

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi suatu negara, sektor industri dan usaha memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan Masyarakat (Ayu et al., 2025). Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis menuntut setiap pelaku usaha untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, baik dari segi teknologi, pasar, maupun persaingan yang semakin kompleks (Budiasa, 2021). Dalam kondisi tersebut, keberhasilan suatu usaha tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada secara optimal (Sinambela., 2021). Pada era globalisasi dan perkembangan ekonomi yang semakin pesat, setiap organisasi maupun perusahaan dituntut untuk mampu bersaing secara efektif dan berkelanjutan (Edison Emron, 2020). Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk tidak hanya mengandalkan modal dan teknologi, tetapi juga sumber daya manusia sebagai aset utama dalam menjalankan aktivitas operasional (Chaerudin, 2020). Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena kualitas kinerja karyawan akan sangat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Ajabar, 2020).

Tingkat produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (Juanda, & Sari, 2022). Produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam

menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien (Maharani & Faddilla, 2023). Tingginya produktivitas menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Rahmansyah & Cahyadi, 2023). Produktivitas karyawan yang tinggi menjadi harapan bagi setiap perusahaan, karena hal tersebut berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Maharani & Faddilla, 2023). Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti tidak tercapainya target produksi, menurunnya kualitas hasil kerja, serta tidak optimalnya pemanfaatan waktu dan sumber daya. Produktivitas karyawan menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia (Putra & Sudibia, 2020).

Praktiknya, tidak semua perusahaan mampu mencapai tingkat produktivitas karyawan yang optimal (Syahdina et al., 2024). Berbagai kendala sering muncul, seperti ketidaksesuaian antara target dan realisasi kerja, hasil produksi yang belum maksimal, serta adanya variasi dalam kualitas pekerjaan antar karyawan (Maharani & Faddilla, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih menjadi permasalahan yang umum terjadi dan perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks operasional perusahaan (Rahmansyah & Cahyadi, 2023). Permasalahan produktivitas tersebut tidak hanya terjadi pada perusahaan besar, tetapi juga pada usaha kecil dan menengah yang bergerak di berbagai sektor industri. Setiap jenis usaha memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dalam

mengelola produktivitas karyawan, terutama pada usaha yang masih mengandalkan tenaga kerja manusia dalam proses produksinya. Penting untuk memahami kondisi produktivitas karyawan berdasarkan konteks bidang usaha yang dijalankan (Pambudi, 2024).

Usaha dupa umumnya termasuk dalam kategori usaha kecil dan menengah (UKM) yang banyak dikelola secara tradisional maupun semi modern. Proses produksinya melibatkan beberapa tahapan, seperti pencampuran bahan baku, pembentukan atau pelintingan, hingga proses pengeringan, yang sebagian besar masih mengandalkan tenaga kerja manusia. Keberhasilan usaha dupa sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam menjalankan setiap tahapan produksi secara efektif dan efisien. Usaha dupa memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kehidupan masyarakat di Provinsi Bali. Hal ini disebabkan karena dupa merupakan salah satu sarana utama dalam pelaksanaan upacara keagamaan umat Hindu, yang dilakukan secara rutin maupun pada hari-hari tertentu. Tingginya intensitas kegiatan keagamaan tersebut menyebabkan permintaan terhadap dupa relatif stabil bahkan cenderung meningkat, sehingga mendorong berkembangnya usaha produksi dupa di berbagai wilayah di Bali. Salah satu wilayah di Provinsi Bali yang dikenal memiliki perkembangan usaha dupa cukup pesat adalah Kabupaten Gianyar. Kabupaten ini tidak hanya terkenal sebagai pusat seni dan budaya, tetapi juga sebagai daerah yang memiliki banyak usaha kerajinan dan industri rumah tangga, termasuk usaha produksi dupa. Banyaknya pelaku usaha di bidang ini menyebabkan persaingan menjadi semakin ketat, sehingga setiap usaha dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas produk serta menjaga produktivitas karyawan

agar tetap mampu bertahan dan berkembang. Salah satu usaha yang bergerak dalam bidang produksi dupa di Kabupaten Gianyar adalah Dupa Gita *Aromatic* yang berlokasi di Desa Pejeng. Usaha ini merupakan salah satu industri rumah tangga yang menjalankan kegiatan produksi dupa untuk memenuhi kebutuhan pasar lokal maupun luar daerah. Dalam proses produksinya, Dupa Gita *Aromatic* melibatkan sejumlah karyawan yang berperan dalam berbagai tahapan kerja, mulai dari pengolahan bahan baku hingga proses akhir produksi.

