

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertembakauan di Indonesia merupakan salah satu komoditas yang berperan penting dalam mendukung perekonomian nasional yang memiliki hubungan yang luas dari hulu (agribisnis tembakau) sampai dengan hilir (Industri Hasil Tembakau/IHT). Kehadiran tembakau memberikan dampak ekonomi yang tinggi sebagai salah satu sumber devisa negara melalui berbagai pajak cukai, menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat, serta menjadi sumber pendapatan bagi banyak individu.

Perkembangan industri tembakau di Indonesia tidak lepas dari tantangan persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi persaingan ini, teknologi menjadi kunci utama untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam produksi dan operasional perusahaan. Namun, penggunaan teknologi canggih saja tidak cukup tetapi diperlukan juga sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil untuk mengoperasikan teknologi tersebut dengan baik. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, meskipun memiliki teknologi canggih, operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar.

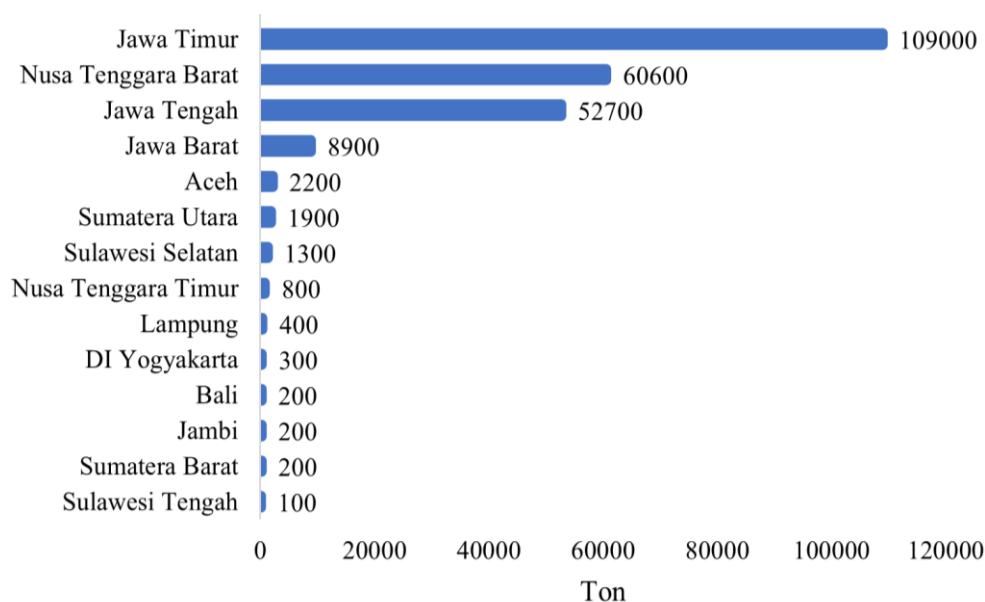
Dalam konteks industri hasil tembakau, pegawai memegang peranan penting dalam menjaga kelancaran kegiatan usaha, bukan hanya sekedar pelaksana tugas, tetapi juga merupakan aset berharga yang dapat meningkatkan daya saing

perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, sangatlah penting. Dengan memiliki pegawai yang terampil dan terlatih, industri tembakau dapat menghadapi persaingan dengan lebih baik dan tetap bersaing di pasar yang kompetitif.

Dengan pengetahuan dan keterampilan yang beragam, pegawai memiliki kesempatan untuk memperoleh informasi baru dan meningkatkan kinerja dalam tugas-tugas yang dilakukan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif karena memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain hal tersebut, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan pegawai dengan pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2023 mengenai aglomerasi pabrik hasil tembakau, pentingnya memiliki Nomor Pokok Pengusaha Barang Kena Cukai (NPPBKC) sangatlah ditekankan. NPPBKC merupakan identitas resmi yang diberikan kepada pengusaha kecil dan menengah oleh pemerintah, yang memudahkan pengusaha kecil dan menengah dalam mengakses berbagai layanan dan dukungan yang disediakan untuk pengembangan usaha. Melalui NPPBKC, pengusaha dapat mengakses berbagai program dukungan dan bantuan yang ditawarkan oleh pemerintah atau lembaga terkait, termasuk pelatihan, konsultasi, dan bantuan teknis, untuk meningkatkan inovasi, adaptasi dan kinerja dalam usaha.

