

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di Tengah tantangan global yang terus berkembang, seperti wabah penyakit, perubahan iklim, dan peningkatan kebutuhan pangan, perusahaan-perusahaan ini dituntut untuk mengembangkan solusi obat yang efektif dan ramah lingkungan. Industri obat-obatan ini tidak hanya berfokus pada kesehatan manusia melalui produk-produk farmasi yang inovatif, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan dalam pemeliharaan kesehatan hewan dan tanaman yang mendukung ekosistem yang sehat.

HOCL (*Hydrochloric Acid*) dikenal sebagai antimikroba yang sangat efektif membunuh berbagai patogen seperti bakteri, virus, dan jamur, namun tetap aman bagi manusia dan hewan karena tidak menyebabkan iritasi pada kulit atau saluran pernapasan. HOCl digunakan di bidang kesehatan (rumah sakit, klinik), pertanian (penyemprotan tanaman), industri makanan (pembersih alat dan ruang), hingga rumah tangga. Ini menunjukkan bahwa HOCl punya potensi aplikasi yang luas.

PT. Timuraya Tunggal menjadi perusahaan pertama yang memproduksi HOCL (*Hydrochloric Acid*) di Indonesia berdiri sejak 1979, terdapat berbagai macam produk yang di produksinya diantaranya Alumi Sulfat Solid, Alumunium Sulfate Liquid, Sulfamic Acid, Hydrochloric Acid, Sulfuric Acid, Sulfuric Acid (Battery Grade), Poly Alumunium

Chloride, Potassium Sulfate, Ammonium Sulfate & KCL, Potassium Chloride, Barite API 13-A, Oil Well Cement dan Urea. (Akida Indonesia-Asosiasi Kimia Dasar Anorganik Indonesia, 1970).

Keberhasilan para pelaku bisnis terdapat organisasi yang baik dimana diisi oleh orang-orang yang memang memiliki tujuan yang sama. Menurut Mahyuddin (2021:120) Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Sebab dari itu untuk menjalankan semua rencana yang sudah dibuat oleh organisasi maka diperlukan sumber daya manusia yang baik.

Perusahaan dapat dikatakan sudah berkembang dan maju tidak diukur pada segi faktor keuntungan saja, tetapi perlu adanya pengaturan sumber daya manusia yang terprogram, terkonsep dengan mengutamakan profesionalitas berguna untuk terbentuknya kesetaraan pada pertumbuhan dalam kemajuan bisnis perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam setiap organisasi atau perusahaan. Meskipun teknologi dan mesin dapat membantu meningkatkan efisiensi, peran manusia tetap tak tergantikan dalam menciptakan inovasi, mengambil keputusan strategis, serta membangun hubungan dan komunikasi yang efektif.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. Proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan

karir, dan pemberian motivasi yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan penuh semangat. Organisasi yang mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi, serta mampu meraih kesuksesan jangka panjang.

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat produktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau sumber daya fisik lainnya, tetapi juga oleh kualitas dan kemampuan orang-orang yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia yang terlatih, kompeten, dan termotivasi dapat meningkatkan efisiensi, kualitas, dan motivasi dalam proses produksi. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia dapat menghambat kemajuan organisasi dan menyebabkan penurunan produktivitas.

Produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai ukuran efisiensi dan efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam suatu waktu tertentu. Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Dalam kata lain, produktivitas kerja menggambarkan sejauh mana seseorang atau suatu organisasi dapat menghasilkan barang atau layanan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input

(masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Dalam hal ini, kualitas tenaga kerja menjadi kunci utama. Faktor-faktor seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan motivasi pekerja sangat mempengaruhi kemampuan mereka dalam mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi langkah strategis yang harus dilakukan oleh setiap organisasi. Dalam konteks bisnis, produktivitas yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perusahaan.

Peningkatan produktivitas karyawan dapat dicapai melalui berbagai strategi, dua di antaranya yaitu melalui program pelatihan kerja dan peningkatan motivasi karyawan. Kedua faktor ini saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan produktif. Pelatihan dan motivasi kerja selalu menjadi faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Program pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan dalam mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan tugas kerja secara efektif dan efisien. Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada karyawan adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah diciptakan. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Program pelatihan kerja merupakan salah satu investasi penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tenaga kerja. Dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan industri, karyawan akan lebih siap dalam menghadapi v manufaktur yang bergerak di bidang Kesehatan untuk Manusia dan Hewan, serta memproduksi obat untuk Tanaman.

