

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara penghasil kakao terbesar ketiga di dunia, namun kakao yang dihasilkan sebanyak 70% diekspor dalam bentuk biji kakao (raw product). Hal ini disebabkan minimnya industri hilir kakao yang dapat mengolah kakao menjadi coklat. Namun dalam beberapa tahun terakhir tingkat konsumsi coklat di Indonesia yang terus meningkat memberikan efek positif pada industri pengolah coklat. Industri coklat tumbuh pesat ditandai dengan maraknya brand coklat baru di pasaran. Menurut Asosiasi Industri Kakao Indonesia / AIKI (2015), konsumsi coklat nasional meningkat rata-rata 20% per tahun.

Permintaan coklat yang meningkat berimbas pada semakin banyaknya produsen yang bergelut di bidang produksi coklat. Kegiatan produksi dapat menimbulkan dampak pada lingkungan sekitarnya akibat penggunaan energi yang tidak efisien. Produksi coklat pada umumnya dimulai dengan pemanenan biji kakao hingga menjadi pasta. Produk setengah jadi ini kemudian diolah menjadi produk turunan yang lebih kompleks seperti coklat. Produksi coklat biasanya melibatkan beberapa industri, hal ini dikarenakan biaya produksi coklat mulai dari hulu (pemanenan biji kakao) hingga hilir (coklat) tergolong mahal.

Suatu kegiatan produksi dapat berjalan dengan baik jika didukung oleh adanya input seperti bahan baku dan energi, serta mesin dan sarana prasarana yang dibutuhkan. Energi yang terlibat selama proses produksi dapat berupa energi bahan bakar, energi manusia, dan energi listrik. Penggunaan energi yang tidak efisien dapat berimbas pada timbulnya pencemaran lingkungan. Kegiatan industri selalu dikaitkan dengan isu lingkungan. Bidang agroindustri merupakan salah satu sektor yang rentan terhadap isu lingkungan karena berkaitan erat dengan penggunaan pestisida, pupuk ataupun bahan bakar untuk pendistribusiannya serta sumber energi lain pada pengolahan produk

turunannya. Salah satu usaha untuk menciptakan produksi yang ramah lingkungan adalah dengan mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan oleh kegiatan produksi terhadap lingkungan dan kesehatan manusia yang berada di sekitarnya.

Seiring dengan berkembangnya jaman semakin banyak industri-industri yang bermunculan, diantaranya yaitu industri kakao yang bisa di olah menjadi coklat bubuk. Kakao merupakan salah satu komoditas ekspor yang dapat memberikan kontribusi untuk peningkatan devisa negara. Indonesia merupakan salah satu negara pemasok utama kakao dunia dengan persentase 13,6% (BPS, 2011). Menurut Dinas Perkebunan Provinsi Lampung (2010) kakao merupakan salah satu komoditas perkebunan unggulan Provinsi Lampung yang tersebar hampir di seluruh Kabupten di Provinsi Lampung. Provinsi Lampung telah mengembangkan tanaman kakao sebagai komoditas unggulan dalam menghasilkan devisa negara melalui kegiatan ekspor komoditi perkebunan kakao. Biji kakao di Indonesia sekitar 60% diekspor dan selebihnya digunakan untuk kebutuhan industri pengolahan biji kakao dalam negeri. Ekspor kakao yang dilakukan selama ini sebagian besar masih dalam bentuk produk biji kakao, sedangkan dalam bentuk olahan baru mencapai 20% (setengah jadi). Proses pengolahan kakao di tingkat petani masih dapat dikatakan minim. Hal ini dikarenakan usaha pengolahan biji kakao masih berpegang dari segi kuantitas dan kecepatan dalam menghasilkan uang sehingga selama ini petani kakao menjualnya masih dalam bentuk biji. Dengan semakin pesatnya ilmu dan teknologi serta datangnya era bebas sekarang ini, dunia bisnis semakin di pengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). SDM di dalam perusahaan merupakan suatu yang sangat penting untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Banyak cara yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan akan kebutuhan dari para karyawannya, diantaranya adalah kebutuhan akan prestasi terhadap kinerja para karyawan yang bekerja dengan baik dan teratur. Simamora (2008) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja akan terpengaruh oleh beberapa faktor yang memiliki pengaruh pada kinerja diantaranya seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja organisasi yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan (Siagian, 2011). Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibenbankan kepadanya (Rivai, 2012).