Dupa Gita *Aromatic* memproduksi berbagai jenis dupa dengan karakteristik dan tingkat pengerjaan yang berbeda-beda, seperti dupa Astagina, Agni, Nirvana, Jauk, Baskara, serta varian dupa berdasarkan lama waktu pembakaran yaitu 2 jam, 3 jam, 4 jam, 5 jam, dan 8 jam. Usaha ini juga memproduksi jenis dupa rentengan seperti Tualen, Happy, dan Holly. Banyaknya variasi produk tersebut menyebabkan proses produksi memerlukan ketelitian, keterampilan, serta kemampuan kerja yang baik dari setiap karyawan agar kualitas dan target produksi dapat tercapai secara optimal. Perbedaan jenis dan karakteristik dupa yang diproduksi juga berpengaruh terhadap beban kerja karyawan, karena setiap jenis produk memiliki proses pengerjaan dan standar hasil yang berbeda. Produktivitas karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung kelancaran proses produksi pada Dupa Gita *Aromatic*

Usaha dupa merupakan usaha yang masih mengandalkan tenaga kerja manusia, produktivitas karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kelancaran operasional serta pencapaian target produksi. Setiap karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara efektif dan efisien agar hasil

produksi dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Namun, berdasarkan kondisi yang ada di Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, Gianyar, masih ditemukan adanya indikasi bahwa produktivitas karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang belum maksimal, adanya ketidaksesuaian antara target dan realisasi produksi, serta perbedaan kualitas hasil kerja antar karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji kondisi tersebut secara mendalam.

Tabel 1.1 Data Produktivitas Usaha Dupa Gita *Aromatic* Pejeng

Tahun	Target Produksi (Unit/Bulan)	Realisasi Produksi (Unit/Bulan)	Tingkat Produktivitas (%)
2020	10.000	8.500	85 %
2021	10.500	8.900	84,7 %
2022	11.000	9.300	84,5 %
2023	11.500	10.000	87 %
2024	12.000	10.200	85 %
2025	12.500	10.600	84,8 %

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan pada usaha Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, Gianyar selama periode tahun 2020 hingga 2025 mengalami kondisi yang cenderung fluktuatif dan belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan antara target produksi yang ditetapkan dengan realisasi produksi yang dicapai setiap tahunnya. Pada tahun 2020, realisasi produksi sebesar 8.500 unit per bulan dari target 10.000 unit, dengan tingkat produktivitas sebesar 85%. Pada tahun 2021 dan 2022, tingkat produktivitas mengalami sedikit penurunan menjadi 84,7% dan 84,5%, meskipun target produksi mengalami

peningkatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan target belum sepenuhnya diimbangi dengan kemampuan karyawan dalam mencapai hasil produksi yang optimal.

Tahun 2023 terjadi peningkatan tingkat produktivitas menjadi 87%, yang merupakan capaian tertinggi selama periode pengamatan. Namun, pada tahun 2024 dan 2025 produktivitas kembali mengalami penurunan menjadi 85% dan 84,8%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum stabil dan masih mengalami naik turun dari tahun ke tahun. Secara keseluruhan, meskipun realisasi produksi menunjukkan tren peningkatan, namun tingkat produktivitas karyawan masih berada di bawah target yang diharapkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam memenuhi target produksi belum maksimal, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat mendukung pencapaian tujuan usaha secara optimal.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Pabrik Pembuatan Dupa Gita *Aromatic*

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Bagian Produksi	15
2	Bagian Packing	11
3	Bagian Pengeringan	9
4	Bagian Pencampuran Bahan	10
5	Bagian Pengiriman	5
Total		50 Orang

