

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagai negara yang sedang berkembang, saat ini Indonesia memusatkan perhatiannya diberbagai bidang pembangunan. Bidang-bidang tersebut meliputi bidang pendidikan, bidang kesehatan, sarana dan prasarana, serta bidang perekonomian. Bidang yang sangat berperang penting dalam pembangunan Indonesia, yakni bidang perekonomian yang bertujuan untuk mencapai cita-cita Bangsa Indonesia dalam mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Untuk mencapai cita-cita bangsa tersebut diperlukan kesadaran serta kerjasama yang baik dari berbagai pihak baik pemerintah, maupun masyarakatnya sendiri.

Dalam hubungan internasional, setiap negara dituntut untuk dapat bersaing dengan negara-negara lain. Bagi negara-negara yang sudah maju baik dari segi perekonomian maupun teknologinya, hal ini dapat menjadi peluang dalam mengembangkan pembangunannya. Akan tetapi sebaliknya bagi bangsa yang sedang berkembang seperti Bangsa Indonesia, hal tersebut dapat menjadi ancaman dan hambatan dalam mengembangkan pembangunannya.

Dalam usaha menciptakan daya saing yang tinggi, suatu proses produksi idealnya harus didukung oleh pemanfaatan seluruh faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan secara maksimal. Tentunya harus dengan dukungan yang baik dari pemerintah, serta

usaha yang baik pula dari pihak perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan harus dapat menggunakan faktor produksi yang ada seefisien dan seefektif mungkin.

Perkembangan bisnis yang terus berkelanjutan berimbas pada suatu realita bahwa perusahaan harus dapat selalu memperhatikan trend globalisasi sehingga dapat beradaptasi dengan situasi dan kondisi sekarang. Hal itu sangat penting agar perusahaan dapat *survive* dan *sustain* menghadapi tingkat kompetisi yang ketat dan komprehensif.

Perusahaan harus pula memperhatikan bidang sosial agar nilai tambah yang diperoleh dunia bisnis bisa memberi manfaat secara proporsional pada masyarakat terkait. Sehingga, dengan terciptanya "simbiosis mutualisme" dalam kehidupan keseharian akan memposisikan perusahaan pada tingkat "aman dan nyaman" beroperasi karena dianggap sahabat sekaligus partner untuk tumbuh bersama.

Untuk mencapai sasaran yang tepat, tiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas. Sumber daya itu meliputi : modal, teknologi, bahan baku, metode serta sumber daya manusia. Sumber daya yang dimiliki tiap perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin besar suatu perusahaan, maka semakin besar pula peranan manusia dalam mengelola perusahaan tersebut.

Kondisi eksternal yang mempengaruhi dunia usaha, membuat organisasi bisnis atau perusahaan dalam tekanan yang besar untuk tetap dapat mempertahankan kualitas dan efisiensi usahanya. Untuk itu suatu perusahaan saat ini membutuhkan manajemen yang efektif. Untuk menghasilkan manajemen yang efektif, perusahaan harus meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya agar mampu bekerja secara tim. Peningkatan sumber daya manusia ini berkenaan dengan perilakunya, baik secara

individu maupun ketika berinteraksi didalam tim. Keberhasilan bekerja dalam suatu tim membutuhkan suatu pelatihan untuk dapat memiliki kemampuan, keterampilan dan kemauan bekerja sebagai satu tim.

Keunggulan organisasi berbasiskan tim dikarenakan makin terspesialisasinya kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Kenyataan ini menunjukkan kedalaman kompetensi dan independensi kerja, tetapi sekaligus juga mengindikasikan makin tingginya saling ketergantungan antar individu, antar unit, antar bagian, dan seterusnya, agar sasaran akhir perusahaan dapat dicapai. Bekerja sebagai tim tampaknya bukan lagi sekedar pilihan, melainkan merupakan keharusan yang perlu ditempuh. Jadi, untuk mencapai keberhasilan didalam tim tersebut diperlukan pelatihan. Pihak perusahaan perlu merancang kegiatan-kegiatan pelatihan bagi tenaga kerjanya untuk mengikuti perkembangan operasi perusahaan akibat inovasi teknologi.

