

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam membangun suatu perusahaan yang berkualitas di era persaingan terbuka seperti keadaan saat ini, sebuah perusahaan membutuhkan suatu organisasi yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, menguasai masalah dan potensial. Diharapkan dengan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maka tujuan dari perusahaan dan program-program kerja di perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan berhasil.

Untuk mencapai suatu sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan suatu program yang jelas dan terfokus, yang dapat meningkatkan produktivitas dari para karyawan sehingga meningkatkan pendapatan perusahaan. Program tersebut dapat berupa pelatihan. Pelatihan karyawan adalah salah satu kunci pokok bagi manajemen personalia, dan sangat penting untuk meningkatkan profesionalitas karyawan yang dalam rangka mencapai tujuan perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan tenaga-tenaga yang terampil dibidangnya, yang mempunyai semangat kerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu pelatihan bisa merupakan sarana bagi tercapainya tenaga kerja yang berkualitas dan menyatukan berbagai tujuan dan kebutuhan yang berbeda-beda dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan ( **John S, 2000:85**). Melalui pelatihan ini para karyawan diharapkan akan lebih mengerti akan tanggungjawab dan tugas mereka, selain itu juga diharapkan agar mendapatkan pengetahuan yang lebih akan tugas mereka. Sehingga karyawan akan berusaha agar produktivitas mereka menjadi lebih tinggi, dan juga ketrampilannya dapat dikembangkan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Seorang pemimpin harus dapat memahami apa yang dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah hasil kerja bersama di dalam perusahaan. Menurut **Malayu Hasibuan (2001:94)** “produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input)”. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Menurut **Oemar Hamaik (2000:20)**, jenis-jenis pelatihan ada berbagai macam antara lain : “*Public vocational training, apprentice training, vestibule training (OF the job training), on the job training* (Latihan sambil bekerja), *pre employment training* (pelatihan sebelum penempatan), *inducation training* (latihan penempatan), *supervisory training* (latihan pengawasan), *understudy training dan internship training* (sistem kemagangan)”.

Adapun bentuk pelatihan yang dilaksanakan perusahaan adalah *on the job training* yaitu seorang karyawan mempelajari pekerjaan tersebut (**Barry Cushway 2002:128**). Proses pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan bagian produksi yaitu diawali dengan proses pemilihan bahan baku lalu proses pembuatan bahan mentah, proses pembuatan isi roti, proses pemasakan roti, proses membentuk roti, dan proses pembungkusan roti. Pelatihan dilakukan dua kali dalam satu tahun untuk karyawan baru maupun karyawan lama bagian produksi.

Pada perusahaan ini diadakan pelatihan untuk bagian produksi dari perusahaan tersebut. Ternyata pihak manajemen personalia sendiri masih belum ada keyakinan dari hasil pelatihan apakah sudah efektif atau belum, dan selama ini belum ada pendekatan yang cukup ilmiah untuk mengukur hasil dari pelatihan, sehingga variabel yang digunakan sebagai ukuran keberhasilan pelatihan adalah peningkatan dan penurunan penjualan pada Perusahaan Roti Sari Alam. Tingkat produktivitas karyawan merupakan perbandingan jumlah produksi dengan jumlah jam kerja seluruh karyawan hal ini bisa dinyatakan dengan rumus menurut **Malayu Hasibuan (2001:94)** yaitu :

$$\text{Tingkat produktivitas karyawan : } \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan (unit)}}{\text{Jum kary x Hari kerja x Jam kerja}}$$

Tabel 1.1

## Daftar Produksi Perusahaan Roti Sari Alam Palembang

Tahun 2002-2004

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi
2002	5.610.000	5.445.223
2003	5.650.000	5.125.450
2004	5.650.000	5.003.455

Sumber : Perusahaan Roti Sari Alam

Tabel 1.2

## Daftar Tingkat Produktivitas Karyawan

Tahun 2002-2004

Tahun	Jumlah Produksi	Jumlah Hari Kerja Karyawan	Jumlah Jam Kerja	Tingkat Produktivitas
2002	5.445.223	4.470	35.760	152.28%
2003	5.125.450	4.425	35.400	144.79%
2004	5.003.455	4.425	35.400	141.35%

Sumber : Perusahaan Roti Sari Alam

Pada tabel diatas dapat dilihat penurunan tingkat produktivitas pada Perusahaan Roti Sari Alam. Pada tahun 2002 tingkat produktivitas 152.28% mengalami penurunan di tahun 2003 yaitu 144.79% dan mengalami penurunan lagi di tahun 2004 yaitu 141.35%.

Melihat data tingkat produktivitas karyawan Perusahaan Roti Sari Alam mengalami penurunan dari tahun 2002 sampai 2004 maka topik yang diambil adalah “ Peran Pelatihan Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Roti Sari Alam”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan keadaan yang dihadapi Perusahaan Roti Sari Alam Palembang, maka permasalahan yang akan saya bahas adalah sebagai berikut :

“Bagaimanakah peran pelatihan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Roti Sari Alam”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran pelatihan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Roti Sari Alam Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi :

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan berikutnya.
2. Bagi penulis, untuk menambah pengalaman dalam penelitian SDM khususnya masalah pelatihan dan produktivitas.
3. Bagi pihak lain, untuk menambah bahan referensi penelitian berikutnya.

## **E. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yaitu dengan meneliti permasalahan yang terjadi pada Perusahaan Roti Sari Alam Palembang.

### **2. Subyek dan Obyek Penelitian**

#### **a. Subyek Penelitian**

Dalam penelitian ini subyek yang diteliti adalah karyawan Perusahaan Roti Sari Alam Palembang.

#### **b. Obyek Penelitian**

Dalam penelitian ini obyek yang diteliti adalah peran pelatihan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Roti Sari Alam Palembang.

### **3. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan adalah :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan berupa data jumlah karyawan, dan bagan struktur organisasi.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan cara mengutip data yang telah tersedia di perusahaan yang kemudian diolah kembali seperti, data yang diperoleh dari kuesioner yang kemudian dipresentasikan, dan data-data lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

- a. Wawancara, yaitu mengadakan wawancara dengan beberapa karyawan yang dianggap dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- b. Kuesioner, yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan dalam bentuk tertulis dan diisi oleh 15 orang responden.

#### 5. Teknik Analisis yang digunakan

Teknik analisis yang digunakan adalah deskripsi kualitatif, yaitu dengan cara melukiskan sifat/karakteristik dari obyek yang diteliti berdasarkan kumpulan data-data yang dijadikan sebagai sumber data yaitu hasil jawaban responden yang dipersentasekan, yang kemudian akan digunakan dalam membahas permasalahan dalam penelitian ini.

### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan adalah dimana dipaparkan keseluruhan isi dari skripsi ini. Dimana Skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab secara sistematis, yang terdiri dari :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab 1 (satu) ini dijelaskan bagaimana memulai langkah awalnya dalam pembuatan skripsi. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

## BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab 2 ( dua) akan diuraikan tentang pengertian dari pelatihan, tujuan dari pelatihan, teknik pelatihan, proses dan prinsip pelatihan, kebutuhan pelatihan dan analisis kebutuhan pelatihan, pengertian produktivitas.

## Bab III : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab 3 ( tiga ) ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, pembagian tugas dan tanggungjawab, bentuk pelatihan yang dilaksanakan perusahaan.

## Bab IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab 4 ( empat ) membahas mengenai peran pelatihan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada Perusahaan Roti Sari Alam Palembang.

## Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab 5 (lima) ini berisi tentang kesimpulan yang ditarik berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap perusahaan. Juga saran-saran yang dituangkan semoga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan.