**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Pertumbuhan ekonomi di Jawa Barat yang semakin berkembang sekarang ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya rancangan penjualan dan pemasaran, produk dan orang-orang yang terlibat. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan perusahaan yang dibutuhkan.

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peran paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan.

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang semakin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjaga karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karna itu perusahaan berisiniatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karna pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan.

Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja dalam bagian penjualan pada suatu perusahaan yang dimaksud membuat manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pusat oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan. Pusat oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta menyediakan berbagai macam oleh oleh khas priangan. Berdiri pada tahun 2014 serta memiliki 14 orang karyawan. Untuk menjadikan karyawan bisa bekerja dan melayani konsumen dengan baik maka dilakukan pelatihan dalam pekerjaan atau (*on the job training*). pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai dibawah bimbingan suvervisior-suvervisior yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti meminta kepada para pegawai yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan kepada para pegawai baru.

Para pegawai senior yang bertugas untuk membimbing pegawai baru (sebagai *trainer*) diharapkan memperlihatkan contoh-contoh pekerjaan yang baik, dan memperlihatkan penanganan suatu pekerjaan yang jelas dan konkret, yang akan dikerjakan oleh pegawai baru tersebut segera setelah pelatihan berakhir.Cara ini mempunyai banyak keuntungan antara lain :

* + 1. Sangat ekonomis, karna tidak perlu membiayai para *trainers* dan *trainee*, tidak perlu menyediakan peralatan dan ruang khusus.
    2. Para *trainee* sekaligus berada dalam situasi kerja yang aktual dan konkret.
    3. Memberikan praktek aktif bagi para *trainee* terhadap pengetahuan yang dipelajarinya.
    4. Para *trainee* belajar sambil berbuat atau bekerja dan dengan segera dapat mengetahui apakah yang dikerjakan itu benar atau salah.

Bentuk lain dari *on the job training* adalah metode “rotasi” pekerjaan. Metode ini umumnya dilakukan pegawai-pegawai yang sudah lama. Kemudian dipindahkan tugas baik secara vertikal, (dipromosikan) maupun secara horisontal (ke bagian atau tugas lain yang sederajat dengan pekerjaan sekarang).

Metode rotasi pekerjaan dapat membantu para pegawai untuk mempertahankan tujuan-tujuan karier mereka sebelum menduduki suatu jabatan baru, dan juga memperluas cakrawala pandang para pegawai.

Dalam konteks Pengembangan Sumbar Daya Manusia, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kamampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Pendidikan dan pelatihan dapat di pandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karna itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawan harus memperoleh perhatian yang besar.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan oleh peneliti di Pusat oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta ternyata masih terdapat masalah tentang produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut;

1. Kemampuan

Kemampuan dalam kerja belum maksimal serta masih kurangnya kemampun karyawan dalam melaksanakan prosedur kerja yang baik.

Contohnya: Masih kurangnya karyawan dalam menjaga akurasi ketika menimbang barang seperti, Dodol Garut, *Stick* Talas, Sale Pisang, Kripik Tempe, Wajit Cililin dan Peuyeum Bandung. Sehingga perusahaan seringkali mengalami kerugian atas kurang telitinya karyawan dalam melakukan penimbangan terhadap produk yang dijual.

**Tabel 1.1**

**Kasus Kurangnya Kemampuan Karyawan dalam Melaksanakan Prosedrur Kerja yang Baik**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Jenis produk** | **Timbangan yang diminta** | **Timbangan yang dilakukan** | **Banyaknya kasus** |
| 1. | Maret | Dodol Garut | 1 kg | 1.1 Kg | 20 kali |
| 2. | April | Sale pisang | 1 kg | 1.1 Kg | 18 kali |
| 3. | Mei | Peuyeum Bandung | 2 kg | 1.9 kg | 11 kali |
| 4. | Juni | Kripik tempe | 1.5 kg | 1.7 kg | 9 kali |
| 5. | Juli | Wajit Cililin | 1 kg | 1.1 kg | 24 kali |
| 6. | Agustus | Stick Talas | 1 kg | 1.1 kg | 13 kali |

*Sumber: Data Pusat Oleh-Oleh Family 3 Sadang Purwakarta, 2017*

Keterangan:

Tabel di atas menerangkan bahwa selama 6 bulan berturut pada tahun 2017 karyawan melakukan kesalahan dalam menimbang barang yang dilakukan oleh karyawan secara berulang-ulang yang telah merugikan perusahaan.