Perusahaan dalam mencapai tujuannya, banyak unsur-unsur dalam pemenuhannya yang dapat ditingkatkan dengan hadirnya karyawan yang melakukan pelatihan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja Monday (2008) adalah : adanya dukungan manajemen puncak, kemajuan teknologi, analisis kebutuhan pelatihan, komitmen para spesialis dan generalis yang turut menunjang proses pelatihan dan pengembangan. Menurut Notoatmodjo (2009) pelatihan kerja adalah upaya yang berkaitan

dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan bagi karyawan baru dirasakan sangat penting karena karyawan baru sering tidak tahu pasti peran dan tanggung jawab mereka, bagi karyawan lama program pelatihan berguna untuk mempermudah melaksanakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan program ini juga dapat diperoleh sepanjang kariernya. Harapan dari terlaksananya program pendidikan dan pelatihan kerja tersebut adalah dapat meningkatkan kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Setiawan (2008) adalah : temperatur, kelembaban, siklus udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, dan keamanan. Menurut Alex (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan dianggap penting, karenanya seorang pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan dan harus mampu mengubahnya bila perlu dilakukan guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2009). Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Begitu juga sebaliknya, keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan. Menurut Mangkunegara (2009), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang

ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan kedisiplinan yang baik yang dapat menunjang semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja juga mempengaruhi adanya kinerja karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo (2007) adalah : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. Menurut Hasibuan (2007) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan menciptakan suatu siklus kerja yang baik, yang pada akhirnya dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Menurut T. Hani Handoko (2010) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, kedisiplinan merupakan faktor penting dalam prestasi kerja, karena kedisiplinan harus kita tanamkan sejak dini agar nantinya kita terbiasa dengan sikap disiplin. Bagi organisasi seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi akan mengurangi waktu yang terbuang, sehingga waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak dan bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao (Puslitkoka) Jember sebagai lembaga riset perkebunan menginginkan hasil kerja bentuk pelatihan yang maksimal dari setiap bidang jabatan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengoptimalkan bentuk pelatihan kerja diperlukan sumber daya manusia yang memiliki bidang di setiap jabatan dan memiliki pengetahuan serta keterampilan yang memadai. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di

Puslitkoka Jember, Berikut tabel mengenai bentuk-bentuk pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan Puslitkoka Jember adalah sebagai berikut:



Tabel 1.1 Bentuk Pelatihan Kerja Para Karyawan Puslitkoka Jember

No.	Jabatan Karyawan	Bentuk Pelatihan Kerja
1.	Uji Cita Rasa Kopi	<ul style="list-style-type: none"> • Peranan uji citarasa untuk pengendalian mutu. • Pengolahan dan pengaruhnya terhadap citarasa. • Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap seduhan. • Dasar-dasar uji organoleptik. • Karakteristik dan deskripsi citarasa. • Metode uji citarasa.
2.	Uji Citarasa Kakao	<ul style="list-style-type: none"> • Peranan uji citarasa untuk pengendalian mutu. • Pengolahan dan pengaruhnya terhadap citarasa. • Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap mutu fisik cokelat. • Dasar-dasar uji organoleptik. • Karakteristik dan deskripsi citarasa. • Metode uji citarasa.
3.	Teknik Budidaya dan Pengolahan Kopi	<ul style="list-style-type: none"> • Bahan tanam anjuran dan teknik perbanyak tanam kopi (pembibitan). • Syarat tumbuh kopi, persiapan lahan dan penanaman kopi. • Konservasi lahan dan pemupukan kopi. • Pangkasan kopi dan pengelolaan penangung. • Diversifikasi tanaman kopi dengan tanaman lain dan ternak. • Pengelolaan organisme pengganggu tanaman (OPT) kopi. • Panen dan pasca panen kopi. • Industri hilir kopi.
4.	Teknik Budidaya dan Pengolahan Kakao	<ul style="list-style-type: none"> • Bahan tanam dan persyaratan tumbuh tanaman kakao. • Teknik perbanyak dan pembibitan kakao. • Persiapan lahan dan penanaman kakao. • Konservasi dan pemupukan kakao. • Pengelolaan tanaman penangung pangkasan kakao. • Diversifikasi tanaman kakao dengan tanaman produktif. • Rehabilitasi tanaman kakao. • Pengelolaan OPT kakao. • Panen dan pasca panen kakao. • Dasar-dasar pengendalian OPT kopi dan kakao. • Pengenalan OPT kopi dan kakao serta cara pengendaliannya. • Pengelolaan parasitoid dan predator. • Pengenalan dan pemanfaatan agens hayati. • Pestisida sebagai alat pengelolaan hama/penyakit tanaman. • Alat aplikasi pestisida, jenis, penggunaan dan cara perawatannya.
5.	Pengelolaan Organisme Pengganggu Tanaman (OPT) Kopi dan Kakao	<ul style="list-style-type: none"> • Limbah kulit buah kebun kopi dan kakao, masalah potensi nutrisi dan energi yang dikandungnya. • Pengolahan limbah kebun kopi dan kakao menjadi pupuk granula. • Integrasi kebun kopi dan kakao dengan ternak. • Pengolahan limbah kebun kopi dan kakao menjadi pakan ternak. • Ekstraksi limbah kebun dan ternak menjadi energi biogas dan penanganannya.
6.	Pengelolaan Limbah Kopi dan Kakao Menjadi Pupuk dan Sumber Energi Alternatif	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan dasar bahan baku makanan cokelat. • Teknik dasar persiapan bahan baku. • Pembuatan makanan basah/kering bercitarasa cokelat. • Pembuatan permen cokelat. • Teknik pengemasan, pembiayaan dan pemasaran.
7.	Pembuatan Makanan Cokelat	<ul style="list-style-type: none"> • Pengenalan bahan baku kopi. • Roasting & Grinding. • Manual Brewing. • Pembuatan produk hilir siap saji. • Manajemen Cafe.
8.	Manajemen Kafe, Barista & Coffe Brewing	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan dasar bahan baku biji kopi. • Pengenalan alat-alat sangrai. • Teknik sangrai (Direct heating, Fluidized, drum) • Blending : <ul style="list-style-type: none"> • Robusta dan Arabika. • Robusta dan Kopi lain.
9.	Coffe Roasting and Blending	

