak langsung maupun secara langsung, seperti penghargaan atas kerja keras mereka terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Ardiansyah & Syahrudin (2021) Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan, baik berupa barang maupun uang, yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa atau pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Program kompensasi menggambarkan usaha organisasi dalam mempertahankan SDA atau sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian, kompensasi dapat disimpulkan sebagai salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan karena pemberian kompensasi dapat berdampak pada peningkatan semangat karyawan dalam melaksanakan produksi barang di perusahaan. Fenomena yang terjadi pada pabrik ini yaitu keterlambatan pembayaran karyawan dan kurangnya kesempatan untuk kenaikan gaji. Selain lingkungan kerja dan kompensasi, pemberdayaan karyawan juga diperlukan dalam memperbaiki kemampuan produktivitas.

Pemberdayaan karyawan adalah suatu strategi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Melalui pemberdayaan yang efektif, karyawan merasa lebih termotivasi dan dihargai dalam menyumbangkan kontribusi yang terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberdayaan ini dipandang sebagai langkah strategis untuk meningkatkan tanggung jawab individu dalam memecahkan masalah dan membuat keputusan yang terkait dengan tugasnya. Alia *et al.*, (2024) menyatakan bahwa ketika manajemen memberikan karyawan lebih banyak kemandirian, wewenang, dan kontrol atas pekerjaan mereka, hal itu secara efektif menunjukkan bahwa manajemen memahami hal ini. Sedangkan menurut Lesmana & Wiranta (2023) Pemberdayaan karyawan adalah strategi krusial dalam sebuah organisasi yang berhubungan dengan meningkatnya keterkaitan karyawan, dengan asumsi bahwa seorang karyawan yang diberdayakan cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Fenomena yang terjadi pada pabrik ini minimnya pelatihan dan pengembangan karyawan, budaya kerja yang hierarkis, dan tidak jelas tanggung jawab karyawan.

Disamping itu, budaya kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Leihitu *et al.*, (2022) Budaya kerja merupakan suatu filosofi yang berdasarkan pada pandangan hidup dan nilai-nilai yang membentuk sifat, kebiasaan, serta pendorong dalam suatu kelompok, yang tercermin dalam sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, dan tindakan yang dihasilkan dari pekerjaan. Budaya kerja mencakup kebiasaan yang dilakukan secara terus menerus oleh karyawan atau anggota

organisasi. Meskipun pelanggaran terhadap kebiasaan ini tidak dikenakan sanksi tegas, secara moral, seluruh pihak dalam organisasi sepakat bahwa kebiasaan tersebut harus dipatuhi untuk mencapai tujuandan visi misi kerja. menurut Masuku *et al.*, (2019). Budaya kerja merupakan rangkaian perilaku yang terintegrasi pada setiap individu dalam organisasi. Tujuan pembangunan budaya kerja adalah untuk melindungi dan memperkuat aspek-aspek positif, serta mengarahkan perilaku tertentu guna menciptakan inovasi dan perbaikan. Di pabrik ini masih ada budaya komunikasi yang tidak terbuka, hal ini dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan kurangnya kolaborasi antar tim yang dapat menghambat efisiensi kerja. Budaya kerja yang tidak sehat juga mendorong karyawan untuk bekerja dalam kondisi yang tidak aman seperti tekanan untuk mencapai target produksi tanpa memperhatikan keselamatan. Selain itu, faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas adalah kesehatan dan keselamatan kerja.

Menurut Samahati (2020), mendefinisikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah upaya untuk memastikan kelangsungan dan mental tenaga kerja serta kesehatan fisik, dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan budaya yang mendukung terciptanya masyarakat yang adil dan makmur. Ini juga dapat dipandang sebagai suatu rencana yang dirancang untuk mencegah kejadian yang membuat karyawan terluka dan penyakit yang timbul akibat pekerjaan dan lingkungan kerja. Tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk menaikkan produktivitas, efisiensi kerja, dan mengurangi beban biaya kesehatan. Fenomena yang terjadi pada pabrik ini jam kerja yang panjang dan tekanan untuk memenuhi target produksi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berdampak negatif pada kesehatan karyawan.