1. Mutu

Kurangnya mutu karyawan dalam kapasitas seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Contoh :

1. Semena-mena melayani pembeli
2. Tidak menjawab dengan benar pertanyaan pembeli
3. Menghiraukan pertanyaan pembeli

Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya pelatihan terhadap karyawan antara lain:

1. Bulum memiliki pelatih yang khusus

Belum adanya seseorang yang bertugas untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan.

Contoh: ketika menerima karyawan baru, karyawan dipaksa langsung bekerja tanpa adanya pelatihan pekerjaan terlebih dahulu.

1. Metode pelatihan

Tidak adanya suatu cara atau jalan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pekerjaan.

Contoh: Karyawan tidak diberi pelatihan secara *on the job*.

Berdasarkan masalah yang diuraikan peneliti, maka sangat relevan untuk peneliti melakukan penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pusat Oleh-Oleh Family 3 Sadang Purwakarta”**

* 1. **Identifikasi dan Perumusan Masalah**
     1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pada perusahaan Pusat Oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta?
2. Bagaimana kondisi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Pusat Oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Pusat Oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta?
4. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan serta upaya apa saja yang harus dilakukan di Pusat Oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta?
   * 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pendahuluan diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut ”**Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Pusat Oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta?”**

* 1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
     1. **Tujuan penelitian**

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Pusat Oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta.
2. Mengetahui kondisi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Pusat Oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Pusat Oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta.
4. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan serta upaya apa saja yang dilakukan di Pusat Oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta.
   * 1. **Kegunaan Penelitian**
5. **Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pada pihak perusahaan Pusat Oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta dalam melakukan stategi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan terutama dengan menggunakan pelatihan dengan tepat.

1. **Bagi Pihak Lain**

Menjadi bahan referensi dan sebagai perlengkapan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian sejenis.

1. **Bagi peneliti**

Bagi peneliti sendiri dapat bermanfaat untuk menambah pengatahuan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulis skripsi ini.

* 1. **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

**1.4.1. Kerangka Pemikiran**

Karyawan di dalam perusahaan harus mempunyai kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan pekerjaannya sesuai tanggung jawab masing-masing. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik, perusahaan dapat melakukan pengembangan kepada karyawannya salah satunya yaitu dengan cara melakukan pelatihan. Untuk melakukan pelatihan, dalam perusahaan juga menyediakan bagian atau depertemen yang khusus menangani karyawannya untuk dilakukan pendidikan atau pelatihan.

Perusahaan yang mengadakan pelatihan memberikan manfaat yang sangat penting untuk para karyawannnya dan juga untuk perusahaan itu sendiri. Manfaat yang dirasakan oleh karyawan diantaranya yaitu dapat mengembangkan kreatifitas karyawan, dapat mengurangi beban karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, mendapatkan informasi penting atau informasi teknologi dan pengetahuan yang akan membantukan karyawan, menambah rasa tanggung jawab bagi karyawan. Sedangkan manfaat untuk perusahaan itu dapat meningkatkan pendapatan yang lebih tinggi lagi, meningkatkan produktivitas dan kinerja, kualitas jasa, dan juga membuat penilaian pihak luar terhadap perusahaan menjadi bagus dan lebih baik.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44)**“pelatihan *(training)* ditunjukan kepada karyawan pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis”. Ada beberapa faktor yang berperan dalam pelatihan menurut **Anwar Prabu Mangkunegara**, yang dijadikan oleh peneliti menjadi indikator dalam pelatihan diantaranya sebagai berikut:

