

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan semakin berkembangnya perekonomian yang disertai dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan aktivitas manusia secara terus menerus, maka dunia usaha dituntut untuk dapat lebih profesional di dalam setiap pekerjaannya. Manusia memerlukan keterampilan yang lebih untuk dapat bersaing dengan orang lain, karena di dalam perekonomian yang global dimungkinkan persaingan antar manusia dimana dituntut adanya kemandirian pekerja di dalam memasuki dunia usaha modern.

Manusia di dalam hal ini adalah manusia modern, pada dasarnya selalu berusaha untuk dapat maju dalam segala hal baik itu di dalam pekerjaannya maupun di dalam kegiatan usahanya.

Bagi manusia modern pendidikan adalah suatu modal utama untuk memperoleh suatu akses menuju gerbang kesuksesan sehingga manusia selalu berusaha untuk mengembangkan pendidikan dan pengetahuannya yang dipelajari untuk dapat diterapkan di dalam pekerjaannya, dimana kesuksesan seseorang itu ditentukan oleh individu masing-masing.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, pegawai atau karyawan yang hendak memulai karirnya, harus membekali dirinya dengan keterampilan-keterampilan agar di dalam pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan-hambatan yang akan merugikan dirinya sendiri. Karena pada dasarnya

keterampilan merupakan suatu modal utama yang diperlukan oleh seseorang dalam bekerja.

Organisasi atau perusahaan biasanya menyelenggarakan kegiatan pelatihan serta pengembangan kepada karyawan atau pegawai untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan umpan balik yang positif kepada perusahaan melalui kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan.

Perusahaan PT. Dam Sinar Button Factory yang merupakan suatu badan usaha yang bergerak di dalam bidang produksi kancing, yang melayani baik daerah Bandung maupun di luar daerah Bandung, harus dapat melayani konsumen dengan baik, oleh sebab itu perlu ditunjang oleh profesionalisme kerja karyawan baik tingkat top, middle, dan lower manajemen, dimana untuk itu PT. Dam Sinar Button Factory memiliki karyawan yang cukup banyak dengan pembagian fungsi kerja yang jelas agar pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan baik.

Hal yang paling mendasar dalam memperoleh keberhasilan di PT. Dam Sinar Button Factory adalah orientasi terhadap pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tujuan pelatihan adalah untuk melengkapi karyawan dengan pengetahuan dan sikap bagi perilaku manusia yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif. Singkatnya latihan harus menimbulkan perubahan dalam pengetahuan dan perilaku peserta latihan.

Atas uraian penjelasan di atas, maka penulis memilih skripsi dengan judul:” Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Dam Sinar Button Factory.”

1.2 Identifikasi Masalah

Atas penjelasan latar belakang masalah yang telah diuraikan mengenai masalah kinerja karyawan yang dihadapi oleh PT. Dam Sinar Button Factory, maka penulis memberi pokok permasalahan yang akan diidentifikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di PT. Dam Sinar Butoon Factory?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Dam Sinar Button Factory?
3. Sejauh mana pengaruh pelaksanaan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT. Dam Sinar Button Factory?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian untuk menyusun skripsi Sumber Daya Manusia, yang dimaksudkan guna memenuhi persyaratan lebih lanjut di dalam sidang sarjana.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di PT. Dam Sinar Button Factory

2. Mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Dam Sinar Button Factory

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian bagi penulis, perusahaan, dan pihak-pihak lain yaitu:

1. Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan di PT. Dam Sinar Button Factory.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang berharga kepada perusahaan dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan performance karyawan.

3. Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang cukup bagi pihak lain yang memerlukan dalam bidang Pelatihan dan Pengembangan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesa

Kita telah mengetahui bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan suatu program yang dilaksanakan organisasi agar terjadi perubahan-perubahan dalam keahlian, pengetahuan, sikap, atau perilaku.

Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan merupakan suatu program terencana, hal ini mendasar karena tujuannya adalah meningkatkan

kinerja karyawan agar lebih efektif. Di dalam penelitian ini akan dibahas mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan, yaitu orang-orang yang dilatih.

Menurut L. Mathis dan John H. Jackson dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2000; 5 dan 44) menyebutkan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses itu terkait dengan berbagai tujuan organisasi.” Sedangkan “Pengembangan (development) dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan.” Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan.

