

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi, industri tembakau melakukan pembangunan yang berkelanjutan pada proses bisnisnya, khususnya di bidang ekspor industri tembakau. Penanaman dan budidaya tembakau dilakukan oleh petani tembakau, menghasilkan daun tembakau sebagai bahan baku utama. Pembuatan produk tembakau diolah menjadi berbagai produk seperti rokok, cerutu, dan tembakau kunyah. Kontribusi ekonomi pada IHT menyumbang cukai dan pajak yang signifikan bagi negara, dan menyediakan lapangan kerja bagi jutaan orang di Indonesia. Pemberdayaan petani tembakau mendapatkan penghasilan dari budidaya tembakau, dan IHT membantu meningkatkan taraf hidup mereka. Pengembangan daerah Industri tembakau mendorong pertumbuhan ekonomi di daerah-daerah penghasil tembakau.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2023 Tentang Aglomerasi Pabrik Hasil Tembakau menjelaskan bahwa melalui kegiatan pengusaha pabrik hasil tembakau di tempat aglomerasi, memiliki NPPBKC (Nomor Pokok Pengusaha Berusaha Kecil dan Menengah) sangat penting. NPPBKC adalah identitas resmi yang diberikan kepada pengusaha kecil dan menengah oleh pemerintah untuk memudahkan dalam mengakses berbagai layanan dan dukungan yang disediakan untuk pengembangan usaha. Melalui NPPBKC, pengusaha dapat mengakses berbagai program dukungan dan bantuan

yang disediakan oleh pemerintah atau lembaga terkait untuk meningkatkan inovasi dan adaptasi, seperti pelatihan, konsultasi, dan bantuan teknis.

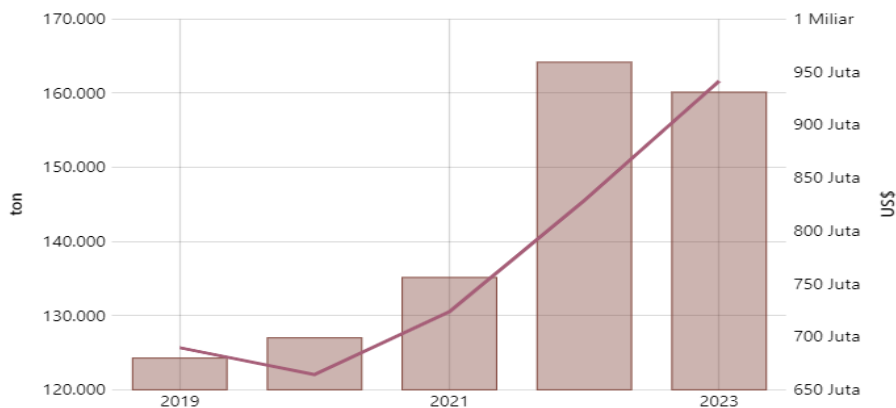
Di bawah ini adalah APBN Indonesia akan produksi tanaman tembakau adalah:



**Gambar 1.1 APBN Indonesia Akan Produksi Tanaman Tembakau**

Penerimaan cukai rokok dalam tiga tahun terakhir selalu melebihi target. Dari tahun 2019 hingga tahun 2021, penerimaan CHT rata-rata telah memenuhi 105,2% dari target setiap tahunnya. Pada 2019, penerimaan cukai rokok tercatat sebesar Rp164,87 triliun atau melebihi target APBN sebesar 103,8%. Kemudian pada 2020 naik menjadi Rp170,24 triliun atau 103,2% dari target, lalu penerimaan CHT kembali naik menjadi Rp188,81 triliun atau 108,6% dari target pada 2021.

Di Indonesia sangat berkembang industri tembakau, di bawah ini adalah data perkembangan industri tembakau di Indonesia.