1. **Tujuan dan Sasaran Pelatihan**

**Tujuan dari pelatihan harus jelas dan dapat diukur.**

1. **Pelatih*(Trainers)***

**Pelatih harus ahli dan didasarkan pada keahlian dan kemampuan untuk memberikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan**

1. **Materi Pelatihan**

**Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang dicapai.**

1. **Metode Pelatihan**

**Metode pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang menjadi peserta.**

1. **Peserta Pelatihan**

**Peserta pelatihan yang benar-benar siap dilatih serta harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.**

Tanpa adanya pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan baik tentang pekerjaannya dapat dipastikan bahwa produktivitas yang di hasilkan juga maksimal dan hasil yang diberikan sesuai harapan perusahaan atau organisasi.

Menurut **Sutrisno (2011:100)** menjelaskan bahwa “Produktivitas kerja merupkan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di instansi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semuanya akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut **Sutrisno (2011:104)** untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

1. **Kemampuan**

**Memiliki kapasitas baik untuk bekerja**

1. **Meningkatkan hasil yang dicapai**

**Mempunyai tujuan dalam bekerja**

1. **Semangat kerja**

**Bersungguh sungguh dalam melakukan pekerjaan**

1. **Pengembangan diri**

**Meninkatkan kesadaran dan kemampuan**

1. **Mutu**

**Tingkat baik buruknya dalam bekerja**

1. **Efisiensi**

**Memaksimalkan pekerjaan**

**Colombo** dan **Stanca(2008)** mengungkapkan bahwa pelatihan kerja secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas erat kaitannya dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditrtapkan oleh organisasi.

* + 1. **Hipotesis**

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran, maka peneliti menetapkan hipotesis yaitu sebagai berikut:

**“Adanya Pengaruh Positif Antara Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pusat Oleh-Oleh Family 3 Sadang Purwakarta”**

Guna mempermudah pembahasan yang dilakukan peneliti, maka peneliti mengemukakan definisi operasional dan hipotesis yang telah dirumuskan di atas sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, dalam arti sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu hal ke dalam bentuk yang kita inginkan.
2. Pelatihan adalah pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis yang ditujukan kepada karyawan. Indikator pelatihan antara lain tujuan dann sasaran pelatihan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan, dan peserta pelatihan.
3. Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Untuk mengukur produktivitas kerja terdapat beberapa indikator antara lain kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efesiensi.
4. Pusat oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang menyediakan berbagai macam oleh oleh khas priangan.

Untuk melengkapi hipotesis maka menggunakan hipotesis statistik, sebagai berikut:

1. H0: rs< 0: Pelatiahn (X): Produktivitas (Y) artinya tidak ada pengaruh positifantara Pelatihan terhadap Produktivitas.
2. H1: rs>0: Pelatihan (X): Produktivitas (Y) artinya ada pengaruh positif antara Pelatihan terhadap Produktivitas.
3. *rs:* sebagai symbol untuk mengatur eratnya hubungan dua variable penelitian yaitu Pelatihan (X): Produktivitas (Y).

Alpa (α): yaitu tingkat keabsahan dengan derajat kepercayaan (simpanganbaku) 95% dengan tingkat kekeliruan 5% atau α = 0,05 Apabila terjadi kesalahan atau kekeliruan dalam analisis tersebut yang dapat ditoleransi hanya sampai 5%.

* 1. **Lokasi dan Lama Penelitian**
     1. **Lokasi**

Kegiatan ini dilakukan pada Pusat Oleh-oleh Family 3 Sadang Purwakarta Kecamatan Bungursari, Dusun Ciwangi RT 29/RW 006 Purwakarta.

* + 1. **Lama Penelitian**

Penelitian dilakukan selama 6 bulan terhitung dari bulan Mei 2018 sampai dengan Oktober 2018.