Program pelatihan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggungjawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan bagi negara. Barangkali cara paling mudah untuk meringkas manfaat-manfaat pelatihan adalah dengan menyadarinya sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia, walaupun menghabiskan biaya yang tidak sedikit. Tetapi biaya yang dikeluarkan ini akan memberikan hasil dikemudian hari dalam bentuk lain yang sangat bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan.

Meskipun para karyawan baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Mereka harus dilatih agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan

efektif. Begitu pula, para karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru yang akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Bagaimanapun juga, orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah tamat dari pendidikannya, karena belajar adalah suatu proses seumur hidup (*life - long process*). Oleh karena itu, program pelatihan karyawan harus bersifat kontinyu dan dinamis.

Program pelatihan terbagi dalam 3 bagian, yang terdiri dari :

1. *Personal Effectiveness Program* : Program pengembangan diri agar peserta pelatihan menjadi pribadi yang efektif. Dengan mengenali kekuatan dan kelemahan pribadi, serta berorientasi pada pola pikir prestatif.
2. *Effective Team Building Program* : Program pelatihan agar karyawan menjadi "*Team Player*" yang handal. Saling ketergantungan, kerjasama, pentingnya komunikasi dan membangun suatu tim yang kompak adalah tujuan dari pelatihan ini.
3. *Quality Leadership Program* : Program pelatihan ini mengasah jiwa kepemimpinan yang terdapat pada diri peserta.

(Dikutip dari : *ADVENTURE INDONESIA.co.id*)

Multifinance Company adalah lembaga pembiayaan non bank yang melakukan kegiatan pembiayaan dan bentuk "penyediaan dana" atau barang modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat.

Ditengah kelesuan sektor yang menderita akibat sektor riil yang tidak bergerak, bisnis lembaga pembiayaan (*multifinance*) justru tumbuh secara meyakinkan. Industri *multifinance* mengalami kemajuan yang sangat pesat. Hali ini tentunya seiring dengan penjualan produk-produk otomotif. Tak heran kalau kemudian bermunculan lembaga-lembaga pembiayaan yang menawarkan kemudahan untuk memiliki kendaraan baik roda dua maupun roda empat. Tentu saja turut bergairahnya bisnis *multifinance* ini juga disebabkan oleh meningkatnya kebutuhan hidup masyarakat Indonesia.

PT. Federal International Finance merupakan salah satu anak perusahaan ASTRA International yang bergerak di bidang jasa pembiayaan. Kegiatan usaha perusahaan ini dimaksudkan untuk menunjang kelompok usaha ASTRA sebagai produsen dan distribusi sepeda motor merk Honda di Indonesia, melalui pemberian fasilitas pembiayaan kepemilikan sepeda motor yang diproduksi dan dipasarkan oleh ASTRA.

Sejalan dengan perkembangan bisnis yang semakin cepat dan pertumbuhan perusahaan yang terus melesat, FIF membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, siap menghadapi tantangan, mengembangkan potensi, kreativitas dan memiliki komitmen yang kuat.

Atar dasar itu, PT. Federal International Finance ini mengadakan pelatihan bagi karyawan baru maupun bagi karyawan lama. Dengan tujuan agar seluruh karyawan PT. Federal International Finance dapat memiliki produktivitas kerja yang tinggi, sehingga dapat membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan ini.

Selain itu, program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Federal International Finance ini juga bertujuan agar setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan ini mampu

berdaptasi dengan perkembangan bisnis yang semakin cepat serta pertumbuhan perusahaan yang terus melesat.

Setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, harus bersedia untuk ditempatkan di seluruh cabang PT. Federal International Finance di Indonesia. Oleh karena itu, seluruh karyawannya diberikan pelatihan agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi dimanapun mereka ditempatkan.