Dibawah ini merupakan data jumlah produksi tembakau di Indonesia berdasarkan Provinsi pada tahun 2023:



Gambar 1.1
Jumlah Produksi Tembakau di Indonesia Berdasarkan Provinsi, 2023 (Ton)
 Sumber: <https://dataindonesia.id>

Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui bahwa provinsi Jawa Barat memiliki peringkat keempat produksi tembakau sebesar 8.900 ton di tahun 2023. Pada Gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja Provinsi Jawa Barat dalam memproduksi tembakau masih belum optimal, hal tersebut ditunjukkan dengan perbandingan ranking kinerja jumlah produksi tembakau di Indonesia, dimana jumlah produksi Provinsi Jawa Barat masih rendah dibandingkan dengan Provinsi Jawa Timur, Provinsi Nusa Tenggara Barat dan Provinsi Jawa Tengah. Hal tersebut menunjukkan kurangnya tingkat kerja pengrajin usaha industri tembakau di Provinsi Jawa Barat yang diakibatkan dari kurangnya tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap pengrajinnya. Hal tersebut dapat dibuktikan dari penelitian yang peneliti lakukan di salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan ranking kinerja jumlah produksi tembakau di Provinsi Jawa Barat tersebut, pemerintah turut mengambil peran aktif dalam meningkatkan

kontribusi hasil tembakau. Salah satu wujudnya adalah melalui Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Jawa Barat, yang berperan dalam pembinaan dan pengembangan produksi, pengembangan usaha industri, serta pengawasan dan pengendalian industri.

Dukungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan terhadap industri hasil tembakau tersebut adalah sebagai wujud implementasi dari Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat No. 8 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Industri Provinsi Jawa Barat tahun 2018-2038. Dukungan ini juga diwujudkan melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2022 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022-2042. Selain itu, dukungan tersebut didukung oleh Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2024 tentang Rincian Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau (DBHCHT) Menurut Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota Tahun Anggaran 2024. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 1 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024 juga turut mendukung sektor usaha industri hasil tembakau ini.

Salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja industri pengolahan tembakau atau industri hasil tembakau adalah kontribusi yang dimiliki oleh industri tembakau tersebut. Apabila semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap daerah, maka semakin besar pula kinerja industri tembakau tersebut.

Tabel 1.1
PDRB Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha Provinsi Jawa Barat (Miliar Rupiah), 2021–2023

No	Sektor PDRB Menurut Lapangan Usaha	PDRB Atas Dasar Harga Berlaku		
		2021	2022	2023
1	Industri Batubara	28.909,84	33.176,09	42.513,27
2	Industri Makanan dan Minuman	121.813,88	132.456,73	146.345,34
3	Industri Pengolahan Tembakau	3.274,63	3.264,27	3.457,90
4	Industri Tekstil dan Pakaian Jadi	146.314,00	165.683,02	168.837,70
5	Industri Kulit, Barang dari Kulit, dan Alas Kaki	14.382,86	15.768,38	15.908,40
6	Industri Kayu, Barang dari Kayu, Gabus dan Barang Anyaman dari Bambu, Rotan dan Sejenisnya	5.882,16	6.132,99	6.127,83
7	Industri Kertas dan Barang dari Kertas, Percetakan & Reproduksi Media Rekaman	21.778,10	23.441,82	25.298,08
8	Industri Kimia, Farmasi dan Obat Tradisional	77.140,66	83.454,21	84.673,90
9	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	22.867,93	24.580,35	25.225,56
10	Industri Barang Galian Bukan Logam	13.754,97	14.520,74	15.501,67
11	Industri Logam Dasar	26.434,27	30.426,81	33.662,88
12	Industri Barang Logam, Komputer, Barang Elektronik, Optik, dan Peralatan Listrik	171.484,07	192.011,87	213.272,41
13	Industri Mesin dan Perlengkapan	82.534,32	82.233,25	85.877,60
14	Industri Alat Angkutan	172.492,98	203.096,58	218.789,36
15	Industri Furnitur	3.241,28	3.441,78	3.563,07
16	Industri Pengolahan Lainnya; Jasa Reparasi & Pemasangan Mesin dan Peralatan	9.271,07	9.711,88	10.026,24
Industri Pengolahan		921.577,02	1.023.400,77	1.099.081,22