Oleh sebab itu itu, hal-hal seperti lingkungan kerja, kompensasi, pemberdayaan, budaya kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja sangat memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mengoptimalkan produktivitas. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Purnami & Utami (2019) hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Legong Keraton Beach Hotel. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja di perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan yang tercapai. Hasil penelitian Amirudin (2024) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan terbukti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Satya Dinamika Mandiri dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,430. Hasil penelitian Purnami & Utami (2019) menunjukkan bahwa Pemberdayaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Legong Keraton Beach Hotel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian Widyantari *et al.*, (2022) juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Varash Indonesia Jaya. Kemudian hasil penelitian Chumaedi *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Salah satu objek perusahaan yang mengalami kendala produktivitas dalam pencapaian produksi adalah CV. Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Berikut ini dijelaskan data produktivitas yang dicapai selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 1 *Produksi Rokok Gagak Hitam Tahun 2021-2023*

Tahun	Batangan	Batangan	Produksi Rokok (Press)			Rokok Rusak/Reject (Batang)			
	Kretek	Filter	GKL	GOLD	GHF	Kretek	GHF	Kretek	GHF
2021	29,145,150	1,800,960	59,550	183,280	15,000	5,550	960	0.02%	0.05%
2022	2,645,890	180,360	5,843	16,186	1,500	2,410	360	0.09%	0.20%
2023	3,660,374	157,102	19,975	10,522	1,309	734	220	0.02%	0.14%

Sumber : CV. Rokok Gagak Hitam Bondowoso (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa rokok Gagak Hitam yang di produksi memiliki nilai produktivitas yang masih naik turun. Seperti pada tahun 2022 nilai presentase barang *reject* mencapai angka 0.09% hal tersebut meningkat sebanyak 0.02% atau 4 kali dari tahun sebelumnya yaitu 2021. Peningkatan barang *reject* tersebut disebabkan oleh adanya kelalaian atau penurunan dari kinerja karyawan yang menyebabkan nilai barang *reject* meningkat. Penyebab utamanya dapat disebabkan karena pengaruh dari lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kompensasi kerja, pemberdayaan pekerja, budaya kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh pada produksi rokok CV. Rokok Gagak Hitam. Faktor – faktor tersebut saling berkesinambungan, sehingga jika tidak segera diatasi akan menyebabkan dampak yang lebih tinggi kedepannya, terutama proses produksi rokok kretek, yang proses produksinya masih menggunakan tenaga manusia secara manual.

Lingkungan kerja dalam perusahaan perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi, lingkungan kerja tetap memberikan pengaruh signifikan terhadap karyawan yang menjalankan produksi. Suasana kerja adalah kondisi dimana karyawan melakukan kegiatan sehari-hari. Lingkungan ini mencakup berbagai elemen di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka, seperti pendingin ruangan, pencahayaan memadai, dan fasilitas pendukung lainnya. Sementara itu, kompensasi adalah bentuk pembayaran dan hak-hak lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya (Silitonga, 2020:23). Karyawan menerima kompensasi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, terutama dalam bentuk imbalan ekonomis. Namun, seiring pemahaman bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam sistem organisasi, kompensasi tidak lagi terbatas pada aspek finansial semata, melainkan mencakup penghargaan non-ekonomis yang juga diberikan oleh organisasi (Sudaryo, 2019:33). Berikut data kompensasi produksi rokok CV. Rokok Gagak Hitam yang diberikan oleh kepada karyawannya.

Tabel 1. 2 Kompensasi kerja karyawan CV. Rokok Gagak Hitam

No.	Jenis Kompensasi	Kompensasi yang Diberikan	Kriteria
1.	Kompensasi Finansial	- Upah - Fasilitas - Insentif - <i>Reward</i>	Ditentukan oleh besar kecilnya hasil kerja karyawan Tempat parkir yang luas dan aman, mushola, kantin dll. Uang makan, upah lembur, dll. Jika target penjualan tembus mendapat <i>reward</i> berupa produk.
2.	Kompensasi Non Finansial	- Aspek Psikologis Pekerjaan - Lingkungan Kerja	Setiap karyawan diberi tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya, serta berhak memperoleh pengakuan atas pencapaian kerja yang telah diraih. Selain itu, kenyamanan lingkungan perusahaan didukung oleh interaksi positif.

Sumber: CV. Rokok Gagak Hitam Bondowoso (2024).

