

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan terlepas dari unsur manusia. Sumber daya manusia ini merupakan salah satu unsur penting yang terdapat di dalam perusahaan untuk menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Setiap perusahaan menghendaki karyawannya memiliki kemampuan, pengetahuan, sikap, keahlian – atau dapat dirangkum dalam satu kata, yaitu kinerja – yang baik. Namun dalam kenyataannya, kinerja yang diharapkan perusahaan dari seorang karyawannya seringkali berbeda dengan kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut atau dengan kata lain, terdapat kesenjangan (GAP) antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja yang dimiliki. Hal ini menuntut suatu perusahaan untuk mengadakan pelatihan kepada para karyawannya guna mengatasi kesenjangan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis akan membahas Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen SDM PT.X Bandung.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan penelitian, sedangkan penelitian lapangan dilakukan dengan melakukan wawancara dengan manajer Departemen SDM, melakukan observasi langsung ke perusahaan dan menyebarkan kuisioner kepada karyawan di departemen SDM.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis Rank Spearman menunjukkan hasil sebesar 0,5. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Selanjutnya setelah menghitung koefisien penentu maka didapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27,7%, sedangkan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Lalu, setelah melakukan uji signifikansi ternyata didapat t hitung sebesar 2,62. Jika t hitung dibandingkan dengan t tabel (1,734) ternyata t hitung lebih besar daripada t tabel. Sesuai dengan kriteria, bila t hitung lebih besar daripada t tabel, maka terdapat pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	v

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesa Penelitian	7
1.6 Metoda Penelitian	14
1.7 Lokasi dan waktu penelitian	18

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2 Pelatihan	
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	27
2.2.2 Tujuan Pelatihan	28
2.2.3 Tanggung Jawab Pelatihan	29

2.2.4	Prinsip-Prinsip Pelatihan	33
2.2.5	Manfaat Pelatihan	36
2.2.6	Jenis Pelatihan	40
2.2.7	Metode Pelatihan	43
2.2.8	Tahap-Tahap Dalam Menyusun Pelatihan	49
2.2.9	Evaluasi Program Pelatihan.....	51
2.3	Kinerja	
2.3.1	Pengertian Kinerja dan Penilaian Kinerja	53
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	55
2.3.3	Tujuan Penilaian Kinerja	57
2.3.4	Metode Penilaian Kinerja	60

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	60
3.2	Sejarah Perusahaan	60
3.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	70
3.4	Aktivitas Perusahahan	79
3.5	Metodologi Penelitian	81
3.5.1	Penetapan Variabel Penelitian	82
3.5.2	Penetapan Sampel Penelitian	83
3.5.3	Teknik Pengumpulan Data	83
3.5.4	Teknik Pengolahan Data.....	85

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Pelaksanaan Program Pelatihan Yang Dilakukan PT.X	
4.1.1	Teknik Pelatihan Yang Dilakukan PT.X	90
4.1.2	Analisis Data Kuasioner Pelatihan	93
4.2	Kinerja Karyawan PT.X	
4.2.1	Kinerja Karyawan PT.X	106
4.2.2	Analisis Data Kuasioner Kinerja	108
4.3	Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan	120

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	127
5.2	Saran	129

Daftar Tabel	viii
---------------------------	------

Daftar Gambar	xii
----------------------------	-----

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.2.1	Pelatihan sangat diperlukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja SDM	93
Tabel 4.1.2.2	Program pelatihan yang diikuti mengandung materi yang sesuai dengan pekerjaan	94
Tabel 4.1.2.3	Pelatihan yang dilaksanakan mendukung karir di masa depan	94
Tabel 4.1.2.4	Materi yang diberikan mendukung penguasaan teknologi baru	95
Tabel 4.1.2.5	Pelatihan yang dilaksanakan membantu karyawan berkembang dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan	96
Tabel 4.1.2.6	Pelatih berusaha memberikan dorongan untuk meningkatkan kemampuan dan kemauan kerja	96
Tabel 4.1.2.7	Metode pelatihan yang digunakan sangat membantu dalam menyerap materi yang disampaikan	97
Tabel 4.1.2.8	Jumlah peserta yang memadai (tidak terlalu banyak) membuat pelatihan nyaman dilakukan	98
Tabel 4.1.2.9	Fasilitas dan tempat yang digunakan dalam pelatihan memadai	99
Tabel 4.1.2.10	Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan	100

Tabel 4.1.2.11 Pelatihan yang dilakukan meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja	101
Tabel 4.1.2.12 Pelatihan menyebabkan prestasi kerja meningkat	102
Tabel 4.1.2.13 Program pelatihan mampu memberikan jawaban terhadap tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi	102
Tabel 4.1.2.14 Proses penyampaian materi pelatihan memberikan kesempatan untuk bertanya dan memberikan pendapat	103
Tabel 4.1.2.15 Pelatihan yang dilaksanakan perusahaan perlu dilakukan secara berkesinambungan	104
Tabel 4.1.2.16 Data Hasil Kuisioner (Pelaksanaan Pelatihan)	105
Tabel 4.2.2.1 Setiap hari saya datang dan pulang kerja tepat waktu	108
Tabel 4.2.2.2 Anda memanfaatkan waktu kerja sepenuhnya untuk mengerjakan tugas yang diberikan	109
Tabel 4.2.2.3 Anda selalu ingin menyumbangkan kemampuan Anda dalam bekerja agar bermanfaat bagi diri sendiri dan lingkungan kerja	109
Tabel 4.2.2.4 Anda dapat bersosialisasi dengan atasan maupun rekan sekerja	110
Tabel 4.2.2.5 Anda memiliki motivasi yang tidak rendah untuk bekerja dengan lebih baik	111
Tabel 4.2.2.6 Anda dapat bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari atasan	111

Tabel 4.2.2.7	Penguasaan keterampilan bertambah setelah mengikuti pelatihan	112
Tabel 4.2.2.8	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu setelah mengikuti program pelatihan	113
Tabel 4.2.2.9	Penyesuaian terhadap pekerjaan baru dapat dilakukan dengan cepat setelah mengikuti pelatihan	114
Tabel 4.2.2.10	Anda lebih bersemangat melakukan pekerjaan Anda setelah mengikuti pelatihan	115
Tabel 4.2.2.11	Terjadinya perbaikan kinerja setelah mengikuti pelatihan	115
Tabel 4.2.2.12	Pekerjaan menunjukkan hasil yang memuaskan sebagaimana kriteria standar kerja yang ditetapkan setelah mengikuti program pelatihan	116
Tabel 4.2.2.13	Produktivitas Anda meningkat karena mengikuti program pelatihan	117
Tabel 4.2.2.14	Anda mampu bekerja sama lebih baik dengan rekan-rekan Anda setelah mengikuti pelatihan	118
Tabel 4.2.2.15	Kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan berkurang setelah mengikuti program pelatihan	119
Tabel 4.2.2.16	Data Hasil Kuisioner (Kinerja Karyawan)	120
Tabel 4.3.1	Hasil Penyebaran Kuisioner Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan	121

Tabel 4.3.2	Angka-angka yang sama pada variabel X	123
Tabel 4.3.3	Angka-angka yang sama pada variabel Y	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.2.1 Bagan Fungsi Sumber Daya Manusia	26
Gambar 2.2.3.1 Pelatihan dan Pengembangan Merupakan Tanggung Jawab Bersama	30
Gambar 2.2.3.2 Tabel Tanggung Jawab Pelatihan Yang Umum	32
Gambar 2.2.8.1 Model Sistem Pelatihan	51
Gambar 2.3.1.1 Pengukuran Kinerja dan Pelatihan	54