

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia adalah negara yang sedang berkembang dimana pembangunan terjadi di segala bidang khususnya di bidang perekonomian nasional. Pada masa sekarang ini, teknologi semakin meningkat dengan pesat. Hal ini berdampak terhadap berbagai bidang kehidupan termasuk dalam dunia industri. Pesatnya kemajuan industrialisasi dan ekonomi yang terjadi di Indonesia menimbulkan persaingan antara manusia yang ditandai dengan adanya perekonomian global dan pertumbuhan ekonomi.

Masa depan adalah sesuatu yang sulit diperkirakan dengan tepat. Di masa depan, perusahaan-perusahaan akan menghadapi tantangan-tantangan baru, selain tantangan yang sudah ada. Persaingan yang terjadi akan lebih ketat lagi. Jika suatu perusahaan ingin tetap bertahan dan berkembang, maka perusahaan ini harus bersikap proaktif dan adaptif. Perusahaan harus mengetahui posisinya sekarang, lalu mulai membenahi diri memperbaiki segala hal dan akhirnya perusahaan dapat menentukan strateginya. Setiap perusahaan berusaha untuk merebut seluas mungkin pangsa pasar yang ada. Agar dapat meraih pangsa pasar, produk yang dihasilkan oleh perusahaan harus memiliki nilai lebih dari produk sejenis yang ada di pasaran. Untuk dapat mencapainya perusahaan harus meningkatkan produktivitasnya.

Untuk menjalankan aktivitas perusahaan agar dapat menghadapi persaingan diperlukan adanya faktor-faktor yang biasanya disebut 6 M, yaitu : *man, material, money, machine, method* dan *market*. Dilihat dari perannya dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu perusahaan, faktor manusia (*man*) memegang peranan yang sangat penting dan ditempatkan sebagai *assets* utama yang senantiasa perlu dibina, dipelihara, dan dikembangkan. Hal ini terutama karena manusia merupakan perencana, pelaku, penentu dan penggerak terwujudnya tujuan perusahaan. Manusia adalah yang merencanakan dan mengoperasikan semua faktor-faktor produksi. Tanpa diimbangi kecakapan dari faktor manusia sebagai tenaga kerja, maka faktor produksi lain tidak akan efisien dalam penggunaannya. Oleh karena itu, faktor manusia membutuhkan penanganan khusus dan perhatian yang sungguh-sungguh dalam mengkombinasikannya dengan sumber daya lain.

Maju atau tidaknya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manusia yang menjalankannya. Oleh karena itu peranan manusia yang terlibat di dalam aktivitas perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menyadari pentingnya peranan manusia dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka perlu pengelolaan secara maksimal dari sumber daya ini agar didapat hasil yang maksimal pula.

Kenyataannya yang terjadi saat ini adalah minimnya kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan sumber daya manusianya. Maka dari itu yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan adalah program pelatihan kerja yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian dan kualitas tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja tersebut. Program

pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Melihat kenyataan di atas, HLM BROTHERS ingin meningkatkan performansi sistem kerja yang ada di perusahaannya selama ini. PT. HLM Brothers adalah perusahaan manufaktur alat-alat masak anti lengket yang bekerja berdasarkan *job order*. Perusahaan ini telah beroperasi sejak Januari 2000, perusahaan tersebut merupakan usaha keluarga. Awalnya perusahaan ini masih beroperasi secara tradisional dan jumlah pekerja pada tahun awal berdiri ada 10 orang, kemudian di akhir tahun 2001 bertambah menjadi 20 orang, sekarang jumlah karyawannya 110 orang dan sudah beroperasi secara modern.