Sumber: Pabrik Pembuatan Dupa Gita *Aromatic*, Pejeng Kelod, Tampaksiring, 2025

Berdasarkan data internal Perusahaan diatas, jumlah karyawan yang bekerja di Pabrik Pembuatan Dupa Gita *Aromatic* yang tersebar pada beberapa bidang pekerjaan, yaitu 15 orang pada bagian produksi, 12 orang pada bagian packing, 9 orang pada bagian pengeringan, 9 orang pada bagian pencampuran bahan, dan 5

orang pada bagian pengiriman. Meskipun bagian produksi dan packing masih menjadi bagian inti dalam proses pembuatan dupa, jumlah karyawan pada kedua bagian tersebut relatif terbatas dibandingkan dengan keseluruhan beban kerja yang harus diselesaikan. Kondisi ini menyebabkan karyawan dituntut untuk bekerja secara lebih efisien dan disiplin agar target produksi dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, Gianyar, diketahui bahwa kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan masih belum merata. Sebagian karyawan telah mampu menyelesaikan tugas dengan baik sesuai standar yang ditetapkan, namun masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam memahami teknik kerja tertentu, sehingga hasil yang dicapai belum optimal. Tingkat antusiasme dalam bekerja juga menunjukkan variasi, di mana terdapat karyawan yang bekerja dengan penuh semangat dan aktif, namun di sisi lain masih ditemukan karyawan yang kurang berinisiatif dan cenderung bekerja hanya ketika ada arahan.

Kualitas diri karyawan yang diupayakan melalui pembelajaran maupun pengalaman kerja masih tergolong terbatas, sehingga perkembangan kemampuan kerja belum berjalan secara maksimal. Hal ini berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beberapa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, namun masih terdapat keterlambatan dalam proses produksi yang menyebabkan target yang ditentukan belum sepenuhnya tercapai. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih perlu ditingkatkan agar hasil kerja dapat lebih

optimal dan konsisten.

Peneliti melakukan pra-survei pada karyawan di Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, Gianyar. Pra-survei tersebut dilakukan dengan menyebarkan beberapa pertanyaan singkat yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan, yang mencakup kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat semangat dalam bekerja, upaya dalam meningkatkan kualitas diri, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Aspek-aspek tersebut dipilih karena dinilai dapat mencerminkan tingkat produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Hasil pra-survei tersebut kemudian dirangkum dan disajikan dalam bentuk Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Produktivitas Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah
		Ya	Orang	Tidak	Orang	
1	Apakah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan?	40,0%	6	60,0%	9	15
2	Apakah Anda memiliki semangat dan antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari?	46,7%	7	53,3%	8	15
3	Apakah Anda berusaha meningkatkan kemampuan kerja melalui belajar atau pengalaman selama bekerja?	46,7%	7	53,3%	8	15
4	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	46,7%	7	53,3%	8	15

Sumber : Pra Survei Karyawan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, 2026

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan pada karyawan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, Gianyar, diperoleh gambaran bahwa tingkat produktivitas karyawan masih belum optimal dan perlu mendapat perhatian. Pada indikator kemampuan kerja, sebagian karyawan menyatakan belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam memahami dan melaksanakan tugas masih belum merata, sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Pada indikator semangat kerja, masih terdapat karyawan yang menunjukkan tingkat antusiasme yang kurang dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Hal ini tercermin dari kurangnya kesungguhan dan keaktifan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Karyawan juga belum secara maksimal berupaya meningkatkan kemampuan kerja melalui pembelajaran maupun pengalaman kerja, sehingga perkembangan kompetensi masih relatif terbatas. Pada indikator ketepatan waktu, masih ditemukan karyawan yang belum konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini menyebabkan proses kerja menjadi kurang efisien dan berpotensi menghambat pencapaian target produksi. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih belum stabil dan perlu ditingkatkan agar dapat mendukung pencapaian tujuan usaha secara optimal.

Pelatihan kerja diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas karyawan adalah pelatihan kerja (Jansen et al., 2023). Pelatihan kerja merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien (Akbar, 2023). Melalui pelatihan yang tepat, karyawan diharapkan mampu memahami prosedur kerja dengan lebih baik, mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan (Nurrahma, 2025). Dalam kaitannya dengan kondisi produktivitas

karyawan, pelatihan kerja memiliki peran penting dalam mengatasi berbagai kekurangan yang masih terjadi.