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2021-2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa total kontribusi masing-masing lapangan usaha terhadap Produk Regional Bruto Daerah (PRDB) Jawa Barat memiliki selisih yang tinggi dengan tahun sebelumnya. Sedangkan kontribusi industri pengolahan tembakau cenderung fluktuatif dalam 3 tahun terakhir, namun mengalami peningkatan kembali pada tahun 2023. Akan tetapi, secara keseluruhan

kontribusi industri hasil tembakau pada tahun 2023 masih tergolong rendah dibandingkan dengan sub sektor lainnya.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa industri pengolahan tembakau di Jawa Barat menghadapi permasalahan terkait kinerja pengrajin tembakau yang masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh kontribusi industri hasil tembakau terhadap perekonomian Jawa Barat pada tahun 2023 yang menempati posisi paling rendah. Oleh karena itu, peneliti akan menyajikan Tabel 1.2 yang menggambarkan persaingan hasil kinerja industri hasil tembakau berdasarkan produksi produktif tembakau di Jawa Barat pada tahun 2021–2023.

Tabel 1.2
Perbandingan Produksi Produktif Tembakau di Wilayah Jawa Barat (Ton), 2021-2023

Nama Kabupaten Kota	2021	2022	2023
Kabupaten Cianjur	12	42	42
Kabupaten Bandung	1384	1486	1697
Kabupaten Garut	2672	3162	2988
Kabupaten Tasikmalaya	17	13	6
Kabupaten Ciamis	16	129	26
Kabupaten Kuningan	78	1238	1108
Kabupaten Majalengka	1195	2508	2503
Kabupaten Sumedang	2483	22	33
Kabupaten Subang	16	143	157
Kabupaten Bandung Barat	140	26	26
Kabupaten Pangandaran	18	8	4
Kota Tasikmalaya	4	2	2

Sumber: <https://opendata.jabarprov.go.id>

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa jumlah produksi tembakau tertinggi di wilayah Jawa Barat setiap tahunnya berada di wilayah Kabupaten Garut. Namun, pada tahun 2023 produksi tembakau di Kabupaten Garut mengalami penurunan dibandingkan tahun 2022. Penurunan tersebut dapat berpengaruh

terhadap kinerja pengrajin di perusahaan hasil tembakau sehingga memicu kinerja yang kurang optimal karena usaha industri hasil tembakau di Kabupaten Garut memperoleh hasil penurunan tertinggi dibandingkan dengan wilayah lainnya. Maka dari itu, Kabupaten Garut menjadi pilihan yang relevan untuk penelitian, mengingat kontribusinya yang signifikan dalam penyerapan tenaga kerja serta perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam industri tembakau.

Menurut Herlina, dkk (2022:59), kinerja sangat penting bagi setiap perusahaan atau organisasi. Kinerja yang berkualitas tinggi tidak hanya memenuhi ekspektasi kerja, tetapi juga mampu bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan yang tinggi. Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai target dan keuntungan yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu merekrut, melatih, dan menempatkan pegawai sesuai dengan kualifikasinya untuk menciptakan standar kinerja yang baik di dalam perusahaan.