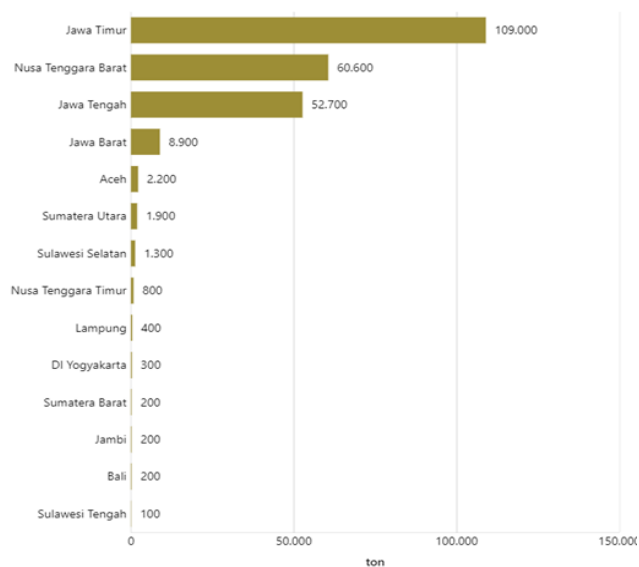


Sumber: <https://dataindonesia.id>

**Gambar 1.2 Perkembangan Industri Tembakau Di Indonesia**

Berdasarkan Gambar 1.2 diketahui bahwa adanya penurunan produksi tembakau di Indonesia baik ekspor maupun impor di tahun 2023. Hal ini menjadi permasalahan yang harus dipecahkan penyebab penurunan di tahun 2023. Jika permintaan terhadap produk tembakau menurun, misalnya karena pengetahuan yang meningkat tentang risiko kesehatan yang terkait dengan merokok atau adanya perubahan preferensi konsumen, produsen tembakau mungkin mengurangi produksi untuk mengakomodasi penurunan permintaan. Kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk mengurangi konsumsi tembakau, seperti peningkatan pajak tembakau, larangan iklan tembakau, atau regulasi yang membatasi penjualan tembakau, dapat menyebabkan penurunan produksi karena menurunkan permintaan pasar.

Di bawah ini merupakan perkembangan tembakau tahun 2023 di Provinsi Indonesia:



Sumber: <https://dataindonesia.id>

### Gambar 1.3 Perkembangan Tembakau Tahun 2023 Di Provinsi Indonesia

Berdasarkan Gambar 1.3 diketahui bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki peringkat keempat produksi tembakau sebesar 8.900 ton di tahun 2023, dimana masih di bawah Jawa Timur, Nusa Tenggara Barat dan Jawa Tengah, peringkat ini yang membuat penulis tertarik untuk meneliti faktor apa yang menyebabkan rendahnya produksi tembakau di Jawa Barat. Kabupaten Garut juga dikenal sebagai salah satu daerah penghasil tembakau berkualitas tinggi. Tembakau dari daerah Garut selama ini bahkan banyak dikirim ke Jawa Tengah dan Jawa Timur untuk memenuhi kebutuhan bahan pokok pembuatan rokok di pabrik-pabrik besar dan ternama.

Persaingan Industri Tembakau di Kabupaten Garut dapat dilihat dari data di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Perbandingan Produksi Produktif Tembakau di**  
**Wilayah Kabupaten Garut**

<b>Nama Kabupaten Kota</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Kabupaten Cianjur	46	46	12	12	42	42
Kabupaten Bandung	1358	1371	1380	1384	1486	1697
<b>Kabupaten Garut</b>	<b>3597</b>	<b>3262</b>	<b>3103</b>	<b>2672</b>	<b>3162</b>	<b>2988</b>
Kabupaten Tasikmalaya	30	23	17	17	13	6
Kabupaten Ciamis	46	46	17	16	129	26
Kabupaten Kuningan	342	199	91	78	1238	1108
Kabupaten Majalengka	737	1065	902	1195	2508	2503
Kabupaten Sumedang	2320	2311	2456	2483	22	33
Kabupaten Subang	17	17	16	16	143	157
Kabupaten Bandung Barat	98	104	121	140	26	26
Kabupaten Pangandaran	6	52	40	18	8	4
Kota Tasikmalaya	3	3	4	4	2	2

Sumber: <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/produksi-tanaman-tembakau-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawabarat>

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa jumlah produksi tembakau tertinggi setiap tahunnya berada di wilayah Kabupaten Garut, dimana dari nilai tertinggi tersebut terdapat beberapa penurunan di beberapa tahun, dengan penurunan tersebut akan berdampak pada penurunan jumlah karyawan yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil Kabupaten Garut untuk dijadikan subjek penelitian dengan jumlah komposisi industri tembakau terbesar.

Industri tembakau Kabupaten Garut memiliki sejarah panjang dan merupakan salah satu sektor penting bagi ekonomi lokal. Kualitas tembakau dari daerah ini sering dianggap tinggi karena kondisi tanah dan iklim yang cocok untuk pertanian tembakau. Banyak petani Kabupaten Garut yang bergantung pada pertanian tembakau sebagai sumber pendapatan utama. Proses produksi tembakau melibatkan penanaman, pemeliharaan, panen, dan pengeringan sebelum dijual ke

pabrik rokok atau pasar lokal. Berdasarkan hal tersebut maka Kabupaten Garut menjadi pilihan karena banyaknya kontribusi dari penyerapan tenaga kerja dan perlunya pengelolaan aspek sumber daya manusia di dalamnya.

Selanjutnya adalah gambaran luas usaha tembakau di Kabupaten Garut.

