

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberlangsungan hidup sebuah perusahaan bergantung pada kemampuan produktivitas organisasinya. Produktivitas organisasi bergantung pada produktivitas kerja setiap individu dalam perusahaan. Oleh karena itu, masalah produktivitas kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting, salah satunya bagi perusahaan manufaktur.

PT. Wahana Interfood Nusantara (disingkat PT. WIN) merupakan salah satu perusahaan manufaktur di Bandung yang memproduksi coklat. Sebagai produsen coklat, perusahaan dituntut untuk dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Selain itu, perusahaan juga harus bisa memenuhi permintaan para konsumennya sesuai kuantitas dan waktu yang telah ditetapkan.

Kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu perusahaan dalam menghasilkan produk, tentunya akan berdampak pada penilaian konsumen terhadap perusahaan tersebut. Oleh karena itu, para karyawan dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi agar perusahaan mampu memenuhi kebutuhan konsumennya.

Adanya masalah yang dihadapi PT. WIN dalam memenuhi pesanan dari konsumen disebabkan oleh tingkat produktivitas kerja karyawan yang belum optimal. Produk yang dihasilkan karyawan, terutama karyawan bagian pabrik

sebagai tenaga operasional perusahaan, seringkali tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Ketidaksesuaian hasil produksi dari yang telah direncanakan, dapat dilihat melalui data pencapaian target produksi perusahaan dalam hal kuantitas produk pada tabel 1.1 berikut ini.

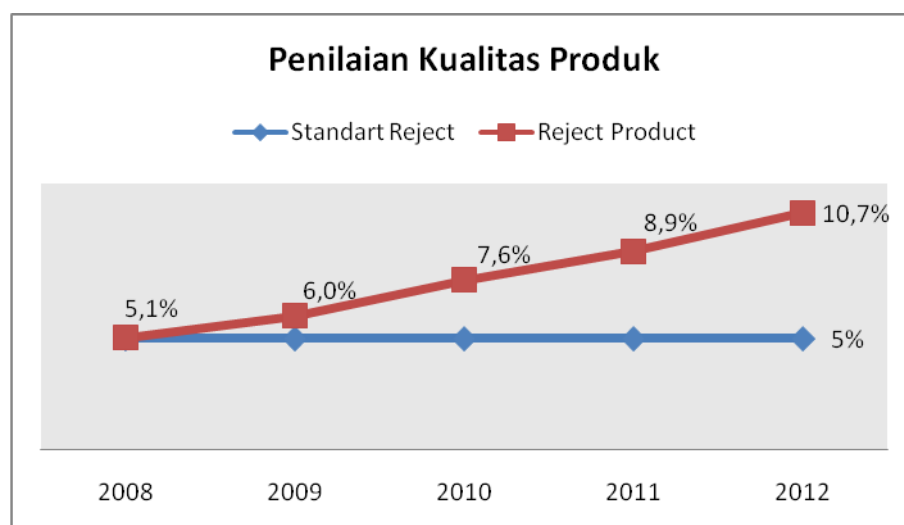
Tabel 1.1
Realisasi Hasil Produksi SCHOKO IBT @ 4x5 kg
Tahun 2008 – 2012

| Tahun | Standart Quantity (pcs) | Target (%) | Quantity OK (pcs) | Realisasi (%) |
|--------------|--------------------------------|-------------------|--------------------------|----------------------|
| 2008 | 124800 | 100 | 118296 | 94,8 |
| 2009 | 129600 | 100 | 120272 | 92,8 |
| 2010 | 134400 | 100 | 121992 | 90,8 |
| 2011 | 139200 | 100 | 125624 | 90,2 |
| 2012 | 144000 | 100 | 128260 | 89,1 |

Sumber: Divisi Produksi PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung

Tabel di atas menunjukkan bahwa kuantitas produk yang dihasilkan dari proses produksi pada tahun 2008 sampai dengan tahun 2012 belum memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Pada tahun 2008, persentase realisasi terhadap target hanya mencapai 94,8%. Kemudian pada tahun 2009, persentase realisasi target menurun sebesar 2% dari tahun sebelumnya menjadi 92,8%. Pada tahun 2010, persentase realisasi target menurun kembali sebesar 2% menjadi 90,8%. Lalu, tahun 2011 mengalami penurunan sebesar 0,6% menjadi 90,2% dan tahun 2012 menurun sebesar 1,1% menjadi 89,1%. Maka, dapat dilihat bahwa

realisasi kuantitas hasil produksi karyawan masih belum memenuhi target yang ditetapkan. Target produksi yang tidak tercapai tersebut disebabkan oleh kurang baiknya kualitas produk yang dihasilkan. Setelah dilakukan penilaian mutu produk oleh bagian *Quality Control (QC)*, ditemukan beberapa *peaches* produk gagal atau *reject* hasil produksi. Persentase peningkatan *reject* produk setiap tahunnya, dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini.