Sumber: Puslitkoka Jember (2016)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa bentuk pelatihan kerja yang diberikan pada karyawan Puslitkoka Jember berkaitan dengan tugas-tugas para karyawan tersebut. Adanya pelatihan yang diberikan tersebut diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itulah pelatihan kerja sangat penting diberikan kepada para karyawan di Puslitkoka Jember.

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao (Puslitkoka) Jember merupakan lembaga penelitian atau instansi yang mempunyai tingkat keaktifan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan atau aturan kedisiplinan yang ada di Puslitkoka. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan bahwa tingkat keaktifan absensi para karyawan Puslitkoka adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2 Tingkat keaktifan karyawan sesuai absen

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat datang		Pulang cepat	
		Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Januari	250	58	23,2	50	20
Februari	250	38	15,2	27	10,8
Maret	250	37	14,8	30	12
April	250	48	19,2	46	18,5
Mei	250	26	10,4	36	14,4
Juni	250	40	16	31	12,4
Juli	250	85	34	42	16,8
Agustus	250	43	17,2	39	15,6
September	250	25	10	33	13,2
Oktober	250	28	11,2	29	11,6
November	250	33	13,2	35	14
Desember	250	87	34,8	57	22,8

Sumber : Pusat penelitian kopi dan kakao indonesia (2016)

Berdasarkan tabel 1.2 bahwasanya masih ada beberapa karyawan Puslitkoka yang terlambat datang di kantor. Oleh sebab itu, motivasi karyawan di Puslitkoka sudah cukup baik karena tingkat persentase keterlambatan yang cukup tinggi terjadi pada bulan januari, juli, dan desember. Dari data tabel 1.2 terdapat kurang disiplin dalam hal masuk jam kerja. Karena disebabkan kurangnya sanksi yang diberikan kepada para karyawan yang datang terlambat. Dengan demikian, jika sebuah perusahaan memiliki standart minimal kualitas karyawan maka kinerja sumber daya manusia di perusahaan itu secara otomatis akan mengikuti standart yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

Penilaian kinerja perlu dilakukan secara rutin dan berkala untuk mengetahui keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Menurut Hasibuan (2011) setelah karyawan diterima, ditempatkan dan dipekerjakan, maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian kinerja karyawannya. Salah satu manfaat yang diperoleh dari kinerja tersebut adalah karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dari hasil kerjanya. Karyawan dapat mengetahui apakah output yang dihasilkan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan kinerja.

Tabel 1.3 Capaian kinerja Puslitkoka

No	Bidang	Capaian Kinerja	
		2016 (%)	2017 (%)
1	Balai Penelitian Kopi	100%	100%
2	Balai Penelitian Kakao	100%	100%
Rata-rata		100%	100%

Sumber : Pusat penelitian kopi dan kakao indonesia (2016)

Berdasarkan capaian kinerja dari masing-masing bidang yang ada tentu karena adanya sumber daya manusia yang baik sehingga Puslitkoka ditetapkan sebagai Pusat Unggulan Iptek Kakao. Dapat dikatakan baik karena Puslitkoka memiliki prestasi dan pengakuan yang diberikan oleh Kementerian

Riset dan Teknologi Republik Indonesia. Oleh sebab itu, kinerja sebuah perusahaan akan baik jika memiliki sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik didasari oleh sebuah motivasi kerja yang cukup tinggi sehingga dapat menghasilkan sebuah kinerja yang baik pula.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puslitkoka Jember ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puslitkoka Jember ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puslitkoka Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Puslitkoka Jember.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Puslitkoka Jember.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Puslitkoka Jember.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi peneliti
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lain terutama dalam menghadapi permasalahan sejenis.
 - b. Hasil peneliti ini diharapkan dapat pula menjadi tambahan ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman bagi peneliti dalam

menerapkan teori yang telah didapat selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi kita semua sebagai bahan pertimbangan evaluasi bagi perusahaan di masa mendatang.