**Tabel 1.2**  
**Luas Lahan Tembakau di Kabupaten Garut**

<b>Nama Kabupaten Kota</b>	<b>Luas Lahan Produktif</b>
Kabupaten Cianjur	135 Ha
Kabupaten Bandung	1789 Ha
<b>Kabupaten Garut</b>	<b>4105 Ha</b>
Kabupaten Tasikmalaya	19 Ha
Kabupaten Ciamis	27,5 Ha
Kabupaten Kuningan	100 Ha
Kabupaten Majalengka	1730 Ha
Kabupaten Sumedang	2.518 Ha
Kabupaten Subang	1.663 Ha
Kabupaten Bandung Barat	126.16 Ha
Kabupaten Pangandaran	80 Ha
Kota Tasikmalaya	7 Ha

Sumber: <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/produksi-tanaman-tembakau-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawabarat>

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa Kabupaten Garut memiliki luas lahan produktif produksi tembakau terbesar di Kabupaten Garut sebesar 4105 Ha, dimana jumlah ini sangat besar dalam kontribusi menyerap tenaga kerja, maka dari itu dibutuhkan proses adaptasi lingkungan dan inovasi yang tepat pada karyawan yang berkerja di industri tembakau tersebut.

Inovasi kerja adalah pengenalan ide, metode, atau teknologi baru yang dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, kualitas, atau kepuasan kerja dalam suatu organisasi atau industri. Ini mencakup perubahan dalam cara orang bekerja, menggunakan teknologi baru, mengoptimalkan proses yang ada, atau menciptakan pendekatan baru untuk memecahkan masalah.

Masalah utama dari inovasi kerja pada Pengrajin Industri Tembakau adalah adanya penolakan atau tidak mau menerima perubahan dalam proses kerja, memerlukan keterampilan baru atau penyesuaian dalam cara kerja. Jika pegawai tidak diberikan pelatihan yang memadai untuk mengembangkan keterampilannya, atau tidak mampu memanfaatkan inovasi tersebut secara efektif. Selanjutnya komponen terpenting dari penyerapan sumber daya manusia yang baik adalah dari segi inovasi kerja yang dihasilkan. Di bawah ini adalah survei kepada 20 Pegawai atau pimpinan mengenai Inovasi Kerja di Usaha Pengrajin Industri Tembakau Di Kabupaten Garut:

**Tabel 1.3**  
**Pra Survei Mengenai Inovasi Kerja**

Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Kriteria
	SS	S	KS	TS	STS			
Merasa untuk menghasilkan ide-ide baru yang orisinal dan inovatif.	0	4	6	10	0	54	2,7	Cukup Baik
Tingkat kreativitas dalam menemukan solusi untuk masalah atau tantangan yang dihadapi sudah tepat	0	4	6	10	0	54	2,7	Cukup Baik
Keseluruhan proses organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menerapkan inovasi kerja.	0	2	15	8	0	69	3,5	Baik
Adanya keterbukaan organisasi terhadap ide-ide baru dan proses yang digunakan untuk mengevaluasi, memilih, dan mengimplementasikan inovasi	0	2	4	14	0	48	2,4	Kurang Baik

Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Kriteria
	SS	S	KS	TS	STS			
Tingkat dukungan organisasi terhadap inovasi dan risiko yang diambil oleh karyawan dalam mengusulkan ide-ide baru.	0	4	6	10	0	54	2,7	Cukup Baik
Norma-norma, nilai-nilai, dan keyakinan yang mendorong kreativitas dan eksperimen di seluruh organisasi sudah berjalan dengan baik	0	4	6	10	0	54	2,7	Cukup Baik
Kemampuan bawahan untuk berkolaborasi dan berbagi ide dengan rekan kerja dan departemen lain sudah tepat	0	7	3	10	0	57	2,9	Cukup Baik
Kualitas komunikasi dalam mendukung aliran ide, umpan balik, dan integrasi solusi inovatif ke dalam operasi organisasi sudah baik	0	11	6	4	0	70	3,5	Baik
Tingkat adopsi dan implementasi inovasi oleh seluruh organisasi atau unit bisnis berjalan dengan baik	0	14	4	2	0	72	3,6	Baik
Proses yang digunakan untuk memastikan bahwa ide-ide baru diuji, diimplementasikan, dan diintegrasikan secara efektif ke dalam praktik kerja sehari-hari	0	11	4	5	0	66	3,3	Baik