Menurut John Miner dalam Hendra & Anuar (2023:199), kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dinilai dari berbagai aspek, seperti kuantitas, kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini mencerminkan seberapa efektif seorang pegawai dalam memenuhi standar dan harapan perusahaan. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya, perusahaan harus memiliki perencanaan strategis yang matang. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan dan mengelola kinerja pegawai melalui pelatihan, pengembangan, dan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan bahwa setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Setelah melakukan observasi dan wawancara dengan Bapak Arief, selaku ketua Ikatan Pengusaha Industri Hasil Tembakau di Kabupaten Garut, diketahui bahwa kinerja pengrajin di sektor usaha industri hasil tembakau di Kabupaten Garut dinilai dari berbagai aspek. Aspek kuantitas misalnya, yang mengacu pada kemampuan pengrajin dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kinerja juga dievaluasi berdasarkan kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang ditunjukkan oleh pengrajin.

Pengrajin yang mampu memenuhi semua aspek ini dengan baik dianggap memiliki kinerja yang memuaskan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan maupun organisasi untuk terus memantau dan meningkatkan kinerja pengrajin melalui pelatihan, bimbingan, dan evaluasi rutin, guna memastikan bahwa setiap pengrajin dapat berkontribusi optimal terhadap tujuan perusahaan. Menurut John Miner dalam Hendra & Anuar (2023:201), kelima dimensi tersebut dapat dijadikan tolok ukur untuk menilai kinerja dalam suatu perusahaan. Dimensi-dimensi tersebut mencakup kuantitas, kualitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Berikut adalah data penilaian kinerja pengrajin industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Pengrajin Pada Industri Kecil Menengah Hasil Tembakau di Kabupaten Garut 2022-2023

Periode Penilaian	Penilaian Kinerja	Target Nilai Kerja	Nilai Kinerja	Kategori
Rata-Rata Penilaian Tahun 2022	Kualitas Kerja	90%	81 %	Baik
	Kuantitas Kerja	95%	78%	Cukup
	Tanggung Jawab	90%	79%	Cukup
	Kerjasama	90%	81%	Baik
	Inisiatif	90%	76%	Cukup
	Total Rata-Rata		79%	Cukup

Periode Penilaian	Penilaian Kinerja	Target Nilai Kerja	Nilai Kinerja	Kategori
Rata-Rata Penilaian Tahun 2023	Kualitas Kerja	90%	80%	Baik
	Kuantitas Kerja	95%	75%	Cukup
	Tanggung Jawab	90%	78%	Cukup
	Kerjasama	90%	76%	Cukup
	Inisiatif	90%	75%	Cukup
	Total Rata-Rata		76,8%	Cukup

Sumber: Ketua IPIHT Kabupaten Garut, 2021-2023

Berdasarkan Tabel 1.3 penilaian kinerja pengrajin usaha industri hasil tembakau di Kabupaten Garut menunjukkan bahwa rata-rata kinerja tahun 2023 lebih rendah dibandingkan dengan tahun 2022. Penilaian kinerja tahun 2023 hampir selalu berada di bawah target nilai kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam tabel 1.3 terlihat bahwa hasil penilaian kinerja pengrajin selama dua tahun berturut-turut masih belum optimal, dengan rata-rata total pada tahun 2022 sebesar 79% dan mengalami penurunan menjadi 76,8% pada tahun 2023. Ini menunjukkan bahwa kinerja pengrajin usaha industri hasil tembakau di Kabupaten Garut masih berada dalam kategori cukup dan belum mencapai kategori baik. Tentunya, ini masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja pengrajin sangat baik.

Data yang diberikan perusahaan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pengrajin usaha industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut dari tahun ke tahun masih belum mencapai hasil yang diinginkan. Selama tahun 2022-2023, penilaian kinerja pengrajin belum mencapai target kategori "Sangat Baik" dan terus mengalami penurunan. Penurunan ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan pengrajin dalam menyelesaikan pekerjaan, yang mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini memicu kinerja yang kurang optimal.