Industri alat-alat masak dapat dibagi menjadi tiga kriteria berdasarkan variasi produknya yaitu alat masak dengan teflon, alat masak non-teflon, dan kombinasi. Alat masak dengan lapisan teflon ini dapat dibagi menjadi alat masak panggang (seperti alat masak untuk kue), alat masak penggorengan, dan alat masak multi-fungsi. PT. HLM Brothers adalah perusahaan alat masak di mana memproduksi alat masak panggang berlapisan teflon dengan bahan bakunya dari aluminium. Barang hasil produksinya awalnya ada dua jenis yaitu : Crepe's untuk membuat kue-kue seperti kue d'crepes crispy, risoles, semprong srispy, spring roll, dadar gulung dan lainnya. Kedua adalah Grill untuk barbeque daging seperti membuat sosis panggang, steak, dan lainnya. Kemudian produknya berkembang menjadi berbagai jenis, yaitu : Wonder Oven, Lumpur Sorga, Arepa, My Love, dan Oval Gridell.

Untuk mempertahankan keeksisan perusahaannya PT. HLM Brothers meningkatkan pelatihan kerja bagi tenaga kerjanya di berbagai bidang, yaitu presshop atau pengepressan, pengeboran, bubut, treatment atau pencucian, painting atau

pengecatan, srew gagang kayu, penyortiran, scrink pack dan packaging, delivery atau pengiriman.

PT, HLM Brothers melakukan pelatihan bagi tenaga kerjanya agar mereka dapat mengoperasikan mesin dengan baik dan benar demi keselamatan kerja dan dapat mengurangi produk cacat dan menghindari kerusakan pada mesin, dengan itu biaya yang harus ditanggung perusahaan atas produk cacat dan kerusakan mesin menjadi lebih kecil atau bahkan dapat dihindari. Maka dari itu tenaga kerja yang ahli dan berkualitas diperlukan pada proses ini.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas tenaga kerja yang dimilikinya secara berkelanjutan. Hal ini dimaksudkan agar proses produksi dapat berjalan dengan baik dan selesai tepat pada waktunya guna memaksimalkan produktivitas sehingga dapat mempertahankan pelanggan yang sudah ada sebelumnya dan menarik pelanggan baru.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara pelatihan dengan produktivitas dan memilih judul sebagai berikut :

**“ Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada PT. HLM Brothers Bandung”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, dibutuhkan berbagai faktor produksi. Di antara berbagai faktor produksi tersebut sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting. Sumber daya manusia adalah yang menciptakan strategi dalam memproduksi barang dan jasa. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia memerlukan penanganan yang khusus.

Dalam menjalankan aktivitasnya PT. HLM Brothers banyak menggunakan tenaga mesin, akan tetapi mesin tersebut tidak bisa jalan tanpa adanya sumber daya manusia sebagai penggerakannya. Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Untuk meningkatkan daya saing antar perusahaan sejenis, perusahaan HLM BROTHERS melihat perlunya peningkatan performansi sistem kerja yang ada sekarang. Hal ini berdasarkan bahwa selama dalam pengamatan, banyak terlihat kekurangan di dalam sistem kerja, misalnya : gerakan kerja kurang baik, kondisi kerja kurang mendukung, aliran bahan kurang teratur sehingga banyak terjadi waktu menganggur, dan lain-lain.

Tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan atau yang dibutuhkan oleh perusahaan tidak selalu sesuai dengan standar kualitas yang diminta oleh setiap perusahaan. Untuk mengatasi ketimpangan yang terjadi maka perusahaan melakukan pelatihan tenaga kerja baik tenaga kerja baru maupun tenaga kerja yang sudah ada di dalam perusahaan secara berkelanjutan.

Pelatihan kerja karyawan merupakan suatu usaha untuk menghilangkan kesenjangan antara unsur-unsur yang dikehendaki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana program pelatihan kerja yang dilakukan pada PT. HLM Brothers ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. HLM Brothers ?
3. Sejauhmana pengaruh program pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. HLM Brothers ?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh tambahan informasi dan pengetahuan yang sangat diperlukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui program pelatihan kerja yang dilakukan di PT. HLM Brothers.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja pada PT. HLM Brothers.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. HLM Brothers.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

### **1. Penulis**

Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman di bidang ketenagakerjaan khususnya program pelatihan kerja. Juga untuk membandingkan teori yang telah didapat dan dipelajari selama perkuliahan dengan praktek dan pelaksanaan yang sesungguhnya.