Sumber : Data Diolah Penulis, 2024

Permasalahan dari inovasi kerja adalah dari segi belum adanya keterbukaan organisasi terhadap ide-ide baru dan proses yang digunakan untuk mengevaluasi, memilih, dan mengimplementasikan inovasi dengan rata-rata 2,4. Jika organisasi tidak mendorong keterbukaan dan kolaborasi, karyawan mungkin tidak merasa nyaman untuk berbagi ide-ide baru atau inovatif. Hal ini dapat



menghambat proses inovasi karena ide-ide yang berpotensi bernilai bisa terabaikan. Jika proses inovasi tidak transparan, karyawan mungkin tidak memahami bagaimana keputusan dibuat atau bagaimana ide-ide dipilih. Hal ini bisa menyebabkan kebingungan atau ketidakpuasan di antara anggota tim, serta mengurangi kepercayaan terhadap proses inovasi. Tidak adanya kriteria yang jelas dan terukur untuk mengevaluasi ide-ide baru bisa menyebabkan ketidakadilan dan subjektivitas dalam proses seleksi. Meningkatkan keterlibatan manajemen dengan melibatkan mereka dalam proses inovasi, memberikan dukungan yang diperlukan, dan mengkomunikasikan manfaat inovasi secara jelas. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019:155) bahwa inovasi kerja adalah proses di mana individu atau kelompok di dalam organisasi menghasilkan ide-ide baru atau mengembangkan cara-cara baru untuk melakukan tugas yang dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, atau nilai tambah dalam lingkungan kerja. Ini melibatkan penerapan ide-ide kreatif dan solusi-solusi baru untuk memecahkan masalah, meningkatkan proses, atau menciptakan nilai baru bagi organisasi. Inovasi kerja dapat terjadi di semua tingkatan organisasi, mulai dari tingkat individu hingga tingkat tim atau departemen. Ini mungkin melibatkan pengembangan produk atau layanan baru, peningkatan proses operasional, penggunaan teknologi baru, atau implementasi praktik terbaik yang belum pernah dipertimbangkan sebelumnya.

Salah satu alasan untuk meneliti industri tembakau dalam penelitian ini adalah karena industri tembakau memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan masyarakat dan lingkungan. Penelitian dapat dilakukan untuk memahami lebih lanjut dampak kesehatan dari konsumsi produk tembakau dan

cara untuk mengurangi dampak negatifnya. Selain ini pada industri tembakau ditemukan permasalahan dalam aspek SDM, dimana proses adaptasi lingkungan dan inovasi masih kurang efektif. Industri tembakau memiliki dampak sosial dan ekonomi yang kompleks, terutama di daerah-daerah di mana produksi tembakau menjadi sumber pendapatan utama bagi masyarakat. Penelitian dapat menyelidiki dampak ekonomi dari pembatasan tembakau serta strategi untuk mendukung transisi ke mata pencaharian yang berkelanjutan.

Selanjutnya adaptasi lingkungan adalah proses atau kemampuan suatu organisme atau sistem untuk berinteraksi dengan lingkungannya sehingga dapat bertahan hidup dan berkembang biak dengan baik. Dalam konteks yang lebih luas, adaptasi lingkungan juga dapat merujuk pada kemampuan individu, kelompok, atau organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi.

Menurut Ajabar (2020:99) bahwa adaptasi lingkungan adalah kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal pegawai. Lingkungan eksternal mencakup faktor-faktor seperti teknologi, pasar, regulasi, persaingan, dan tren industri yang terus berubah. Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah adalah kunci untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi.

Di bawah ini adalah survei kepada 20 Pegawai atau pimpinan perusahaan mengenai adaptasi lingkungan di Usaha Pengrajin Industri Tembakau Di Kabupaten Garut :

**Tabel 1.4**  
**Pra Survei Mengenai Adaptasi Lingkungan**

Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Kriteria
	SS	S	KS	TS	STS			
Memiliki pegawai yang mampu bersaing dibursa kerja	0	3	13	4	0	59	3,0	Baik
Mampu mengikuti perkembangan teknologi	0	11	4	5	0	66	3,3	Baik
Mampu mentaati aturan regulasi	0	5	5	10	0	55	2,8	Cukup Baik
Memahami keinginan konsumen bisnis	0	4	6	10	0	54	2,7	Cukup Baik
Mampu bekerja sama dengan mitra bisnis	0	4	6	10	0	54	2,7	Cukup Baik
Mampu mengikuti aturan pemerintah	0	2	15	8	0	69	3,5	Baik
Adanya kejelasan struktural perusahaan	0	2	4	14	0	48	2,4	Kurang Baik
Adanya SOP yang jelas dalam bekerja	0	4	6	10	0	54	2,7	Cukup Baik
Adanya sistem kerja yang sesuai	0	4	6	10	0	54	2,7	Cukup Baik
Mampu mengikuti perubahan strategi	0	7	3	10	0	57	2,9	Cukup Baik
Mampu mengikuti perubahan proses operasi	0	11	6	4	0	70	3,5	Baik
Mampu mengikuti jika terjadi perubahan komponen produk atau alau produksi produk	0	14	4	2	0	72	3,6	Baik
Mampu menciptakan kreativitas kerja	0	11	4	5	0	66	3,3	Baik
Mampu mengikuti pembaruan kerja	0	8	6	6	0	62	3,1	Baik