Kelebihan yang dapat dicapai melalui pelatihan kerja antara lain meningkatnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, meningkatnya ketepatan waktu dalam bekerja, serta adanya perbaikan dalam kualitas hasil kerja (Pratiwi et al., 2023). Tanpa adanya pelatihan yang memadai, karyawan cenderung mengalami keterbatasan dalam memahami pekerjaan, kurang terampil dalam menyelesaikan tugas, serta berpotensi melakukan kesalahan yang dapat menghambat proses produksi (Safitri & Hasan, 2025). Pelatihan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Adanya pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, diharapkan kekurangan dalam produktivitas karyawan dapat diminimalisir, sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Jumani & Rianto, 2023).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar, diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan kerja masih belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut ditunjukkan oleh materi pelatihan yang belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan pada setiap bagian produksi, sehingga sebagian karyawan masih mengalami keterbatasan dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya. Metode penyampaian pelatihan juga masih didominasi oleh pemberian arahan secara lisan tanpa disertai praktik yang memadai, sehingga proses transfer

pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan belum berlangsung secara maksimal.

Pelatihan yang diberikan juga belum sepenuhnya selaras dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, sehingga manfaat yang dirasakan dalam pekerjaan sehari-hari masih belum optimal. Hal ini berdampak pada hasil kerja karyawan yang belum menunjukkan peningkatan yang signifikan setelah mengikuti pelatihan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja masih perlu ditingkatkan agar mampu memberikan dampak yang lebih nyata dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Pra-survei dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai pelaksanaan pelatihan kerja yang diterima karyawan, khususnya yang berkaitan dengan materi pelatihan yang diberikan, metode penyampaian pelatihan, kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan, serta dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Aspek-aspek tersebut dipilih karena dinilai dapat mencerminkan efektivitas pelatihan kerja dalam mendukung peningkatan kemampuan dan produktivitas karyawan. Hasil pra-survei tersebut kemudian dirangkum dan disajikan pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Pelatihan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah
		Ya	Orang	Tidak	Orang	
1	Apakah materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Anda?	40,0%	6	60,0%	9	15
2	Apakah metode pelatihan yang digunakan memudahkan Anda dalam memahami materi yang diberikan?	46,7%	7	53,3%	8	15
3	Apakah pelatihan yang Anda ikuti relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan Anda?	46,7%	7	53,3%	8	15

No	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah
		Ya	Orang	Tidak	Orang	
4	Apakah pelatihan yang Anda ikuti memberikan peningkatan terhadap kinerja Anda dalam bekerja?	53,3%	8	46,7%	7	15

Sumber : Pra Survei Karyawan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, 2026

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan pada karyawan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, Gianyar, diperoleh gambaran bahwa pelaksanaan pelatihan kerja masih belum berjalan secara optimal dan perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Pada indikator materi pelatihan, sebagian karyawan menyatakan bahwa materi yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan. Hal ini menyebabkan karyawan belum mampu memahami secara mendalam tugas yang dijalankan, sehingga keterampilan kerja yang dimiliki belum berkembang secara maksimal. Pada indikator metode pelatihan, masih terdapat karyawan yang merasa bahwa metode yang digunakan dalam penyampaian materi belum sepenuhnya efektif dan kurang bervariasi, sehingga pemahaman terhadap materi pelatihan menjadi kurang optimal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa teknik penyampaian pelatihan perlu disesuaikan agar lebih mudah dipahami dan mampu meningkatkan partisipasi aktif karyawan dalam mengikuti pelatihan. Selanjutnya, pada indikator kesesuaian pelatihan dengan pekerjaan, sebagian karyawan menilai bahwa pelatihan yang diikuti belum sepenuhnya relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang dihadapi sehari-hari, sehingga penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan masih terbatas. Pada indikator dampak pelatihan terhadap kinerja, pelatihan yang telah diberikan belum sepenuhnya mampu memberikan perubahan atau peningkatan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan

yang belum mengalami peningkatan dalam kualitas maupun kuantitas hasil kerja setelah mengikuti pelatihan. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja masih perlu ditingkatkan, baik dari segi materi, metode, maupun kesesuaiannya dengan kebutuhan pekerjaan, agar dapat memberikan dampak yang lebih nyata dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Kusjono, (2024) serta Mulyati et al., (2022) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan. Namun demikian, terdapat pula penelitian lain yang menunjukkan hasil yang berbeda, seperti penelitian Utami, (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan (*research gap*), sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan, khususnya pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, Gianyar.