Akan tetapi, seringkali terjadi kesenjangan antara yang diharapkan perusahaan dengan kenyataan yang terjadi. Besar harapan perusahaan dengan diadakannya program pelatihan, maka produktivitas kerja setiap karyawannya dapat ditingkatkan. Namun seringkali tujuan dari program pelatihan tersebut tidak tercapai. Sehingga masih ada saja karyawan yang memiliki produktivitas yang rendah.

Dengan adanya masalah tersebut, maka penulis terdorong untuk membuat penelitian mengenai pengaruh program pelatihan yang diadakan oleh PT. Federal International Finance Bandung terhadap produktivitas kerja karyawannya, dengan judul skripsi : **"Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Bandung"**

1.2 Identifikasi Masalah

Akibat terjadinya kesenjangan antara kualitas tenaga kerja yang tersedia di pasar tenaga kerja dengan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan serta ketidakmampuan para tenaga kerja di dalam perusahaan untuk mengikuti perkembangan, maka produktivitas tenaga kerja di dalam perusahaan menjadi rendah. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan, yaitu dengan cara melakukan program

pelatihan bagi tenaga kerja yang sudah lama bekerja maupun bagi tenaga kerja baru di PT. Federal International Finance, Bandung.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan yang selama ini dilaksanakan oleh PT. Federal International Finance Bandung ?
2. Bagaimana tingkat produktivitas yang dimiliki karyawan pada PT. Federal International Finance Bandung ?
3. Sebagaimana besar pengaruh program pelatihan yang dilakukan oleh PT. Federal International Finance Bandung terhadap produktivitas karyawannya?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini, adalah untuk mengumpulkan data serta informasi yang diperlukan penulis dalam penyusunan skripsi guna memenuhi salah satu syarat untuk menempuh sidang Sarjana Ekonomi S1 pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk memperoleh data yang jelas mengenai pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan oleh PT. Federal International Finance Bandung selama ini.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat produktivitas yang dimiliki karyawan pada PT. Federal International Finance Bandung.

3. Untuk mengetahui sebagaimana besar pengaruh program pelatihan terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT. Federal International Finance Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat bagi :

1. Pihak Penulis

Menambah pengetahuan penulis tentang bagaimana pengaruh program pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan, serta membantu dalam pelaksanaan studi perbandingan antara teori-teori yang didapat selama perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi.

2. Pihak Perusahaan

Dapat memberikan masukan bagi PT. Federal International Finance Bandung dalam melaksanakan program pelatihan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

3. Pihak Lainnya

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru dalam hal pelaksanaan program pelatihan dan sebagai bahan perbandingan antara teori dengan kenyataan yang terjadi di dalam perusahaan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Suatu perusahaan merupakan lembaga yang dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa bagi konsumen, dengan tujuan untuk mendapatkan laba semaksimal mungkin melalui proses produksi yang efisien dan penggunaan tenaga kerja yang efektif. Faktor

produksi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, adalah tenaga kerja. Tenaga kerja/karyawan adalah orang yang bekerja dan secara formal mempunyai hubungan kerja yang sah dengan perusahaan dan menerima upah dari perusahaan. Untuk tetap dapat mempertahankan kualitas dan efisiensinya, perusahaan saat ini membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Tugas dan peranan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatur dan berusaha memperkerjakan sumber daya manusia semaksimal mungkin sesuai dengan jabatan yang didudukinya, serta untuk mencapai tujuan perusahaan secara terpadu. Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, maka dibutuhkan program pelatihan yang diadakan oleh setiap perusahaan.

Program pelatihan juga berperan dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pada program pelatihan setiap tenaga kerja dituntut untuk dapat memiliki kemampuan, keterampilan dan kemauan bekerja dengan baik. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Itulah sebabnya pelatihan dianggap sebagai salah satu tugas dan kewajiban bagi setiap perusahaan, baik perusahaan yang menjual barang maupun perusahaan jasa.