Pernyataan	Jawaban					Skor	Rata-rata	Kriteria
	SS	S	KS	TS	STS			
Mampu mengumpulkan data pekerjaan	0	2	15	8	0	69	3,5	Baik
Mampu menganalisis kesalahan kerja	0	2	4	14	0	48	2,4	Kurang Baik
Mampu menjadikan pembelajaran dari setiap kesalahan.	0	4	6	10	0	54	2,7	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan hasil survei permasalahan adaptasi lingkungan adalah dari segi kurangnya kejelasan struktural perusahaan dan kurang mampu menganalisis kesalahan kerja dengan rata-rata 2,4. Struktur organisasi yang tidak jelas atau tidak terdefinisi dengan baik dapat menyebabkan kebingungan di antara karyawan mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Ini dapat menghambat adaptasi lingkungan karena karyawan mungkin tidak tahu ke mana harus mengarahkan upaya mereka atau siapa yang bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu. Tanpa struktur organisasi yang jelas, sulit bagi perusahaan untuk mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Hal ini dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang di pasar yang kompetitif. Menyusun dan mendokumentasikan proses-proses kerja penting. Prosedur operasi standar (SOP) dapat membantu memastikan bahwa semua anggota tim mengikuti langkah-langkah yang konsisten dan dapat diandalkan.

Keterkaitan antara adaptasi lingkungan dengan inovasi kerja terletak pada bagaimana individu, organisasi, atau sistem merespons perubahan lingkungan

dengan menciptakan atau mengadopsi ide, teknologi, atau metode baru yang memungkinkan untuk berfungsi lebih baik atau bertahan dalam lingkungan yang berubah. Inovasi kerja tidak hanya merupakan respons terhadap perubahan lingkungan, tetapi juga alat untuk aktif berpartisipasi dalam dan membentuk cara organisasi beradaptasi dengan lingkungannya. Kemampuan untuk beradaptasi dan mengadopsi inovasi kerja yang tepat dapat menjadi faktor kunci dalam memastikan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang sebuah organisasi.

Salanjutnya pra survei untuk faktor yang diduga mempengaruhi adaptasi lingkungan dan inovasi kerja adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.5**  
**Faktor Yang Mempengaruhi Adaptasi Lingkungan dan Inovasi Kerja**

Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Kriteria
	SS	S	KS	TS	STS		
<b>Lingkungan Kerja</b>							
Lingkungan kerja sangat mendukung pekerjaan	0	11	6	4	0	3,5	Baik
Lingkungan kerja yang aman meningkatkan inovasi kerja	0	14	4	2	0	3,6	Baik
<b>Budaya Kerja</b>							
Budaya kerja yang tepat akan meningkatkan adaptasi dan inovasi kerja	0	11	4	5	0	3,3	Baik
Budaya kerja mampu meningkatkan adaptasi dan inovasi kerja	0	8	6	6	0	3,1	Baik
<b>Kepemimpinan</b>							
Peran pimpinan sangat mempengaruhi proses adaptasi kerja dan inovasi kerja	0	14	4	2	0	3,6	Baik

Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Kriteria
	SS	S	KS	TS	STS		
<b><i>Knowledge sharing</i></b>							
Pengetahuan kerja sangat berpengaruh pada proses adaptasi dan inovasi	0	2	4	14	0	2,4	Kurang Baik
Sharing ilmu sebagai media adaptasi lingkungan dan inovasi kerja	0	2	4	14	0	2,4	Kurang Baik
<b>Motivasi</b>							
Dorongan kerja dari pimpinan sangat berpengaruh terhadap adaptasi dan inovasi kerja	0	4	6	10	0	2,7	Kurang Baik
Dorongan kerja yang positif dapat mempercepat proses adaptasi	0	2	4	14	0	2,4	Kurang Baik

Sumber : Data Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra-survey di atas dapat diketahui mengenai tanggapan faktor-faktor yang mempengaruhi adaptasi lingkungan dan inovasi kerja. Nilai skor rata-rata terkecil yaitu pada variabel *Knowledge sharing* dan motivasi, dimana memiliki rata-rata terkecil, dimana *Knowledge sharing* memiliki rata-rata 2,4 dan motivasi memiliki rata-rata 2,55 dengan kriteria kurang baik, maka dari itu penulis akan mengambil kedua variabel tersebut yang akan dijadikan variabel yang akan mempengaruhi adaptasi lingkungan dan inovasi kerja.