Faktor lain yang juga diduga memengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja (Rustandi & Zainuddin, 2022). Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan yang dapat memengaruhi semangat, keinginan, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan (Harismasakti & Nardi, 2022). Motivasi ini berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan, sehingga mampu mendorong karyawan untuk

bekerja lebih giat, disiplin, serta berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal (Pragiwani et al., 2020).

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Motivasi yang baik juga dapat mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan berupaya meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerja (Nathasyah et al., 2024). Rendahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada menurunnya semangat kerja, kurangnya inisiatif, serta rendahnya komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan hasil kerja menjadi kurang optimal dan berpotensi menghambat pencapaian target produksi yang telah ditetapkan oleh pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar. Motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian agar karyawan tetap memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal, menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta mampu mendukung peningkatan produktivitas secara berkelanjutan (Januar & Murniyati, 2025).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar, diperoleh gambaran bahwa motivasi kerja karyawan masih belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut terlihat dari sarana dan prasarana kerja yang belum sepenuhnya mendukung kelancaran proses produksi, sehingga pada situasi tertentu karyawan masih

mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

Karakteristik pekerjaan yang dilakukan secara berulang juga menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang memperoleh tantangan dalam bekerja, sehingga antusiasme dalam menjalankan aktivitas sehari-hari belum sepenuhnya optimal.

Aspek kenyamanan dan keselamatan kerja masih memerlukan perhatian agar seluruh karyawan merasa lebih aman dan nyaman selama melaksanakan proses produksi. Bentuk penghargaan maupun pengakuan terhadap hasil kerja karyawan juga masih dirasakan terbatas, sehingga belum sepenuhnya mampu meningkatkan semangat kerja dan rasa dihargai atas kontribusi yang diberikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan melalui penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai, pemberian apresiasi atas kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih nyaman sehingga karyawan terdorong untuk bekerja secara lebih optimal dalam mendukung kelancaran proses produksi.

Pra-survei dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, khususnya yang berkaitan dengan kondisi fasilitas kerja, karakteristik pekerjaan yang dijalankan, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, serta bentuk pengakuan atas hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Aspek-aspek tersebut dipilih karena dinilai dapat mencerminkan tingkat motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Hasil pra-survei tersebut kemudian dirangkum dan disajikan pada tabel 1.5 berikut.

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah
		Ya	Orang	Tidak	Orang	
1	Apakah fasilitas kerja yang tersedia sudah mendukung Anda dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik?	46,7%	7	53,3%	8	15
2	Apakah pekerjaan yang Anda lakukan memberikan tantangan dan membuat Anda termotivasi dalam bekerja?	40,0%	6	60,0%	9	15
3	Apakah Anda merasa aman dan nyaman dalam bekerja dengan adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan?	46,7%	7	53,3%	8	15
4	Apakah perusahaan memberikan penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja yang Anda capai?	46,7%	7	53,3%	8	15

Sumber : Hasil Pra Survey Karyawan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, 2026

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan pada karyawan pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar, diperoleh gambaran bahwa motivasi kerja karyawan masih memerlukan perhatian. Pada indikator fasilitas kerja, sebagian karyawan menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia belum mampu sepenuhnya mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan masih mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas secara efektif sehingga dapat memengaruhi kenyamanan selama bekerja.

Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cenderung bersifat rutin dan kurang memberikan tantangan. Karakteristik pekerjaan tersebut menyebabkan karyawan kurang terdorong untuk mengembangkan kemampuan maupun menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Aspek rasa aman dan keselamatan kerja juga masih perlu mendapat perhatian karena masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya merasa aman dan nyaman selama menjalankan proses produksi.