Proses pelatihan dapat kita lihat dari beberapa pengertian yang disampaikan oleh para ahli manajemen seperti :

Menurut Gary Desler (1993 ; 260):

"Pelatihan dalam pekerjaan adalah jenis *training* / pelatihan dimana seseorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan".

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2002 ; 168):

"Pelatihan itu harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia, karena untuk meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas kerja karyawan".

Menurut John M. Ivancevich (2001 ; 379):

"Training and development are process that attempt to provide an employee with information, skills, and an understanding of the organization and its goals".

(Pelatihan dan pengembangan adalah suatu proses usaha penyediaan tenaga kerja dengan informasi, kemampuan, dan pemahaman akan organisasi dan tujuan-tujuannya).

Cara pelaksanaan program pelatihan terbagi 2, yaitu :

1. Pelatihan *formal*

Pelatihan yang dilakukan secara *formal* (resmi) oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Pelatihan ini biasanya diadakan secara teratur, terjadwal, dengan mengacu pada kurikulum yang sudah ada. Dalam pelaksanaannya pelatihan ini diikuti oleh banyak peserta dan diberikan oleh seorang pengajar yang telah ditentukan didalam kelas khusus. Kurikulumnya disusun berdasarkan kebutuhan pelatihan (*training needs*) yang sudah dikaji sebelumnya. Pelatihan ini perlu diberikan kepada seluruh karyawan, baik karyawan operasi maupun karyawan manajerial.

2. Pelatihan *non formal*

Pelatihan *non formal* diadakan untuk melengkapi pelatihan *formal*. Pelatihan *formal* tidak selalu dapat dilakukan, karena memerlukan biaya yang besar, waktu yang lama, dan tenaga pengajar yang harus dibayar dan sebagainya. Padahal perusahaan yang mempunyai banyak karyawan, memiliki kemampuan yang terbatas seperti : ruang kelas, tenaga pengajar, kurikulum dan sebagainya. Jika demikian, karyawan yang sudah lama bekerja dan belum pernah mengikuti program pelatihan, tidak akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, dikarenakan sarana dan prasana yang terbatas tersebut. Untuk mengatasi hal itu, maka diadakan pelatihan *non formal*.

(Drs. Gouzali Saydam, 1996 ; 73).

Pengaruh faktor-faktor seperti pelatihan terlihat pada keahlian dan sikap pekerja. Kemajuan teknologi serta penelitian dan pengembangan jika direalisasikan pada tingkat perusahaan hanyalah melalui tenaga kerja terampil, perlengkapan, serta manajemen yang lebih baik dengan kata lain melalui sumber-sumber manusia dan material.

(Muchdarsyah Sinungan, 1987 ; 39).

Setiap perusahaan yang menginginkan para karyawannya dapat bekerja dengan efektif dan efisien, maka tidak boleh melupakan program pelatihan ini. Adapun manfaat dari diadakannya pelatihan, yaitu :

1. Menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam bidang tugas
2. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri
3. Memperlancar pelaksanaan tugas
4. Menambah motivasi kerja

5. Menumbuhkan sikap positif terhadap perusahaan
6. Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
7. Mempertinggi rasa kepedulian terhadap perusahaan
8. Meningkatkan rasa menghargai antara karyawan
9. Mendorong karyawan untuk menghasilkan yang terbaik
10. Mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik.

(Drs. Ec. Alex S. Nitisemito, 1992 ; 89).

Dalam meningkatkan kemampuan teknik para karyawan dan manajer dapat melakukan pelatihan dengan jalan :

- ~ *On The Job Training*, yaitu diberikan dengan jalan mempekerjakan langsung para karyawan pada pekerjaan sesungguhnya.
- ~ *Vestibule*, yaitu dilakukan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dengan jalan memberikan pelajaran didalam kelas dan dengan menyediakan perlengkapan yang dibutuhkan.
- ~ *Apprenticeship*, yaitu pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan *technical skill* tingkat tinggi bagi karyawan suatu perusahaan.
- ~ *Special Course*, yaitu pelatihan yang diberikan dengan jalan memberikan kursus khusus kepada para karyawan.