Perkembangan zaman dan teknologi memicu adanya adaptasi lingkungan yang cepat dan inovasi dalam cara kita bekerja. Tanpa adaptasi dan inovasi yang tepat, bisa sulit untuk bersaing atau bahkan bertahan dalam lingkungan yang terus berubah ini. Kunci utamanya adalah fleksibilitas dan kemampuan untuk belajar dan berkembang secara terus-menerus agar dapat mengikuti perkembangan zaman

dan teknologi. Faktor yang diduga mempengaruhi adaptasi lingkungan dan inovasi kerja adalah *Knowledge sharing* dan motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Pengrajin Industri Tembakau Di Kabupaten Garut permasalahan *Knowledge sharing* di Usaha Pengrajin Industri Tembakau adalah kurangnya infrastruktur dan teknologi yang mendukung komunikasi dan pertukaran informasi dapat menjadi hambatan utama dalam *Knowledge sharing*. Misalnya, akses yang terbatas ke internet atau kurangnya sistem manajemen pengetahuan yang efektif. Selanjutnya permasalahan motivasi saat bekerja di Usaha Pengrajin Industri Tembakau Di Kabupaten Garut adalah lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen, atau masalah interpersonal di tempat kerja dapat mengurangi motivasi karyawan dan karyawan merasa kurang dihargai atau tidak diakui atas kontribusi dalam industri tembakau. Kurangnya penghargaan ini bisa membuat kehilangan motivasi untuk memberikan yang terbaik.

*Knowledge sharing* adalah proses dimana individu atau organisasi secara aktif mentransfer informasi, pengalaman, atau keterampilan kepada orang lain atau kelompok lain. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan pemahaman, memperluas wawasan, dan memperbaiki kinerja kolektif. Hasil pra-survey *Knowledge sharing* dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut :

**Tabel 1.6**  
**Pra Survei Mengenai *Knowledge sharing***

Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Kriteria
	SS	S	KS	TS	STS		
Adanya proses peningkatan pengetahuan	0	2	12	6	0	2,8	Cukup Baik
Adanya pelatihan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja	0	7	3	10	0	2,9	Cukup Baik
Adanya program seminar dan lainnya sebagai pembelajaran pegawai atau bawahan	0	3	13	4	0	3,0	Cukup Baik
Adanya kebebasan dalam menyampaikan ide kerja	0	11	4	5	0	3,3	Baik
Adanya peran aktif bawahan dalam proses keputusan kerja	0	5	5	10	0	2,8	Cukup Baik
Adanya jaringan yang kuat dalam kolaborasi kerja	0	4	6	10	0	2,7	Cukup Baik
Adanya sharing pengalaman antar semua pegawai atau antar Pegawai	0	4	6	10	0	2,7	Cukup Baik
Adanya pengawasan dalam menghindari kesalahan kerja untuk bawahan	0	19	1	0	0	4,0	Baik
Cepat dalam memutuskan keputusan kerja	0	4	6	10	0	2,7	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah Penulis, 2024

Permasalahan dari *Knowledge sharing* adalah dari nilai rata-rata terendah ada pada adanya jaringan yang kuat dalam kolaborasi kerja dan adanya sharing pengalaman antar semua pegawai atau antar Pegawai dengan rata-rata 2,7 artinya jika tidak ada jaringan yang kuat atau tidak ada infrastruktur yang memfasilitasi kolaborasi yang efektif antara pegawai atau Pegawai dalam industri tembakau, hal ini dapat menghambat adaptasi lingkungan. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar tim atau departemen dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan kualitas kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, mendorong kerja sama lintas departemen, dan menerapkan program mentoring



dapat membangun jaringan kolaborasi yang lebih kuat. Mengembangkan platform untuk berbagi pengetahuan, mengadakan sesi berbagi pengalaman, dan mendokumentasikan pengetahuan secara sistematis dapat meningkatkan sharing pengalaman antar pegawai.

Faktor yang mempengaruhinya adalah *Knowledge sharing* merupakan kegiatan karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain, dan perilaku pegawai dalam bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi (Mardillillah dan Rahardjo, 2019:11).

Selanjutnya faktor kedua yang mempengaruhi adaptasi lingkungan dan inovasi kerja adalah motivasi. Motivasi adalah faktor internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal, mencapai tujuan, dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, serta retensi karyawan dalam sebuah organisasi.