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Adapun tujuan pelatihan menurut L. Mathis dan John H. Jackson dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2000; hal 14) adalah:

1. Peningkatan Produktivitas
2. Pengurangan tingkat keluar masuk karyawan
3. Pengenalan Organisasi
4. Kesan menyenangkan bagi karyawan
5. Meningkatkan penerimaan interpersonal
6. Menyediakan karyawan baru dengan informasi yang dibutuhkan

Program pelatihan yang efektif merupakan bantuan yang penting dalam perencanaan karir dan sering dipandang sebagai penyembuh penyakit–penyakit organisasional, seperti produktivitas menurun, ketidak hadiran, perputaran

karyawan tinggi, dan kepuasan kerja yang rendah. Banyak manajer yang berfikir bahwa solusinya adalah program pelatihan. Karena dengan adanya program pelatihan dan pengembangan ini dapat memperkecil jarak antara kemampuan karyawan dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Dr. T. Hani Handoko, M.B.A, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi ketiga* (2000; 110), teknik-teknik latihan dan pengembangan adalah:

1. Metode Praktis (on the job training)
 - a. Rotasi Jabatan: memberikan pengetahuan kepada karyawan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda.
 - b. Latihan Instruksi Pekerjaan: petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan, terutama untuk melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
 - c. Magang: Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.
 - d. Coaching: atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam melaksanakan kerja rutin mereka.
 - e. Penugasan Sementara: penempatan karyawan untuk jangka waktu tertentu.
2. Teknik-teknik Presentasi Informasi dan Metode-metode Simulasi (off the job training)
 - a. Metode Simulasi: dengan metode ini karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk

menanggapinya seperti dalam keadaan sebenarnya. Metode simulasi yang umum digunakan adalah:

- Metode Studi Kasus: Karyawan yang mengikuti tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif.
 - Role Playing: dalam tehnik ini, peserta ditugaskan untuk memerankan individu yang tertentu, yang digambarkan dalam suatu episode dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya.
 - Business Games: suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata. Biasanya dilakukan dengan bantuan komputer.
 - Vestibule Training: bentuk latihan yang dilaksanakan oleh pelatih-pelatih khusus dengan area yang terpisah dan menggunakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sesungguhnya.
 - Latihan Laboratorium: suatu bentuk latihan kelompok untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi agar lebih peka terhadap perasaan orang lain.
- b. Tehnik-tehnik Presentasi Informasi: tujuan utama tehnik-tehnik ini adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta. Metode yang digunakan adalah:
- Kuliah: ini merupakan suatu metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah.

- Presentasi Video: metode ini mirip dengan metode kuliah, tetapi dilengkapi dengan presentasi TV, films, dsb.
- Metode Konferensi: metode ini berbentuk kelas seminar di perguruan tinggi, sebagai pengganti metode kuliah.
- Programmed Instruction: metode ini menggunakan computer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari, dan memerinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah.
- Studi Sendiri: tehnik ini biasanya menggunakan manual atau modul tertulis dan kaset atau videotape. Tehnik ini biasanya digunakan apabila karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.

PT. Dam Sinar Button Factory memiliki kiat manajemen perusahaan untuk program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk dapat memotivasi kinerja karyawan agar dapat memberikan reaksi yang positif kepada perusahaan, sehingga memungkinkan kualitas karyawan bertambah baik seiring dengan program latihan yang diberikan.

Dari hasil uraian di atas, maka penulis dapat mengajukan suatu hipotesa, yaitu: “kegiatan pelatihan dan pengembangan yang tepat memungkinkan peningkatan kinerja karyawan di PT. Dam Sinar Button Factory”.

1.6 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu metode yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Teknik pengumpulan data dilakukan sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu pengumpulan data secara langsung dengan mengadakan penelitian terhadap objek yang diteliti dengan melakukan:

- a. Observasi

Yaitu pengamatan langsung terhadap aktivitas perusahaan yang erat hubungannya dengan masalah yang diteliti.

- b. Wawancara

Yaitu melakukan wawancara dengan pihak yang berwenang untuk mendapatkan gambaran secara umum mengenai perusahaan dan masalah khusus yang diteliti.

- c. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang disebarkan kepada para karyawan. Hasil pengumpulan data dihitung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi Spearman (rank korelation) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \times \sum Y^2}}$$

Dimana:

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx \quad \text{dan} \quad \sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

“T” merupakan faktor koreksi bagi setiap kelompok dengan pangkat sama dengan rumus sebagai berikut:

$$\sum T = \frac{t^3 - t}{12}$$

(t = jumlah variabel yang memiliki angka yang sama)

2. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu pengumpulan data dengan mencari, mempelajari bahan-bahan, dan membandingkan dengan beberapa sumber kepustakaan, seperti buku literatur, majalah-majalah yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Dam Sinar Button Factory, yang terletak di kawasan Jl. Cibaligo No.39A Leuwigajah Bandung.