

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini memerlukan kesiapan semua pihak baik pemerintah, masyarakat umum, maupun dunia usaha dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Fenomena globalisasi yang ditandai dengan persaingan tersebut membawa dampak terhadap dunia industri, yaitu masuknya pesaing-pesaing baru dari luar negeri, sehingga menambah hiruk-pikuk persaingan dalam dunia industri. Dengan adanya persaingan yang begitu ketat, menuntut para pengusaha yang bergerak dalam bidang industri untuk tetap membangun daya saing yang tinggi, inovasi yang terus menerus sehingga perusahaan perusahaan lokal dapat memiliki daya saing yang sama dengan perusahaan asing yang masuk ke Indonesia.

Usaha menciptakan daya saing yang tinggi idealnya harus didukung oleh pemanfaatan seluruh faktor produksi (sumber daya manusia, modal, bahan baku, dan mesin) yang dimiliki oleh perusahaan secara maksimal. Untuk dapat

memanfaatkan seluruh faktor produksi secara maksimal, maka diperlukan suatu sistem manajemen yang baik, karena dengan diterapkannya sistem manajemen yang baik, maka tujuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mendapatkan laba optimal dapat tercapai.

Banyak pakar berpendapat dunia usaha kita memang masih belum mampu membangun interaksi yang kokoh antara faktor modal dan teknologi yang dimilikinya. Terdapat kecenderungan perusahaan ingin menggunakan teknologi canggih untuk mengeksploitasi sumber daya alam tetapi tidak diikuti dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, sehingga teknologi yang canggih itu tidak dapat dimanfaatkan dengan baik. Untuk itulah perlu dilakukan upaya yang dapat mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka peranan manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang cukup penting untuk mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) tenaga kerja dalam perusahaan. Seperti yang kita ketahui, selain modal, bahan baku, dan mesin, tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dalam kegiatan proses produksi. Tanpa adanya tenaga kerja, maka perusahaan tidak dapat menjalankan proses produksinya. Oleh sebab itu dengan memanfaatkan nilai guna tenaga kerja secara optimal akan membuat perusahaan mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam kegiatan proses produksinya.

Modal dan teknologi modern yang telah dimiliki dikorelasikan dengan upaya yang optimal untuk pengembangan manajemen termasuk manajemen sumber daya manusia guna mengoptimalkan kegunaan tenaga kerja. Upaya ini

dilakukan antara lain dengan membuka kesempatan pelatihan keterampilan bagi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi tenaga kerja yang terampil dan handal serta berguna bagi perusahaan. Upaya yang lain misalnya memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan bagi tenaga kerja yang potensial agar dikemudian hari dapat lebih berguna bagi perusahaan.

Telah disebutkan, bahwa apabila suatu perusahaan menginginkan menang dalam bersaing dengan perusahaan sejenis, maka perusahaan tersebut dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing. Hal yang sama juga terjadi pada PT. X yang merupakan perusahaan makanan ringan yang dalam kegiatan produksinya sangat dipengaruhi oleh keterampilan tenaga kerjanya. Tenaga kerja yang terampil sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam upaya mengoperasikan mesin yang digunakan dalam proses pembuatan makanan ringan tersebut agar kapasitas mesin dapat digunakan seoptimal mungkin dengan kualitas output yang tinggi. Produktivitas yang ideal yang ada dalam persepsi perusahaan yaitu apabila karyawan dapat mengoperasikan mesin ataupun teknologi yang telah tersedia dalam lingkungan perusahaan secara optimal. Sedangkan tingkat produktivitas yang terjadi pada saat ini tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh PT X. Para karyawan masih terlalu banyak melakukan kesalahan dalam proses produksi, misalnya sering terjadi kesalahan dalam proses penggorengan makanan, salah dalam memasukan bumbu atau bahan lainnya. Selain itu banyaknya masalah lain yang terjadi dalam PT X seperti hubungan antar karyawan yang kurang baik, keterlambatan, dan kurangnya kesadaran diri dan keseriusan karyawan dalam melakukan tugasnya. Setiap orang pasti pernah melakukan kesalahan, karena itu

perusahaan menetapkan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi dalam setiap proses produksi 20 %. Pelatihan juga diharapkan dapat menghasilkan output yang optimal dan diharapkan standarisasi kualitas produk dapat terjaga ataupun meningkat.

Pelatihan yang dilakukan oleh PT. X merupakan pelatihan yang sering dilakukan oleh perusahaan lainnya, contohnya pelatihan untuk meningkatkan motivasi karyawan, pelatihan pengoperasian mesin baru, dan pelatihan lainnya yang diadakan oleh pihak intern perusahaan. Idealnya pelatihan diadakan untuk mengoptimalkan produktivitas, tetapi permasalahan yang terjadi di PT. X yaitu: Masih banyaknya masalah yang dapat menghambat produktivitas, seperti kurangnya keseriusan dalam bekerja, hubungan antar karyawan yang kurang baik, masih banyak terjadi kesalahan dalam proses produksi, dan kurangnya pengetahuan mengenai mesin dan teknologi yang ada dilingkungan perusahaan, oleh karena itu pelatihan sangatlah dibutuhkan untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh PT. X. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin lebih jauh mengkaji tentang pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan latar belakang masalah tersebut diatas maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “ **PENGARUH PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN UNIT PRODUKSI DI PT. X** “.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut ini.