(Edwin. B. Flippo, jilid 1, 1994 ; 217).

Sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan dengan diadakannya pelatihan, adalah :

1. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
2. Penggunaan bahan dapat lebih hemat
3. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama
4. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
5. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
6. Biaya produksi diharapkan lebih rendah
7. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

(Menurut Drs. Ec. Alex S. Nitisemito, 1992 ; 87).

Kegiatan pelatihan dan pengembangan tidak saja bermanfaat bagi pegawai baru, melainkan juga terhadap pegawai yang sudah lama bekerja. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan keuntungan bagi organisasi. Peningkatan prestasi kerja dan produktivitas yang disebabkan oleh adanya program ini paling terbukti pada pegawai baru yang belum sepenuhnya menyadari akan cara-cara yang paling efisien dan efektif dari pelaksanaan kerjanya.

(Mauled Mulyono, 1990 ; 90).

Pengertian produktivitas menurut Mauled Mulyono (1993;52), didefinisikan sebagai berikut :

"Rasio dari keluaran terhadap masukan, rasio produktivitas dapat dihitung berkenaan dengan pola tingkah laku kerja yang khusus, pelaksanaan tugas individu atau efektivitas organisasi".

Pengertian produktivitas kerja menurut Payaman J. Simanjuntak (1985 ; 32) dibagi menjadi beberapa pengertian, yaitu :

1. Pengertian filosofis : produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.
2. Menurut definisi kerja : produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu.

Produktivitas memiliki peranan dalam :

1. Peningkatan prestasi kerja
2. Penurunan absensi karyawan
3. Penurunan perputaran kerja.

(T. Hani Handoko, 1987 ; 26).

Berdasarkan uraian diatas maka penyusun mengemukakan hipotesa sebagai berikut : **“Pelaksanaan program pelatihan yang tepat oleh perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan”**.

1.6 Objek dan Metodologi Penelitian

1.6.1 Objek Penelitian

Pada penyusunan skripsi ini penulis memilih untuk mengadakan penelitian pada PT. Federal International Finance Bandung yang bergerak di bidang jasa pembiayaan, karena perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, siap menghadapi

tantangan, mengembangkan potensi, kreativitas dan memiliki komitmen yang kuat. Dengan alasan tersebut penulis terdorong untuk mengetahui bagaimana pengaruh program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan ini, terhadap produktivitas karyawannya.

1.6.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, yaitu dengan cara mengumpulkan data mengenai perusahaan, kemudian data tersebut dianalisis menggunakan teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

< Teknik pengumpulan data :

⇓ Riset kepustakaan (*Library Research*) : dengan mempelajari teori-teori tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, berdasarkan literatur, catatan kuliah, buku majalah, surat kabar, makalah skripsi serta laporan-laporan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Riset kepustakaan ini kemudian dijadikan sebagai bahan perbandingan dalam menganalisa masalah yang ada.

⇓ Riset lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara :

1. Wawancara (*interview*), penulis melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berkaitan pada PT. Federal International Finance, sehingga diperoleh data-data yang akurat.
2. Penelitian lapangan (*observasi*), penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap kegiatan-kegiatan didalam perusahaan, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Daftar pertanyaan (*questioner*), penulis memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden / para karyawan di PT. Federal International Finance Bandung, dengan tujuan untuk mendapatkan data-data yang tepat mengenai program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan, serta tingkat produktivitas karyawan itu sendiri. Kemudian diberikan penilaian atas jawaban yang didapat.