**Tabel 1**  
Data Produktivitas Kerja PT. Sterilyn  
Halal Internasional

No	Tahun	Target	Data Produktivitas	Persentasi
1	2019	650.000 pcs	590.000 pcs	90,7 %
2	2020	750.000 pcs	572.000 pcs	76,2 %
3	2021	600.000 pcs	398.000 pcs	66,3%
4	2022	625.000 pcs	850.000 pcs	136%
5	2023	950.000 pcs	612.000 pcs	64,4%

Sumber: Data hasil produksi PT. Sterilyn Halal Internasional Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1 data produktivitas kerja karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional bersifat tidak menentu (fluktuatif) sebesar 90,7% pada tahun 2019, lalu kemudian mengalami penurunan sebesar 76,2% pada tahun 2020, sampai tahun 2021 data menunjukkan bahwa tetap mengalami penurunan mencapai 66,3%, seterusnya pada tahun 2022 data menunjukkan adanya peningkatan sebesar 136% dari tahun sebelumnya, dan terakhir pada tahun 2023 data menunjukkan penurunan sebesar 64,4%. Penurunan yang signifikan pada tahun 2020 dan 2021 dikarenakan semakin banyaknya produk desinfektan dan handsanitizer yang bermunculan pada era Covid-19. Hal ini mengakibatkan turunya angka permintaan dari customer. Dan kenaikan yang melesat tinggi pada tahun 2022 dikarenakan jumlah permintaan yang meningkat

dari Dinas peternakan diseluruh Indonesia karna adanya Virus PMK (Penyakit Mulut dan Kuku) yang menyerang hampir seluruh hewan ternak di indonesia, terutama pada Hewan Ternak Sapi.

**Tabel 2**  
Data Prasurvey Produktivitas Karyawan

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
<b>Kemampuan</b>			
1	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan	20 orang (44%)	25 orang (56%)
<b>Meningkatkan Hasil Yang Dicapai</b>			
2	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat, namun tetap mempertahankan hasil yang berkualitas	22 orang (49%)	23 orang (51%)
<b>Semangat kerja</b>			
3	Semangat kerja saya membantu saya tetap fokus dan produktif meskipun beban kerja semakin meningkat	17 orang (38%)	28 orang (62%)
<b>Mutu</b>			
4	Saya memeriksa hasil pekerjaan saya untuk memastikan bahwa kualitasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan	22 orang (49%)	23 orang (51%)
<b>Efisiensi</b>			
5	Saya dapat mengelola beban kerja saya dengan baik, menyelesaikan tugas-tugas yang lebih penting terlebih dahulu untuk meningkatkan efisiensi	18 orang (40%)	27 orang (60%)
<b>Pengembangan diri</b>			
6	Saya secara teratur mengikuti pelatihan atau kursus untuk meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan saya	22 orang (48%)	23 orang (51%)
<b>Jumlah</b>		<b>45%</b>	<b>55%</b>

Sumber: Data Prasurvey, 2024

Berdasarkan tabel 2, hasil prasurvey terhadap 45 karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional produktivitas yang menyatakan nilai produktivitas karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional sangat kurang, hal ini menjadi

masalah untuk management agar memberikan pelatihan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan terhadap perusahaan agar menjaga standar kerja karyawan dan memotivasi yang kurang baik produktivitas agar menjadi baik ataupun sangat baik.

**Tabel 3**  
Data Prasurvey Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
<b>Instuktur</b>			
1	Instruktur pelatihan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang topik yang diajarkan.	23 orang (51%)	22 orang (49%)
<b>Peserta</b>			
2	Saya merasa pelatihan ini sangat relevan dengan pekerjaan saya.	18 orang (40%)	27 orang (60%)
<b>Materi</b>			
3	Materi yang disampaikan dalam pelatihan mudah dipahami dan jelas.	22 orang (49%)	23 orang (51%)
<b>Metode</b>			
4	Saya merasa nyaman dan tidak kesulitan dalam mengikuti pelatihan secara online.	20 orang (44%)	25 orang (56%)
<b>Tujuan</b>			
5	Saya merasa bahwa pelatihan ini akan membantu saya dalam mengatasi tantangan yang ada di tempat kerja.	21 orang (47%)	24 orang (53%)
<b>Jumlah</b>		<b>46%</b>	<b>54%</b>

Sumber: Data Prasurvey, 2024

Berdasarkan tabel 3, hasil prasurvey terhadap 45 karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional, hal ini mengidentifikasi bahwa pelatihan kerja karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional dapat dikategorikan sangat kurang, dan harus diadakan pelatihan lanjutan dengan cara yang sesuai dan bisa diterima dengan baik oleh karyawan agar bisa mencapai tujuan bersama dan mencapai kategori baik ataupun sangat baik, ketika pelatihan kerja sudah baik

diterima dengan baik oleh karyawan dan berdampak baik untuk pendapatan perusahaan, perusahaan akan memberikan insentif kepada karyawan, dengan diberikan nya insentif bertujuan untuk membuat para karyawan lebih semangat dalam menjalankan tugas yang sudah diterima.