1. Bagaimana program pelatihan yang diterapkan pada bagian produksi di PT.X?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT.X?
3. Apakah pelatihan memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. X?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Kristen Maranatha.

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Untuk mengetahui program pelatihan yang dilakukan pada bagian produksi di PT. X
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di PT. X
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga atau organisasi yang menjadi objek penelitian, dan bagi pihak lain yang berkepentingan, sebagai berikut ini.

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan, dalam usaha untuk memperbaiki dan menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada, khususnya mengenai penetapan strategi dan kebijakan perusahaan dalam menentukan program pelatihan yang paling cocok bagi karyawannya, sehingga diharapkan dapat membawa dampak terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

2. Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk mengetahui praktek yang sesungguhnya di perusahaan dan memperluas wawasan serta dapat menambah pengetahuan dalam upaya mendalami ilmu manajemen, dan secara langsung menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa kuliah.

3. Pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Rerangka Pemikiran

Program pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional (Simamora, 1997). Agar pelatihan dilaksanakan secara efektif, maka perusahaan dianjurkan untuk mengikuti proses perencanaan pelatihan. Seperti apa yang dinyatakan Noe (1998), bahwa suatu program pelatihan menjadi efektif apabila mengikuti *Intructional Design Process* yang terdiri dari 8 tahap, yaitu:

1. melakukan penelitian dan pengumpulan data tentang aspek dari obyek yang akan dikembangkan,
2. menentukan materi,
3. menentukan metode pelatihan,
4. memilih pelatih yang dibutuhkan,
5. mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan,
6. memilih para peserta,
7. melaksanakan program, dan
8. langkah terakhir adalah mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan.

Pelatihan sering dikaitkan dengan masalah produktivitas yang hendak dicapai oleh perusahaan. Idealnya pelatihan memiliki korelasi yang positif terhadap produktivitas. Adapun pengertian produktivitas menurut The Liang Gie (1981) adalah rasio pengeluaran (output) terhadap pemasukan (input).

Berdasarkan definisi diatas, maka secara singkat produktivitas dapat diartikan sebagai suatu rasio yang membandingkan unit keluaran dengan unit masukan. Produktivitas disebut meningkat apabila output unit yang dihasilkan

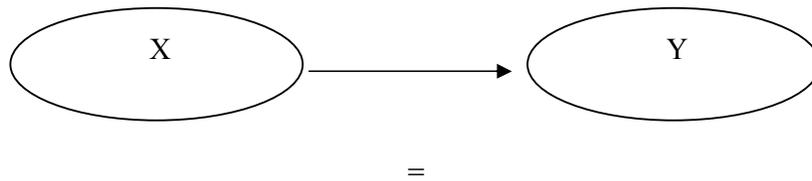
lebih banyak dari jumlah masukan yang sama, atau lebih sedikit masukan yang dapat digunakan untuk menghasilkan output yang sama. Ini berarti produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran seberapa baik penggunaan sumber daya dalam masyarakat, atau merupakan ukuran seberapa efisien yang dapat kita hasilkan sesuai dengan keluaran yang diinginkan.

Produktivitas tidak hanya mengukur kaitannya dengan masukan dan keluaran ekonomi, tetapi masukan manusia dan sosial juga merupakan hal yang perlu diperhatikan, sehingga perilaku organisasi yang dikelola dengan baik akan menghasilkan keluaran yang sangat bermanfaat bagi masyarakat. Oleh sebab itu tidak dapat disangsikan lagi bahwa pendidikan, pelatihan, termasuk orientasi yang bersifat teknis (yang berkaitan langsung dengan pekerjaan atau tugas tugas yang memerlukan keterampilan) sangat bermanfaat sekali.

Karyawan baru biasanya telah mempunyai pendidikan dan latihan dasar, supaya karyawan lebih produktif maka manajer memberikan pelatihan dan pengembangan yang bertujuan memperbaiki efektifitas kerja dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Latihan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci, dan rutin. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan sifat sifat kepribadian. Hal yang harus dipelajari pertama adalah hal harus jelas digambarkan sebelum metode atau teknik dipilih, untuk memutuskan apa yang harus dipelajari, suatu analisis organisasi, analisis operasional, dan keperluan pelatihan (training) para pekerja amat diperlukan (Wayne & Cascio,1995).

Berdasarkan rerangka pemikiran diatas, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut ini.

Gambar 1.1
Model Penelitian



Keterangan :

X : Pelatihan

Y : Produktivitas kerja

= : Garis yang menghubungkan X dan Y

1.6 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, yang mana fakta-fakta yang diperoleh, dikumpulkan, diolah, dan dianalisis, kemudian dibuat penafsiran terhadap kondisi yang sebenarnya terjadi dalam perusahaan pada saat penelitian dilakukan (Manson & Lind, 1996).