Selanjutnya untuk memperkuat penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang pengrajin usaha industri hasil tembakau. Berikut adalah hasil kuesioner pra survey kinerja pengrajin industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Kinerja Pengrajin Industri Kecil Menengah Hasil Tembakau di Kabupaten Garut

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Pengrajin Tembakau	Kualitas	5	10	12	3	0	101	3,37
	Kuantitas	4	12	7	4	3	100	3,33
	Tanggung Jawab	1	9	13	5	2	92	3,07
	Kerjasama	1	11	10	8	0	95	3,17
	Inisiatif	2	10	9	8	1	94	3,13
Skor Rata-Rata Kinerja								3,21
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber: Hasil Survey Pra Survey diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 1.4, hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja pengrajin tembakau menunjukkan nilai skor rata-rata sebesar 3,21 yang mengindikasikan bahwa kinerja pengrajin tergolong kurang baik. Dimensi dengan nilai di bawah rata-rata meliputi tanggung jawab dengan skor 3,07, inisiatif dengan skor 3,13, kerjasama dengan skor 3,17. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Arief, selaku ketua Ikatan Pengusaha Industri Hasil Tembakau di Kabupaten Garut, yang menjelaskan bahwa beberapa pengrajin tembakau memiliki kinerja rendah karena kurang mampu menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan, kurang inisiatif, tidak memenuhi target, kurang tanggung jawab terhadap hasil kerja, dan kurang baik dalam kerjasama dengan

rekan dan atasan. Pengrajin juga sering kurang teliti, sehingga hasil pekerjaan tidak memenuhi harapan perusahaan, yang pada akhirnya memicu kinerja yang kurang optimal. Untuk mencapai kinerja pengrajin yang optimal, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia secara efektif agar pengrajin dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga dapat menghasilkan hasil yang maksimal. Namun, dalam praktiknya manajemen perusahaan sering menghadapi berbagai masalah yang dapat mengganggu kinerja pengrajin seperti kurangnya pelatihan kerja yang memadai serta kurangnya dukungan dari manajemen.

Berdasarkan hal tersebut maka manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan merumuskan kebijakan yang diperlukan agar kinerja dapat mencapai tingkat maksimal sesuai harapan perusahaan. Berikut hasil pra survey faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pengrajin Industri Kecil Menengah Hasil Tembakau di Kabupaten Garut yaitu:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Diduga Dapat Mempengaruhi Kinerja Pengrajin Industri Kecil Menengah Hasil Tembakau di Kabupaten Garut

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	7	14	5	4	0	106	3,53
	Lingkungan Kerja Non Fisik	8	13	6	3	0	116	3,87
Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja								3,70
Pelatihan Kerja	Instruktur	5	7	11	4	3	97	3,23
	Peserta	4	10	8	6	2	98	3,27
	Materi	3	9	10	6	2	95	3,20
	Metode	1	10	11	8	0	94	3,13
	Tujuan	1	9	12	7	1	92	3,07
Skor Rata-Rata Variabel Pelatihan Kerja								3,17

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Waktu	5	13	8	4	0	109	3,63
	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan	6	8	10	6	0	104	3,47
	Taat terhadap peraturan perilaku dalam pekerjaan	7	10	8	5	0	109	3,63
Skor Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja								3,58
Motivasi Kerja	Kebutuhan Afiliasi	2	5	12	10	1	87	2,90
	Kebutuhan prestasi kerja	3	6	11	10	0	92	3,07
	Kebutuhan untuk berkuasa	3	9	10	7	1	96	3,20
Skor Rata-Rata Variabel Motivasi								3,08
Kepemimpinan	Pemimpin sebagai komunikator	6	12	10	1	1	111	3,70
	Memberikan motivasi kerja	7	14	6	3	0	115	3,83
	Tidak membedakan pegawai	7	13	8	1	1	114	3,80
Skor Rata-Rata Variabel Kepemimpinan								3,78
Kompetensi	Pengetahuan	4	10	9	6	1	100	3,33
	Pemahaman	3	9	11	5	2	97	3,20
	Kemampuan/ Keterampilan	2	8	12	6	2	92	3,07
	Sikap	6	4	12	5	3	95	3,17
Skor Rata-Rata Variabel Kompetensi								3,19