**Tabel 1.7**  
**Pra Survei Mengenai Motivasi**

Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Kriteria
	SS	S	KS	TS	STS		
Adanya dorongan bekerja sesuai standar waktu	0	2	15	8	0	3,5	Baik
Adanya dorongan menghasilkan hasil kerja yang baik	0	2	4	14	0	2,4	Kurang Baik
Adanya dorongan bekerja dengan cepat dan tepat	0	4	6	10	0	2,7	Cukup Baik
Adanya dorongan meminimalkan kesalahan	0	7	3	10	0	2,9	Cukup Baik
Adanya dorongan ingin memiliki pengetahuan yang luas dibidangnya	0	11	6	4	0	3,5	Baik
Adanya dorongan menjaga emosional kerja	0	14	4	2	0	3,6	Baik

Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Kriteria
	SS	S	KS	TS	STS		
Merasa percaya diri saat bekerja	0	11	4	5	0	3,3	Baik
Adanya dorongan bekerja tanpa bantuan yang lain	0	8	6	6	0	3,1	Baik

Sumber : Data Diolah Penulis, 2024

Permasalahan dari motivasi adalah dari segi kurang adanya dorongan menghasilkan hasil kerja yang baik dengan rata-rata 2,4 yang berarti jika pengrajin tembakau tidak memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka atau apa tujuan jangka panjang dari pekerjaan mereka, mereka mungkin kehilangan motivasi untuk bekerja dengan baik. Merasa usaha mereka tidak dihargai jika tidak ada pengakuan atau apresiasi atas hasil kerja mereka. Kurangnya umpan balik positif bisa menurunkan motivasi. Ini bisa disebabkan oleh komunikasi yang buruk atau tidak konsisten dari manajemen.

Selain itu adalah Motivasi adalah dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya, yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku, guna memenuhi kebutuhan (Affandi, 2019: 76).

Di bawah ini adalah *research gap* mengenai *Knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap adaptasi lingkungan, dimana melalui berbagi pengetahuan dan informasi di antara individu atau organisasi dapat mempengaruhi kemampuan Pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah (Crisita, 2020). Selanjutnya *Knowledge sharing* tidak secara langsung mempengaruhi adaptasi lingkungan. *Knowledge sharing* memungkinkan organisasi untuk mentransfer praktik terbaik atau strategi sukses dari satu bagian atau unit ke

bagian atau unit lainnya. Hal ini dapat membantu organisasi beradaptasi dengan cepat dengan mengadopsi praktik yang terbukti efektif (Tajpur, 2023).

Pengaruh motivasi terhadap adaptasi lingkungan adalah bagaimana tingkat motivasi individu atau kelompok dapat mempengaruhi kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan adaptasi lingkungan (Ritka May, 2022). Namun berbeda dengan pernyataan bahwa motivasi yang rendah tidak secara langsung berkorelasi dengan kemampuan adaptasi lingkungan. Namun, motivasi yang rendah dapat menjadi faktor yang menghambat kemauan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan yang baru atau berubah (Chen, 2023).

Pengaruh adaptasi lingkungan terhadap inovasi kerja adalah kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dapat mempengaruhi tingkat inovasi dalam konteks kerja (Abbun, 2023). Namun berbeda dengan pernyataan bahwa adaptasi lingkungan tidak mempengaruhi inovasi kerja, adaptasi lingkungan dan inovasi kerja merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi keduanya memiliki keterkaitan yang penting dalam konteks organisasi. Adaptasi lingkungan merujuk pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal, seperti teknologi baru, kebijakan, atau tuntutan pasar. Sementara itu, inovasi kerja adalah tentang menciptakan ide-ide baru, proses, atau produk dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, atau kualitas (Stelvia Mathos, 2022).

Pengaruh *Knowledge sharing* terhadap inovasi kerja melalui adaptasi lingkungan menciptakan dinamika di mana aliran pengetahuan antarindividu atau antarorganisasi memengaruhi kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan