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara langsung, memberikan kuesioner pada pihak-pihak yang bersangkutan untuk memperoleh data yang diperlukan.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian dilakukan dengan membaca dan mempelajari buku-buku referensi, pencatatan berbagai literature yang berhubungan dengan permasalahan penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel karyawan PT. X pada bagian unit produksi yang berjumlah 50 orang. Karyawan-karyawan tersebut akan diukur berdasarkan variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu variabel X dan variabel Y. Pengukuran variabel X merupakan pelatihan akan diukur menggunakan 13 butir pertanyaan Istijanto (2005), sedangkan variabel Y merupakan produktivitas karyawan bagian produksi akan diukur menggunakan 28 butir pertanyaan Rivai (2004)

Penentuan pertanyaan-pertanyaan di dalam kuesioner, berdasarkan indikator-indikator yang mempengaruhi kedua variabel tersebut. Indikator tersebut dinyatakan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Identifikasi	Indikator	Ukuran Data	Sumber Data
Pelatihan	Proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Simamora, 1997)	Motivasi, produktivitas Karyawan sebelum dan sesudah mengikuti training	Untuk mengukur pelatihan, maka menyebarkan kuesioner dengan pilihan sangat setuju, setuju, Kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. (skala ordinal)	Karyawan bagian produksi yang mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.
Produktivitas	Suatu rasio yang membandingkan unit keluaran dengan unit masukan (The Liang Gie, 1981)	Kinerja karyawan, output yang dihasilkan	Untuk mengukur kinerja karyawan, maka menyebarkan kuesioner dengan pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju	Seluruh karyawan pada bagian unit produksi

Sumber : Pengolahan Data

Hasil dari angket ini akan ditabulasikan dan dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman karena variabel pelatihan dan produktivitas berskala ordinal. Kedua variabel tersebut masing-masing akan diperingkatkan terlebih dahulu, kemudian akan dihitung hubungannya (R_s), dengan menggunakan *software* SPSS versi 11.5. Menurut Manson dan Lind (1996) skala ordinal berarti

pemeringkatan. Kemudian untuk mengetahui besarnya kontribusi pelatihan terhadap produktivitas karyawan, maka akan dihitung koefisien determinasinya. Hasil dari angket yang telah terisi sebelum dianalisis menggunakan korelasi Rank Spearman, setiap instrument pertanyaan akan di uji validitas dan reliabilitasnya. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1986). Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali (Umar, 2003).

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. X, yang terletak di jalan raya Citereup no. 429 Cimahi. Penelitian berlangsung dari bulan Februari – Mei 2007.

1.8 Sistematika Pembahasan

- Bab 1 : Pendahuluan

Membahas latar belakang diadakannya penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. X Cimahi, identifikasi masalah-masalah yang terjadi di PT. X Cimahi. Bab ini menjelaskan maksud dan tujuan dari diadakannya penelitian ini, manfaat

dan dari penelitian ini bagi berbagai pihak juga dijelaskan rerangka pemikiran dari penelitian ini, memberitahukan lokasi perusahaan yang digunakan sebagai objek penelitian, dan sistematika pembahasan.

- Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Menjelaskan tentang pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia menurut tokoh-tokoh peneliti manajemen. Bab ini menjelaskan tentang pengertian pelatihan dan produktivitas kerja dan cara-cara untuk meningkatkan produktivitas. Bab ini juga menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas, serta hipotesis penelitian.

- Bab 3 : Objek dan Metodologi Penelitian

Menjelaskan tentang objek dari penelitian skripsi ini yang terdiri dari beberapa poin khusus yaitu: menjabarkan sejarah singkat PT. X Cimahi tempat dilangsungkannya penelitian ini, menjelaskan usaha, tujuan perusahaan, dan menggambarkan struktur organisasi PT. X Cimahi, dan juga rancangan tugas-tugas karyawan secara terperinci. Bab ini juga menjelaskan pengertian dari metode yang digunakan, menjelaskan metode-metode apa saja yang digunakan dalam pengumpulan data, membahas teknik pengolahan data yang telah dikumpulkan.

- Bab 4 : Hasil Penelitian dan Pembahasan
Melakukan perhitungan berdasarkan data-data yang diperoleh tentang pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh PT. X Cimahi dengan menggunakan koefisien korelasi rank spearman, uji validitas dan reliabilitas. Bab ini juga membahas mengenai pelatihan dan produktivitas karyawan pada bagian unit produksi beserta pengaruhnya.

- Bab 5 Simpulan, Implikasi, Keterbatasan, dan Saran
Menjelaskan tentang simpulan yang dapat diambil berdasarkan permasalahan yang terjadi dan memberikan saran atau solusi atas masalah tersebut sehingga dapat diperoleh cara penyelesaian atau jalan keluar dari masalah tersebut