Kondisi tersebut dapat memengaruhi ketenangan serta konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasa penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja yang diberikan oleh pimpinan pabrik pembuatan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar belum dilakukan secara optimal. Kondisi tersebut dapat mengurangi rasa dihargai atas usaha yang telah diberikan sehingga semangat kerja karyawan menjadi kurang berkembang. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja masih perlu ditingkatkan melalui penyediaan fasilitas kerja yang lebih memadai, penciptaan suasana kerja yang lebih nyaman dan aman, pemberian variasi pekerjaan sesuai kemampuan karyawan, serta pemberian apresiasi dalam bentuk penghargaan, penyampaian ucapan terima kasih secara langsung, atau pemberian kesempatan mengikuti pelatihan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan.

Berbagai penelitian menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rustandi & Zainuddin, (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Amaliyah & Amin, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, di mana dorongan kerja yang kuat mampu meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda,

yaitu motivasi kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Desnirita & Fitriana, (2020) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada penelitian Wulandari & Lailiyah, (2022) juga ditemukan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas karyawan khususnya pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, Gianyar.

Disiplin kerja juga diduga sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Maulida et al., 2024). Disiplin kerja mencerminkan sikap ketaatan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi umumnya mampu bekerja secara teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan (Maulida et al., 2024). Hal ini tidak hanya berdampak pada kelancaran pekerjaan individu, tetapi juga mendukung terciptanya koordinasi kerja yang lebih baik dalam tim, sehingga produktivitas secara keseluruhan dapat meningkat (Utami, 2023). Disiplin kerja juga mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menjaga kualitas kerja, mengurangi kesalahan, serta mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif (Galantika et al., 2023). Rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai hambatan dalam pelaksanaan proses produksi, seperti keterlambatan memulai pekerjaan, kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta

ketidakkonsistenan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu koordinasi antarbagian, memperlambat alur produksi, dan memengaruhi pencapaian target produksi pada pabrik pembuatan Dupa Gita Aromatic Pejeng Gianyar. Disiplin kerja perlu menjadi perhatian karena kepatuhan terhadap jam kerja, standar operasional, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan unsur penting yang mendukung kelancaran proses produksi dan terciptanya lingkungan kerja yang tertib serta efisien (Meinitasari & Chaerudin., 2022).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan pabrik pembuatan Dupa Gita Aromatic Pejeng Gianyar, masih ditemukan beberapa karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam menerapkan disiplin kerja, terutama berkaitan dengan ketepatan waktu. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya karyawan yang datang melewati jam kerja yang telah ditetapkan. Meskipun keterlambatan tersebut tidak terjadi setiap hari, kondisi ini menunjukkan bahwa kesadaran sebagian karyawan terhadap pentingnya ketepatan waktu masih perlu ditingkatkan agar seluruh tahapan proses produksi dapat dimulai sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Tingkat kehadiran karyawan secara umum sudah tergolong baik, namun masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan yang jelas. Sebagian besar karyawan juga telah mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku selama proses produksi berlangsung. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu

yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengawasan terhadap kedisiplinan kerja serta pembinaan secara berkala masih diperlukan agar seluruh karyawan mampu menerapkan disiplin kerja secara konsisten.

Hasil observasi dan wawancara tersebut diperkuat melalui pelaksanaan pra-survei terhadap karyawan pabrik pembuatan Dupa Gita Aromatic Pejeng Gianyar. Pra-survei dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat disiplin kerja karyawan yang meliputi ketepatan waktu dalam memulai pekerjaan, tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Informasi tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi disiplin kerja karyawan sebagai salah satu aspek yang mendukung kelancaran proses produksi pada pabrik pembuatan Dupa Gita Aromatic Pejeng Gianyar. Hasil pra-survei tersebut kemudian dirangkum dan disajikan pada Tabel 1.6 berikut.