Pemberdayaan karyawan berperan sebagai bentuk motivasi yang efektif karena mendorong partisipasi aktif dalam pekerjaan. Melalui pemberdayaan, karyawan dilatih untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas hasilnya. Strategi ini menjadi kunci dalam membentuk tenaga kerja yang termotivasi dan memiliki semangat tinggi terhadap visi organisasi. Pemberdayaan juga memberi ruang bagi karyawan untuk berpikir kritis, serta memanfaatkan pengetahuan, pengalaman, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, karyawan diberikan kewenangan dan kapasitas untuk mengambil tindakan dalam menyelesaikan permasalahan organisasi (Sutrisno, 2019:25). Budaya kerja pada dasarnya merupakan ketentuan formal yang mengikat karyawan dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Budaya kerja mencerminkan pola pikir yang berakar pada cara pandang hidup, nilai, kebiasaan, dan dorongan yang berkembang dalam suatu kelompok. Nilai-nilai tersebut kemudian tercermin melalui sikap, pandangan, serta tindakan karyawan. Dalam konteks organisasi, budaya kerja dibentuk dari keyakinan dan prinsip yang dibudayakan secara kolektif, dan pada akhirnya memengaruhi perilaku kerja di lingkungan perusahaan (Sakti, 2023:41). Upaya perlindungan di dalam keselamatan dan kesehatan kerja dari berbagai risiko kecelakaan dan bahaya yang dapat mengancam kondisi fisik, mental, maupun emosional pekerja. K3 tidak hanya ditujukan bagi karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap keamanan perusahaan, masyarakat, dan lingkungan, serta melibatkan berbagai pihak terkait. Tujuan utama dari K3 adalah menjaga pekerja tetap sehat dan selamat selama menjalankan tugas di lingkungan kerja (Palippui, 2024:51).

Berdasarkan hasil dari penelitian Miladia (2018) Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Humas Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Artinya, kualitas lingkungan kerja secara langsung memengaruhi hasil kinerja yang dicapai. Ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada

menunjukkan bahwa aspek ini belum sepenuhnya mendukung produktivitas mereka. Hasil penelitian Umami, (2015) juga menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso mampu mencapai hasil produksi sesuai target perusahaan apabila kondisi fisiknya sehat dan suasana hatinya baik. Mereka mengatakan bahwa kesehatan juga mempengaruhi hasil melinting yang diperolehnya. Kesehatan yang menurun membuat hasil melinting berkurang. Selain itu mereka juga mengetahui dengan jelas bahwa banyaknya batang rokok yang dihasilkan juga mempengaruhi upah yang akan diperoleh dari hasil kerja melinting dan hal tersebutlah yang membuat mereka semakin bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa selain keterampilan, kesehatan, upah, dan sikap pekerja juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja.

Pada variabel yang berbeda, hasil penelitian Alimah (2019) dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso di bagian produksi. Kompensasi ini diberikan berdasarkan pada tingkat produktivitas, bukan perbedaan gender. Jika kinerja karyawan mencapai target perusahaan, maka kompensasi akan diberikan dalam bentuk insentif, bonus, atau penghargaan lainnya. Dengan demikian, peningkatan kinerja dan produktivitas secara langsung akan diikuti oleh peningkatan kompensasi. Kemudian hasil penelitian Heriyanto (2017) dari hasil penelitian yang sudah dilakukan hal ini menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,259 atau 25,9%, dengan nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05. Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja mencapai 0,079 atau 7,9%. Ini berarti pemberdayaan karyawan memiliki dampak yang baik atau positif terhadap kinerja karyawan, melalui kepuasan kerja secara langsung pada karyawan Bagian Produksi Sigaret Kretek Mesin di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

Selain hal tersebut, faktor-faktor berupa lingkungan kerja, kompensasi, pemberdayaan, budaya kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh negatif dari kelima faktor ini menyebabkan penurunan produktivitas, karena karyawan tidak bisa fokus sebagaimana mesetinya. Oleh sebab itu, perusahaan CV. Rokok Gagak Hitam perlu mencari solusi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperbaiki kinerja mereka. Penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Pemberdayaan, Budaya Kerja, dan Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Produksi Rokok Gagak Hitam di Kabupaten Bondowoso” diperlukan untuk mencari solusi lebih mendalam.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka masalah pokok yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik rokok Gagak Hitam Bondowoso?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik rokok Gagak Hitam Bondowoso?
3. Apakah pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik rokok Gagak Hitam Bondowoso?

4. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik rokok Gagak Hitam Bondowoso?
5. Apakah keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik rokok Gagak Hitam Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan produksi Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh pemberdayaan terhadap produktivitas karyawan produksi Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas karyawan produksi Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh keselamatan & kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, dari hasil penelitian ini diharapkan menghasilkan manfaat sebagai berikut:

1. **Bagi perusahaan:** dari Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, pemberdayaan, budaya kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan produksi. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dan merumuskan kebijakan guna meningkatkan produktivitas karyawan.
2. **Bagi penulis:** Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperoleh ilmu dan pengalaman baru dalam bidang penelitian, serta pemahaman terkait permasalahan yang terjadi di dunia kerja.
3. **Bagi pembaca:** Penelitian ini sebagai bahan referensi bagi peneliti lain atau sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut yang relevan dengan topik ini.