**Tabel 4**  
Data Prasurvey Motivasi

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
<b>Motif</b>			
1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja keras karena penghargaan atau gaji yang saya dapat sesuai dengan beban kerja yang saya terima.	21 orang (47%)	24 orang (53%)
<b>Harapan</b>			
2	Saya ingin mendapatkan apresiasi atau penghargaan atas pencapaian saya.	24 orang (53%)	21 orang (47%)
<b>Insentif</b>			
3	Saya merasa lebih termotivasi jika insentif diberikan secara konsisten.	22 orang (49%)	23 orang (51%)
<b>Penghargaan Diri</b>			
4	Pengakuan sosial atas pencapaian saya membantu saya untuk lebih menghargai diri sendiri dan terus termotivasi.	22 orang (49%)	23 orang (51%)
<b>Jumlah</b>		<b>45%</b>	<b>55%</b>

Sumber: Data Prasurvey, 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil prasurvey terhadap 45 karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional, hasil prasurvey yang menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional sangat rendah menggambarkan adanya tantangan besar dalam hal keterlibatan, semangat kerja, dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Penurunan motivasi ini bisa berdampak negatif terhadap produktivitas, kualitas pekerjaan, dan bahkan tingkat retensi karyawan. Perusahaan perlu segera mengambil langkah-langkah untuk

mengidentifikasi akar penyebab dan memperbaiki situasi ini. Tanpa tindakan yang tepat, dampak negatif dari rendahnya motivasi akan terus mengganggu produktivitas dan perkembangan organisasi secara keseluruhan.

**Tabel 5**  
Gap Penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Saat Ini
1	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Metec Semarang  (Kerja et al., 2018)	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Metec Semarang sehingga hipotesis dua ditolak.	- Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian sekarang menggunakan dua Variabel.  - Objek yang digunakan peneliti terdahulu yaitu Karyawan PT. Metec Semarang sedangkan penelitian sekarang objek yang digunakan yaitu karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional.
2	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Bank Umum Syariah Di Kota Palembang  (Muhammad Ilham Qolbi, Maya Panorama dan Peny Cahaya Azwari, 2021)	Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak dapat dimediasi oleh variabel produktivitas kerja Bank Umum Syariah Di Kota Palembang	- Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini memiliki kesamaan yaitu variable X1 Pelatihan Kerja, Variabel X2 Motivasi dan Variabel Y yaitu Produktivitas.  - Objek yang digunakan peneliti terdahulu yaitu Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi sedangkan penelitian sekarang objek yang digunakan yaitu karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional
3	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan	Motivasi tidak berpengaruh	- Penelitian terdahulu X1 menggunakan Motivasi

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Saat Ini
	Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk.  (Parashakti & Noviyanti, 2021) Ryani Dhyani Parashakti dan Dewi Noviyanti (2021)	signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	dan X2 menggunakan Lingkungan Kerja sedangkan penelitian sekarang X1 Pelatihan Kerja dan X2 menggunakan Motivasi.  Objek yang digunakan peneliti terdahulu yaitu PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk, sedangkan penelitian sekarang objek yang digunakan yaitu karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional

Berdasarkan uraian dari beberapa penelitian sebelumnya di temukan beberapa penyampaian penelitian yang satu dengan yang lain bahwa pelatihan dan motivasi kerja ada yang signifikan dan tidak signifikan. Hal di atas menjadi salah satu alasan yang memotivasi penulis untuk meneliti kembali apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan demikian judul yang di ambil dalam penelitian ini adalah **“Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Sterilyn Halal Internasional”**

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Waktu yang diberikan terlalu singkat dalam penyelesaian target pekerjaan.
3. Kesulitan karyawan dalam mengatur manajemen penyelesaian pekerjaan.
4. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan karyawan.
5. Pelatihan yang dilakukan secara online di anggap kurang maksimal.
6. Gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
7. Ketidakconsistenan dalam pemberian insentif oleh perusahaan.
8. Kurangnya penghargaan yang di berikan oleh atasan.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian tidak terlalu melebar dan lebih fokus, maka dibuatlah suatu bagian batasan permasalahan yang akan di teliti yaitu pengaruh analisis program pelatihan dan motivasi terhadap PT. Sterilyn Halal Internasional yang nantinya akan di analisis oleh penulis melalui karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh positif pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sterilyn Halal Internasional?
2. Apakah ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sterilyn Halal Internasional?

3. Apakah ada pengaruh positif program pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sterilyn Halal Internasional?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sterilyn Halal Internasional.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sterilyn Halal Internasional.
3. Untuk menganalisis pengaruh program pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sterilyn Halal Internasional.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan konsep program pelatihan, motivasi dan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi pihak perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan program pelatihan, motivasi, untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Bagi pihak lain untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur pengembangan kinerja karyawan di Indonesia.

## **G. Sistematika Penelitian**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematis penulisan yang akan digunakan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang konsep teoritis dari variabel program pelatihan, motivasi dan produktivitas kerja karyawan yang digunakan dalam judul penelitian serta hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang akan dilakukan.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai variabel dan definisi operasional yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dijelaskan pula tentang jumlah dan karakteristik sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang di dapat, serta metode pengumpulan data serta responden. Selanjutnya akan dibahas metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian (sampel).

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan objek yang di teliti.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini memuat kesimpulan dan saran mengenai hasil penelitian.