yang berubah, yang pada gilirannya mendorong inovasi dalam konteks kerja (Haidar Ismail, 2021). Berbeda dengan pernyataan bahwa adaptasi lingkungan tidak mampu memediasi Pengaruh *Knowledge sharing* terhadap inovasi kerja. Pengaruh motivasi terhadap inovasi kerja melalui adaptasi lingkungan menggambarkan bagaimana tingkat motivasi individu atau organisasi dapat mempengaruhi kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, yang pada gilirannya mendorong proses inovasi dalam konteks kerja. Berbeda dengan pernyataan bahwa adaptasi lingkungan tidak mampu memediasi Pengaruh Motivasi terhadap inovasi kerja (Cabarcos, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut maka akan dilakukan penelitian dan disajikan dalam bentuk usulan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Knowledge sharing* Dan Motivasi Terhadap Adaptasi Lingkungan Serta Dampaknya Pada Inovasi Kerja Pengrajin Industri Tembakau di Kabupaten Garut”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah menjelaskan permasalahan penelitian yang melatarbelakangi penelitian ini, dan rumusan masalah adalah permasalahan penelitian yang akan dijawab pada hasil penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah penelitian adalah langkah awal dalam merancang sebuah penelitian ilmiah. Ini melibatkan mengidentifikasi area atau topik yang akan diteliti, serta mengidentifikasi masalah spesifik yang akan dipecahkan dalam penelitian tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan *Knowledge sharing* pada Pengrajin Industri Tembakau adalah kurangnya infrastruktur dan teknologi yang mendukung komunikasi dan pertukaran informasi dapat menjadi hambatan utama dalam *Knowledge sharing*
2. Permasalahan motivasi saat bekerja Pengrajin Industri Tembakau Di Kabupaten Garut adalah lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen, atau masalah interpersonal di tempat kerja.
3. Permasalahan adaptasi lingkungan adalah dari segi kurangnya kejelasan struktural perusahaan dan kurang mampu menganalisis kesalahan kerja
4. Permasalahan dari inovasi kerja adalah dari segi belum adanya keterbukaan organisasi terhadap ide-ide baru dan proses yang digunakan untuk mengevaluasi, memilih, dan mengimplementasikan inovasi
5. Permasalahan dari *Knowledge sharing* adalah dari nilai rata-rata terendah ada pada adanya jaringan yang kuat dalam kolaborasi kerja dan adanya *sharing* pengalaman antar semua pegawai atau antar Pegawai
6. Permasalahan dari motivasi adalah dari segi kurang adanya dorongan untuk menghasilkan hasil kerja yang baik

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah langkah selanjutnya setelah mengidentifikasi area penelitian. Rumusan masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Knowledge sharing* dan Motivasi pada Pengrajin Industri

### Tembakau Di Kabupaten Garut

2. Bagaimana Adaptasi Lingkungan pada Pengrajin Industri Tembakau Di Kabupaten Garut
3. Bagaimana Inovasi Kerja pada Pengrajin Industri Tembakau di Kabupaten Garut
4. Seberapa besar Pengaruh *Knowledge sharing* dan Motivasi Terhadap Adaptasi Lingkungan Pengrajin Industri Tembakau di Kabupaten Garut Secara Parsial dan Simultan.
5. Seberapa besar Pengaruh Adaptasi Lingkungan Terhadap Inovasi Kerja Pengrajin Industri Tembakau di Kabupaten Garut

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian memberikan arah dan fokus yang jelas untuk seluruh proses penelitian. Tujuan penelitian harus spesifik, terukur, dan relevan dengan masalah penelitian yang telah dirumuskan. Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

*Knowledge sharing* dan Motivasi pada Usaha Pengrajin Industri Tembakau Di Kabupaten Garut

1. *Knowledge sharing* dan Motivasi pada Pengrajin Industri Tembakau Di Kabupaten Garut
2. Adaptasi Lingkungan pada Pengrajin Industri Tembakau Di Kabupaten Garut
3. Inovasi Kerja pada Pengrajin Industri Tembakau di Kabupaten Garut
4. Pengaruh *Knowledge sharing* dan Motivasi Terhadap Adaptasi Lingkungan

Pengrajin Industri Tembakau di Kabupaten Garut Secara Parsial dan Simultan

## 5. Besar Pengaruh Adaptasi Lingkungan Terhadap Inovasi Kerja Pengrajin Industri Tembakau di Kabupaten Garut

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian sangat luas khususnya dalam menghasilkan pengetahuan baru yang dapat membantu memahami fenomena yang belum dipahami sebelumnya. Ini bisa menjadi kontribusi penting bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

#### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam Pengaruh *Knowledge sharing* dan Motivasi Terhadap Adaptasi Lingkungan Serta Dampaknya Pada Inovasi Kerja Pengrajin Industri Tembakau di Kabupaten Garut. Kemudian dapat dijadikan pula sebagai suatu perbandingan antara aspek teoritis dengan kenyataan di lapangan.

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang dapat membantu Pegawai atau pimpinan usaha industri tembakau dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja perusahaan. Berikut beberapa kegunaan praktis dari penelitian seperti itu:

##### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai Pengaruh *Knowledge sharing* dan Motivasi Terhadap Adaptasi Lingkungan Serta Dampaknya Pada Inovasi Kerja, dengan penerapan ilmu dan teori - teori

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

2. Pengrajin Industri Tembakau di Kabupaten Garut

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak Pengrajin Industri Tembakau di Kabupaten Garut sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan pengelolaan sumber daya manusia kedepannya.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil peneliti ini dapat dijadikan referensi dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen SDM khususnya dalam hal Pengaruh *Knowledge sharing* Dan Motivasi Terhadap Adaptasi Lingkungan Serta Dampaknya Pada Inovasi Kerja Pengrajin Industri Tembakau di Kabupaten Garut.