Tabel 1.6 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah
		Ya	Orang	Tidak	Orang	
1	Apakah Anda selalu datang bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan?	40,0%	6	60,0%	9	15
2	Apakah Anda selalu hadir bekerja tanpa pernah tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas?	46,7%	7	53,3%	8	15
3	Apakah Anda selalu mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja?	46,7%	7	53,3%	8	15
4	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan?	53,3%	8	46,7%	7	15

Sumber : Hasil Pra Survey karyawan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, 2026

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan kepada karyawan, diperoleh gambaran mengenai kondisi disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas

sehari-hari. Pada aspek ketepatan waktu masuk kerja, masih ditemukan adanya karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam datang bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran sebagian karyawan terhadap pentingnya penggunaan waktu kerja secara efektif masih perlu ditingkatkan, karena ketepatan waktu merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga kelancaran aktivitas operasional perusahaan.

Kehadiran kerja menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang pernah tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan yang jelas. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kedisiplinan dalam memenuhi kewajiban kehadiran masih perlu ditingkatkan agar proses produksi dapat berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib kerja juga masih memerlukan perhatian karena masih ditemukan karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam menerapkan prosedur kerja pada beberapa tahapan produksi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan apabila tidak segera dilakukan pembinaan secara berkelanjutan.

Aspek tanggung jawab kerja menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu maupun standar kualitas yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas belum dilakukan secara konsisten oleh seluruh karyawan, sehingga masih diperlukan peningkatan kesadaran terhadap pentingnya tanggung jawab dalam setiap tahapan proses produksi. Penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai target juga dapat memengaruhi kelancaran alur produksi pada bagian berikutnya.

Hasil pra-survei secara keseluruhan menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada pabrik pembuatan Dupa Gita Aromatic Pejeng Gianyar masih perlu ditingkatkan melalui penguatan pengawasan terhadap kepatuhan jam kerja, penerapan evaluasi kedisiplinan secara berkala, pemberian pembinaan kepada karyawan yang belum mematuhi prosedur kerja, serta pemberian umpan balik terhadap hasil pekerjaan yang belum memenuhi standar. Upaya tersebut diharapkan mampu membentuk kebiasaan kerja yang lebih disiplin sehingga seluruh tahapan proses produksi dapat berlangsung secara tertib, efektif, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Maulida et al., (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, di mana semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Indriati et al., (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian oleh Pricilla & Octaviani, (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Taufan & Sudarso, (2024) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, serta pra survei yang telah dilakukan pada karyawan Dupa Gita *Aromatic* Pejeng, Gianyar, dapat disimpulkan

bahwa secara umum produktivitas karyawan, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja masih belum berada pada kondisi yang optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidakkonsistenan dalam pencapaian target kerja, variasi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta belum maksimalnya penerapan pelatihan, motivasi, dan disiplin dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan ini masih memerlukan perhatian lebih lanjut agar dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan teori dan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar?

- d. Apakah pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada Dupa Gita *Aromatic* Pejeng Gianyar.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, menjadi referensi, dan tambahan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen

sumber daya manusia, serta nantinya diharapkan agar dapat digunakan sebagai acuan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan”

b. Manfaat Praktis

Secara Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung serta dapat memberikan informasi dan bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan terutama yang berkaitan dengan “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan”

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas pembahasan dari permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka karya ilmiah ini terdiri dari 5 (lima) bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini disajikan landasan teoritis yang menguraikan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini, yang meliputi: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Karyawan. Bab ini juga memuat hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan

variabel penelitian, kerangka pemikiran, kerangka konseptual penelitian, serta pengembangan hipotesis penelitian sebagai dasar dalam pengujian hubungan antarvariabel yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini merupakan metode penelitian yang menguraikan tentang Desain Penelitian, Lokasi dan Obyek Penelitian, Identifikasi Variabel, Definisi Operasional Variabel, Populasi dan Metode Penentuan Sampel, Jenis Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Jadwal Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pembahasan hasil penelitian yang terdiri dari Gambaran Umum Tempat Penelitian, Karakteristik Responden, Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian, Deskripsi Data, Analisis Data dan Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran terhadap pembahasan yang telah dilakukan dari bab-bab sebelumnya dan memberikan beberapa saran yang ada relevansinya dengan penelitian ini.