Data yang dikumpulkan tersebut, meliputi :

- Data primer : data yang berasal dari sumber yang sesungguhnya, dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab masalah penelitian.
- Data sekunder : studi yang dilakukan oleh pihak lain namun ada kaitannya dengan perusahaan yang diteliti. Seperti dari surat kabar, laporan departemen serta bahan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

< Teknik pengolahan data :

Data mengenai penelitian merupakan data kuantitatif, dianalisa berdasarkan perbandingan terhadap teori, sedangkan hubungan antar variabel-variabel dianalisa dengan metode statistik, yaitu koefisien korelasi Spearman. Dengan rumus :

$$r_{rank} = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

d_i = selisih dari pasangan *rank* ke- i

n = banyaknya pasangan *rank*

(*Statistik Teori dan Aplikasi*, J. Supranto, 2000 ; 164).

Batasan-batasan koefisien korelasi itu dibatasi oleh $-1 < r < +1$

- Tanda (+) menyatakan bahwa antara variabel-variabel itu terdapat korelasi positif.
- Tanda (-) menyatakan bahwa antara variabel-variabel itu terdapat korelasi negatif atau korelasi *invers*.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelaksanaan program pelatihan terhadap produktivitas kerja, maka digunakan rumus :

$$Kd = r_{rank}^2 \times 100$$

Adapun interpretasi dari koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

1. Apabila $r_s = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan kedua variabel sangat kuat atau cukup kuat dan mempunyai hubungan berbalikan.
2. Apabila $r_s = 0$ atau mendekati 0 , maka hubungan kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.
3. Apabila $r_s = +1$ atau mendekati 1 , maka hubungan kedua variabel kuat sekali atau cukup kuat dan mempunyai hubungan searah.

1.6.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel bebas (*independent*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya yang tidak bebas. Adapun yang menjadi variabel bebas (variabel X) dalam penelitian ini adalah program pelatihan yang dilakukan perusahaan.

Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lainnya yang menjadi variabel terikat dalam judul penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

Adapun penjelasan tentang kedua variabel tersebut dikelompokkan berdasarkan jenis variabel seperti yang telah dijelaskan diatas, konsep variabel, sub variabel, indikator, dan skala ukur yang digunakan. Kita bisa melihat dari tabel operasionalisasi variabel berikut ini :

Tabel 1.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Program pelatihan	Proses sistematis perubahan perilaku karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.	- materi	- kesesuaian dengan kebutuhan peserta - mendukung tercapainya tujuan penelitian	Ordinal
		- peserta	- berperan serta dan aktif dalam pelatihan - keahlian yang dimiliki peserta meningkat	Ordinal
		- pelatih	- keahlian yang dimiliki pelatih - kemampuan melatih	Ordinal
		- fasilitas	- penyediaan tempat dan alat berdasarkan sasaran yang ingin dicapai dalam program pelatihan ini	Ordinal
Produktivitas kerja	Produktivitas semata-mata merupakan hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi.	- input tenaga kerja - output tenaga kerja	- tingkat absensi - tingkat pelanggaran - motivasi kerja - keahlian dan kemampuan karyawan	Ordinal

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Federal International Finance yang berlokasi di Jalan Rumah Sakit No.25A Ujung Berung - Bandung.

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, pada bulan Maret 2006 sampai dengan bulan Juni 2006.

1.8 Sistematika Penelitian

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, objek dan metodologi penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sistematika penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi penjelasan dari teori-teori pendukung yang digunakan oleh peneliti. Teori-teori tersebut berasal dari hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti, dari buku-buku ekonomi, koran, serta sumber lainnya yang dapat dijadikan landasan teori.

3. BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

Berisi penjelasan tentang objek dan metodologi penelitian. Apa dan siapa yang menjadi objek penelitian, serta kapan dan dimana penelitian tersebut dilakukan. Metodologi penelitian menjelaskan tentang metodologi yang digunakan, teknik dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, teknik pengolahan data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi analisa responden, analisa tentang program pelatihan, serta analisa produktivitas kerja karyawan pada PT Federal International Finance di Bandung.

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Program Pelatihan Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal International Finance Bandung.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta jawaban atas rumusan masalah yang telah ditentukan. Saran untuk program pelatihan, produktivitas kerja karyawan serta pengaruh program pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Bandung.