

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang penelitian**

Jumlah penduduk di Indonesia pada saat ini berkisar 200 juta orang, dari jumlah tersebut sebagian besar merupakan tenaga kerja yang potensial, dimana tenaga kerja potensial itu terbagi lagi menjadi orang yang sudah bekerja dan orang yang sedang mencari lapangan pekerjaan. Oleh sebab itu Indonesia dapat dikatakan memiliki dan mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang besar ini.

Suatu perusahaan atau organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena sumber daya manusia. Untuk itu diperlukan orang-orang yang mampu mewujudkan tujuan perusahaan yang bermacam-macam. Kehidupan suatu organisasi maupun perusahaan dewasa ini bergerak dalam suatu keadaan yang relatif tanggap akan adanya suatu perubahan, sehingga bagi organisasi maupun perusahaan yang berani mengambil resiko, dapat diperkirakan merekalah yang akan memenangkan persaingan. Perubahan yang terjadi dapat berupa hal yang positif maupun negatif, dikatakan positif karena perubahan yang terjadi mengakibatkan perusahaan menjadi lebih maju, sedangkan negatif jika organisasi maupun perusahaan yang bersangkutan tidak mampu mengendalikan perusahaan tersebut.

Peranan manusia sebagai sumber daya paling penting dan tidak tergantikan, menjadi sangat penting dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Dikarenakan begitu pentingnya peran manusia, maka ada begitu banyak ilmu yang mempelajari sifat, karakter seorang manusia dan bagaimana pendekatan yang dilakukan, yang tujuan akhir dari ilmu ini adalah menggali secara maksimal potensi seorang manusia.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Peranan sumber daya ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Makin meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia dalam organisasi.

Perkembangan ini juga menuntut peran manusia yang menjalankannya. Perusahaan maupun organisasi dituntut untuk mampu menyerasikan kemampuan sumber daya dengan tingkat teknologi yang berkembang. Akan menimbulkan biaya yang besar bagi perusahaan jika setiap perkembangan yang terjadi harus menerima karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan untuk menjalankannya. Untuk itu diperlukan latihan untuk melatih karyawan yang ada agar dapat bekerja dengan maksimal pada kondisi kerja yang berubah.

Produktivitas yang merupakan variabel terikat (*devenden*) sangatlah dipengaruhi banyak faktor, terutama sekali yang berasal dari sumber daya

manusia yang ada dalam organisasi. Dengan banyaknya pengaruh sumber daya manusia, menjadikan program produktivitas banyak dijadikan sebagai asumsi dasarnya. Klinger dan Nanbaldian (Gomes, 1995) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi tinggi, dan dengan kemampuan sumber daya manusia (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi umpan balik bagi kegiatan organisasi seterusnya, atau bagi motivasi sumber daya manusia pada tahap berikutnya.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya, baik yang bersumber dari diri karyawan itu sendiri, maupun dari lingkungan pekerjaannya. Faktor yang bersumber dari diri karyawan sudah dimiliki sebelum karyawan bekerja di tempat kerjanya, seperti pengetahuan, keterampilan dan disiplin. Sedangkan faktor pekerjaan adalah faktor yang timbul di tempat kerjanya, seperti penghasilan, tindakan manajemen, teknologi, fasilitas yang tersedia, dan kondisi kerja (Wilson Bangun, 2007 : 82).

Produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari pelatihan apa saja yang telah diikuti oleh karyawan namun juga bergantung pada pengalaman kerja di bidang yang sejenis, hal ini juga yang menjadi masalah di perusahaan ini karena dari sekian banyak karyawan yang direkrut perusahaan, hampir seluruhnya tidak mempunyai pengalaman kerja di

bidang yang sejenis sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut menjadi kurang maksimal.

Rendahnya produktivitas kerja pada perusahaan ini dapat dilihat dari menurunnya jumlah produksi dan bentuk dari produk yang semakin buruk. Masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan ini hampir seluruhnya bersumber dari karyawan itu sendiri, diantaranya : ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, karyawan lebih banyak berbicara dengan rekannya dalam bekerja, ada beberapa karyawan yang lambat dalam bekerja, dan waktu proses produksi semakin lama. Masalah-masalah lain yang bukan bersumber dari karyawan itu sendiri diantaranya: panasnya suhu ruangan tempat karyawan bekerja, ukuran ruangan tempat kerja yang relatif sempit, dan ruangan tempat kerja yang kotor. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) per satuan waktu (Sinungan, 1987 : 15), jadi semakin rendahnya faktor masukan (tenaga kerja, kapital, bahan, energi) maka *output* yang dihasilkan juga akan semakin rendah dan berdampak pada rendahnya produktivitas kerja.