### **2. Perusahaan.**

Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan khususnya dalam pelatihan kerja yang dikaitkan dengan produktivitas kerja perusahaan.

### **3. Pihak lain**

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi rekan-rekan mahasiswa yang memerlukan referensi skripsi ini dan juga untuk pihak lain khususnya di lingkungan pengguna tenaga kerja sebagai bahan perbandingan dan pengkajian lebih lanjut.

## 1.5 Kerangka Penelitian Dan Hipotesa

Dalam masa globalisasi sekarang ini, banyak terjadi perubahan secara cepat di berbagai bidang. Persaingan dalam dunia industri semakin terasa. Agar dapat bersaing dengan baik, setiap perusahaan dituntut untuk lebih efisien dan efektif dalam menjalankan usahanya.

Sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan merupakan faktor penggerak untuk menjalankan roda perusahaan. Tanpa adanya manusia, maka faktor-faktor produksi lain tidak berfungsi. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam kelancaran aktivitas perusahaan. Untuk mengelola faktor sumber daya manusia, diperlukan penanganan yang berbeda dari faktor produksi yang lain, karena obyeknya adalah manusia yang mempunyai karakter yang berbeda-beda. Setiap manusia pasti ingin merasa dihargai baik dalam segi pekerjaan maupun dari segi kehidupan. Manusia sebagai makhluk hidup mempunyai perasaan, tujuan pribadi, inisiatif, kreativitas dan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu adalah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola tenaga kerja agar memperoleh manfaat yang optimal.

Pada umumnya manusia bekerja dalam suatu perusahaan karena mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya kebutuhan-kebutuhan itulah maka manusia mau mengorbankan tenaga, waktu dan pikirannya bagi sumber-sumber yang dapat memenuhi kebutuhannya, yaitu perusahaan atau organisasi. Salah satu cara untuk merubah kebiasaan para tenaga kerja baik sikapnya terhadap pekerjaan maupun keterampilan dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaan sehari-hari adalah melalui program pelatihan kerja.



Beberapa manfaat pelatihan :

Manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi Negara.

PT. HLM Brothers memiliki kiat manajemen perusahaan untuk paket program pelatihan kerja untuk dapat memotivasi kinerja karyawan agar dapat memberi reaksi positif kepada perusahaan sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat seiring dengan program pelatihan yang diberikan.

Menurut Cascio dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (2002;124) yang dimaksud Pelatihan adalah “ *Manajemen training is a learning experience, planned by the organization, after the individual has joined the organization, and is intended to further the organization’s goals*”.

Selanjutnya dikatakan bahwa “ *Training is a process that enables an individual to acquire the necessary skills or knowledge to meet job requirements*”.

Edwin B. Flippo dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (2002;124) menyatakan bahwa “*Development would include both training to increase skill in performing a specific job and educational to increase general knowledge and understanding of our total environment*”.

Seperti yang dikatakan Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (2002 ; 5) menyatakan bahwa : “*Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.*”

Pelatihan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki tenaga kerja seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat ditingkatkan sehingga tidak terjadi lagi kesenjangan atau setidaknya mendekati dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Ambar Teguh Sulistiani dan Rosida dalam buku “*Managemen Sumber Daya Manusia*” (2003 ; 199) mendefinisikan produktivitas sebagai hasil akhir yang tidak terlepas dari efisiensi dan efektifitas diukur dengan rasio output dan input. Output disini adalah hasil yang diperoleh dari suatu kegiatan, sedangkan input adalah sumber daya yang digunakan untuk memperoleh hasil tersebut.