Sumber: Hasil Survey Pra Survey diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.5, diketahui bahwa variabel pelatihan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja diduga bermasalah terhadap kinerja pengrajin industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut. Hal ini disebabkan karena variabel-variabel tersebut memiliki nilai dibawah rata-rata dibandingkan dengan variabel lainnya. Pelatihan kerja mendapatkan skor rata-rata 3,17, motivasi

kerja mendapatkan skor rata-rata 3,10 dan kompetensi memperoleh skor rata-rata 3,19, ketiga variabel tersebut berada dalam kategori kurang baik.

Berdasarkan Tabel 1.5, variabel yang diduga bermasalah dengan kinerja pengrajin adalah variabel pelatihan kerja dengan skor rata-rata 3,17. Dimensi dengan skor dibawah rata-rata adalah materi dengan skor rata-rata 3,20, metode dengan skor rata-rata 3,13 dan peserta memperoleh skor rata-rata 3,07. Dalam wawancara dengan Bapak Arief, ketua Ikatan Pengusaha Industri Hasil Tembakau di Kabupaten Garut, beliau menyampaikan bahwa pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pengrajin. Namun, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan pelatihan kerja menjadi kurang optimal atau belum sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor yang menyebabkan pelatihan kerja kurang optimal yaitu diketahui bahwa instruktur dalam pelatihan kerja kurang mampu menyampaikan materi dengan baik, sehingga para peserta, yaitu pengrajin Industri Kecil Menengah Hasil Tembakau di Kabupaten Garut, belum sepenuhnya memahami atau meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, metode penyampaiannya kurang efektif sehingga menyebabkan para peserta kurang menangkap maksud dan tujuan yang disampaikan oleh instruktur. Waktu pelatihan kerja yang diberikan juga dirasa kurang cukup untuk meningkatkan kemampuan kerja, sehingga berpengaruh pada rendahnya kualitas pelatihan.

Menurut Syahputra dkk., (2020:287) mengatakan bahwa pelatihan memiliki peran penting bagi pegawai baru maupun pegawai lama dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka untuk melaksanakan

pekerjaan dengan lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Pelatihan kerja yang efektif dapat menghasilkan kinerja pengrajin yang tinggi, sehingga dapat menunjang kesuksesan perusahaan. Dengan program pelatihan kerja yang memadai dan kompetensi yang dimiliki oleh pengrajin, maka pengrajin akan lebih memahami dan menguasai profesinya, sehingga tidak hanya menguntungkan pengrajin secara individu tetapi juga memberikan manfaat bagi perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1.5, variabel yang diduga bermasalah dengan kinerja pengrajin adalah variabel kompetensi, dengan skor rata-rata 3,19. Dimensi dengan skor dibawah rata-rata adalah pemahaman dengan skor rata-rata 3,20, kemampuan/keterampilan dengan skor rata-rata 3,07, sikap dengan skor rata-rata 3,17. Dalam wawancara dengan Bapak Arief, ketua Ikatan Pengusaha Industri Hasil Tembakau di Kabupaten Garut, beliau menyampaikan bahwa kompetensi pengrajin sangat penting untuk meningkatkan kinerja pengrajin secara profesional. Pengrajin dengan kompetensi tinggi bekerja lebih terampil, mampu mengeksplorasi kemampuan diri secara maksimal, tidak bergantung pada orang lain, dan memiliki kecakapan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, pengrajin dengan kompetensi rendah cenderung pesimis menghadapi kesulitan, yang dapat mempengaruhi pencapaian target organisasi atau perusahaan. Menurut Badriyah, dkk., (2022:38) mengatakan bahwa hubungan antara kompetensi yang dimiliki pegawai adalah sangat penting. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mudah dalam meningkatkan kinerjanya. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat digunakan sebagai ukuran untuk menilai kinerja mereka. Dengan kata lain, semakin

tinggi kompetensi seorang pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya.