Secara umum metode pelatihan dibagi menjadi 2 (dua) yaitu *off-the-job training* dan *on-the-job training* (Hani Handoko, 2000 : 110), dimana metode-metode tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Perusahaan ini menggunakan metode pelatihan *on-the-job training* dimana pelatihan berlangsung di tempat kerja dan berupa pelatihan *technical skill* guna meningkatkan

produktivitas secara cepat. Metode pelatihan ini memiliki keunggulan memotivasi peserta pelatihan karena langsung ditempatkan di situasi kerja nyata, dimana peyelia dan karyawan yang berpengalaman memperlihatkan secara langsung trik-trik pekerjaan tersebut. Tidak semua peserta pelatihan itu dapat berhasil, seperti yang terjadi pada perusahaan ini, dimana calon-calon karyawan baru yang diberikan pelatihan tidak semua dapat memahami materi pelatihan dengan baik dan juga kurang mampu untuk membuat produk sesuai standard yang ditetapkan perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan tidak hanya bergantung pada pelatih saja, tetapi juga bergantung pada karyawan itu sendiri apakah dia memiliki minat yang tinggi sehingga produktivitas kerja dapat tercapai, atau sebaliknya karyawan tidak memiliki minat dan motivasi sehingga produktivitas kerja tidak akan tercapai.

Produktivitas kerja pada perusahaan ini menuntut karyawan untuk dapat bekerja dengan baik agar diperoleh hasil produksi yang sesuai standard perusahaan, antara lain kualitas produk yang baik, dan kemasan yang rapi. Hampir seluruh aspek perusahaan ini bergantung pada karyawan itu sendiri, oleh karena itu dibutuhkan semangat kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Dari pembahasan di atas, maka produktivitas sangat dipengaruhi juga oleh beberapa faktor yang ada pada setiap orang, yaitu antara lain : *Knowledge* (pengetahuan), *Skills* (keterampilan), *Abilities* (kemampuan), *Attitudes* (sikap), dan *Behaviors* (tingkah laku).

Pelatihan juga berkaitan erat dengan sesuatu yang akan ia dapatkan sesudah melakukan pelatihan yakni peningkatan produktivitas kerja . Namun muncul masalah baru dalam hal tersebut, dikarenakan tidak semua pelatihan berlanjut dengan peningkatan produktivitas kerja.

Perusahaan Pia Cap Mangkok merupakan salah satu perusahaan yang menuntut kerja yang maksimal dari setiap karyawan yang ada, agar dapat unggul dalam persaingan dengan perusahaan lain yang sejenis khususnya di kota Malang. Pada Perusahaan Pia Cap Mangkok ini sebagian besar aspek produksinya bergantung kepada keterampilan dan keahlian karyawan, sehingga pelatihan karyawan sangat penting diberikan kepada seluruh karyawan yang ada. Keunggulan dari perusahaan ini dapat dilihat dari bentuk dan rasa dari produk itu sendiri, juga harga yang bersaing.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis tertarik untuk menulis proposal dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Pia Cap mangkok”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian maka hal-hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan yang dilakukan oleh Perusahaan Pia Cap Mangkok

2. Bagaimana produktivitas kerja yang terjadi pada Perusahaan Pia Cap Mangkok
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Pia Cap Mangkok

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pelatihan yang dilakukan oleh Perusahaan Pia Cap Mangkok
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja yang terjadi pada Perusahaan Pia Cap Mangkok
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Pia Cap Mangkok

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna :

1. Bagi penulis, berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam hal fungsi pelatihan serta produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan untuk melihat aspek sistem pelatihan agar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dalam hal produktivitas kerja.
3. Bagi pihak lain yang berminat dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, penelitian dan pengembangan lebih lanjut.

## **1.5 Sistematika Pembahasan**

Sistematika penelitian terdiri dari 5 (lima) bab, yang masing-masing bagiannya merupakan satu kesatuan yang saling mendukung penelitian yang dilakukan penulis.

### **Bab I Pendahuluan**

Diuraikan mengenai latar belakang penelitian, bagaimana peran manusia sebagai salah satu sumber keunggulan yang tidak tergantikan, serta peran pelatihan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan, disebutkan pula bagaimana suatu pelatihan yang tidak selalu disertai dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pada Bab I dijelaskan pula tentang metode penelitian yang digunakan untuk melihat hubungan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Pia Cap Mangkok.

## **Bab II Tinjauan Pustaka**

Mengenai tinjauan yang didasarkan pada teori-teori, yang dimulai dari pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian pelatihan, serta apa saja yang dapat mendukung seorang karyawan agar produktivitas kerja meningkat.

## **Bab III Objek dan Metodologi Penelitian**

Pada bagian ini dikemukakan sejarah perusahaan, produksi perusahaan, struktur organisasi beserta dengan tugas dari masing-masing departemen. Pada bagian metodologi penelitian, diuraikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, variabel penelitian yang menjadi objek penelitian, prosedur pengumpulan data, teknik sampel, dan teknik pengolahan data yang digunakan.

## **Bab IV Hasil dan Pembahasan**

Pada bagian ini dikemukakan hasil dari penelitian di lapangan, hasil tersebut didapat dari penelitian kuesioner yang dibagikan kepada responden. Diuraikan juga mengenai analisa dengan menggunakan metode Regresi Linear serta uji koefisien determinasi yang digunakan, serta melihat seberapa besar hubungan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja yang ada di Perusahaan Pia Cap Mangkok, serta dikemukakan juga uji hipotesa untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan atau tidak.

## **Bab V Kesimpulan dan Saran**

Diuraikan tentang kesimpulan yang didapat selama penelitian, tentang pelatihan yang ada serta bagaimana produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Pia Cap Mangkok dan juga bagaimana hubungan antara keduanya. Dikemukakan juga saran bagi pelatihan dan produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Pia Cap Mangkok dan bagaimana saran terhadap hubungan antara kedua hal tersebut.