### **Hipotesa**

Berdasarkan uraian diatas hipotesa yang diajukan adalah jika program pelatihan kerja dilakukan dalam perusahaan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

## **1.6 Metodologi Penelitian**

Metode yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif analisis yaitu dengan meneliti dan mengemukakan keadaan perusahaan berdasarkan kenyataan yang ada, dan kemudian melakukan analisa data sehingga dapat ditarik kesimpulan dan diberikan saran. Sedangkan tipe penelitian yang dilakukan adalah penelitian verifikatif (*verivicative research*) yaitu dengan cara meneliti atau mengungkapkan kebenaran hubungan antara kedua variabel.

### **1.6.1 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### **1. Penelitian lapangan**

Merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh data primer dengan melakukan penelitian langsung pada PT. HLM Brothers. Cara yang digunakan untuk memperoleh data antara lain dengan:

##### **a. Wawancara**

Teknik pengumpulan data atau pengumpulan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada pimpinan, manajer bagian personalia dan karyawan.

##### **b. Observasi**

Teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung ke lokasi penelitian.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah data pertanyaan pada karyawan.

2. Penelitian kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan membaca literatur dan karya tulis yang berhubungan dengan masalah ini.

### 1.6.2 Metode Analisis Data

#### Analisis Korelasi

Teknik pengolahan data yang digunakan yaitu berupa analisis statistik korelasi Rank Spearman, dengan rumus matematikanya:

Bila tidak terdapat angka kembar:

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n^3 - n}$$

Bila terdapat angka kembar:

$$R_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

dimana:

$$\Sigma x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \frac{\Sigma T_x^2}{12}$$

12

$$\Sigma y = \frac{n^3 - n}{12} - \frac{\Sigma T_y^2}{12}$$

12

$$\Sigma T_x = \Sigma T_y = \Sigma \frac{t^3 - t}{12}$$

12

keterangan:

**Rs** = koefisien korelasi

**x** = variabel independent

**y** = variabel dependent

**di** = selisih rank **x** dengan rank **y**

**Tx** = faktor korelasi **x**

**Ty** = faktor korelasi **y**

**t** = banyaknya data yang mempunyai nilai yang sama

**n** = banyaknya sampel

Besarnya koefisien korelasi adalah  $-1 < r < 1$ , yaitu :

(-) berarti terdapat hubungan negatif / berlawanan arah

(+) berarti terdapat hubungan positif / searah

Untuk keperluan interpretasi hasil perhitungan koefisien korelasi akan digunakan ketentuan yang dikemukakan oleh Dean J. Champion (1981 :302) ,yaitu:

$\pm 0.00 - 0.25 =$  korelasi lemah sekali.

$\pm 0.26 - 0.50 =$  korelasi cukup lemah.

$\pm 0.51 - 0.75 =$  korelasi cukup kuat.

$\pm 0.76 - 1.00 =$  korelasi kuat sekali.

### **Koefisien Determinasi**

Merupakan suatu bilangan yang dinyatakan dalam persentase yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel *independent* (pelatihan kerja) terhadap variabel *dependent* (produktivitas).

### **Statistik Uji t**

Untuk menguji koefisien rank digunakan statistik uji t dengan rumus:

$$t = \frac{rs\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-rs^2)}}$$

dimana:

**rs** = koefisien korelasi

**n** = jumlah data

Kriteria keputusan diambil dengan membandingkan hasil t hitung dengan hasil t tabel, dimana:

1. Ho diterima apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , hal ini berarti tidak terdapat korelasi yang berarti antara kedua variabel (pelatihan kerja dan produktivitas).
2. Ho ditolak apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , hal ini berarti terdapat korelasi yang berarti antara kedua variabel (pelatihan kerja dan produktivitas).

### **1.6.3 Variabel Penelitian**

Terdiri dari dua variabel, yaitu:

1. Pelatihan kerja pada PT. HLM Brothers sebagai variabel bebas (*independent*).
2. Produktivitas kerja pada PT. HLM Brothers sebagai variabel tidak bebas (*dependent*).

### **1.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. HLM Brothers, Jl. Cigondewa No. 8 Bandung pada bulan Maret 2005.