Berdasarkan Tabel 1.5, variabel yang diduga bermasalah dengan kinerja pengrajin adalah motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, yang menjadi perantara antara variabel *independen* dan *dependen*. Dengan demikian, variabel *independen* tidak secara langsung mempengaruhi timbulnya variabel *dependen*. Variabel motivasi kerja memperoleh skor rata-rata 3,20. Dimensi dengan skor dibawah rata-rata adalah kebutuhan afiliasi dengan rata-rata 2,90, kebutuhan prestasi kerja dengan rata-rata 3,07, dan kebutuhan untuk berkuasa dengan rata-rata 3,20. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Arief, ketua Ikatan Pengusaha Industri Hasil Tembakau di Kabupaten Garut, menyampaikan bahwa masih kurangnya kesempatan pengrajin untuk mengembangkan potensi dan kreativitas mereka, serta kurangnya dorongan untuk menjalin hubungan kerjasama dan persahabatan dengan pengrajin lainnya.

Menurut Istiqhoro, dkk., (2022:1366) motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi, pengrajin dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan menyumbangkan kemampuan, keterampilan, serta keahlian mereka untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu didorong oleh atasan atau rekan kerja agar pengrajin dapat bekerja dengan optimal dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra survey dari tiap variabel maka dapat disimpulkan bahwa Industri Kecil Menengah Hasil Tembakau di Kabupaten

Garut memiliki permasalahan kinerja pengrajinnya yang dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pengrajin. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pengrajin Usaha Industri Tembakau (Studi Pada Industri Kecil Menengah Di Kabupaten Garut)”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Penelitian pada dasarnya dilakukan untuk memperoleh data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Identifikasi dan perumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat dalam penelitian, yang mencakup aspek pelatihan, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja. Identifikasi masalah tersebut didapatkan dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja
 - a. Masih adanya pengrajin tembakau yang belum mampu menguasai materi.
 - b. Metode yang digunakan dalam pelatihan kerja belum efektif.
 - c. Masih adanya pengrajin tembakau yang belum mengerti tujuan dari pelatihan kerja

2. Kompetensi
 - a. Pemahaman pengrajin tembakau terhadap informasi yang berhubungan dengan pekerjaan belum maksimal
 - b. Rendahnya kemampuan/keterampilan pengrajin tembakau dalam menyikapi permasalahan
 - c. Adanya pengrajin tembakau yang tidak profesional dalam bekerja
3. Motivasi Kerja
 - a. Rendahnya dorongan pengrajin tembakau untuk menjalin hubungan kerjasama maupun persahabatan dengan rekan kerja.
 - b. Terbatasnya kesempatan bagi pengrajin tembakau untuk mengembangkan potensi diri mereka
4. Kinerja
 - a. Kurangnya tanggung jawab pengrajin tembakau dalam menyelesaikan tugas
 - b. Kerjasama antar pengrajin tembakau masih kurang optimal
 - c. Kurangnya inisiatif pengrajin tembakau dalam menyelesaikan tugas

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan kerja pada industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut
2. Bagaimana kompetensi pada industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut

3. Bagaimana motivasi kerja pada industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut
4. Bagaimana kinerja pengrajin industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut
5. Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan pada industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengrajin industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diperoleh tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja pada industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi pada industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pada industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pengrajin industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan pada industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut

6. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengrajin industri kecil menengah hasil tembakau di Kabupaten Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, serta permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dijelaskan berikut ini:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi dalam penelitian selanjutnya serta dapat memberikan informasi tambahan untuk bidang pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang kajian manajemen yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi, motivasi dan kinerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini yaitu dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman khususnya dalam bidang kajian manajemen yang berkaitan dengan pelatihan kerja, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pengrajin

dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi pada manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menangani masalah terkait pelatihan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai pelatihan kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan untuk penelitian yang sejenis.
- c. Dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat bagi pembaca yang akan melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.