Gambar 1.1
Penilaian Kualitas Produk SCHOKO IBT @ 4x5 kg
Tahun 2008 – 2012

Gambar di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2008 hingga tahun 2012, *reject* yang terjadi melebihi standar yang ditetapkan sebesar lima persen. Selama lima tahun berturut-turut, besar *reject* terus meningkat. Salah satu penyebabnya adalah karena adanya faktor kelalaian manusia, seperti kurangnya ketelitian karyawan selama melakukan proses produksi dan kurangnya *skill* karyawan.

Tabel 1.2

Dwi Murtiningsih, 2014
Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik
PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**Penyelesaian Target Produksi SCHOKO IBT @ 4x5 kg
Tahun 2008 – 2012**

| Tahun | Target Penyelesaian Produksi (jam) | Realisasi (jam) | Persentase Keterlambatan Waktu Produksi (%) |
|--------------|---|------------------------|--|
| 2008 | 7248 | 7632 | 5,3 |
| 2009 | 7248 | 7680 | 6,0 |
| 2010 | 7248 | 7800 | 7,6 |
| 2011 | 7248 | 7896 | 8,9 |
| 2012 | 7248 | 8016 | 10,6 |

Sumber: Divisi Produksi PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung

Tabel di atas menunjukkan bahwa waktu penyelesaian produk belum sesuai dengan target waktu yang ditetapkan perusahaan, yaitu selama 7248 jam untuk dapat menyelesaikan target produksi yang telah ditetapkan setiap tahunnya. Pada tahun 2008 persentase keterlambatan waktu produksi sebesar 5,3%. Pada tahun 2009 persentase keterlambatan waktu produksi meningkat sebesar 0,7% menjadi 6,0%. Kemudian pada tahun 2010, persentase keterlambatan waktu produksi meningkat kembali sebesar 1,7% menjadi 7,6%. Sebaliknya pada tahun 2011 menurun sebesar 1,3% menjadi 8,9%. Selanjutnya pada tahun 2012, persentase keterlambatan waktu produksi mengalami peningkatan kembali sebesar 1,7% menjadi 10,6%. Jadi, untuk memenuhi target produksi yang ditetapkan, maka perusahaan menambahkan jam kerja (lembur) bagi karyawan. Hal tersebut mengakibatkan biaya produksi menjadi lebih mahal.

Fenomena di atas menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan belum optimal. Adanya *reject* produk yang melebihi standar maksimal *reject* yang ditetapkan perusahaan menandakan masih kurangnya kemampuan karyawan dalam menjaga kualitas produk pada waktu proses pengerjaannya. Kemudian dengan banyaknya *reject* produk yang dihasilkan, berdampak pula pada ketidaktercapaian kuantitas produk yang ditargetkan perusahaan. Terkait dengan kedua hal tersebut, maka waktu penyelesaian produk menjadi bertambah dan tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Fenomena tersebut memberikan indikasi masih adanya kesenjangan antara target perusahaan yang harus dipenuhi oleh karyawan bagian pabrik dalam penyelesaian produk dengan realisasi atau kenyataan yang terjadi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka untuk mengetahui penyebab permasalahan tersebut, perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan bagian pabrik, sehingga diharapkan solusi yang tepat dapat membuat para karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Sedarmayanti (2009:72) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu sikap mental (motivasi, disiplin, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, serta kesempatan berprestasi.

Menurut hasil wawancara, manajer pabrik PT. WIN mengatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan karyawan bagian pabrik masih terbatas dikarenakan pada umumnya latar belakang pendidikan mereka adalah lulusan SMA/SMK. Selain itu, sikap karyawan dalam mendisiplinkan diri masih kurang, sehingga perlu ada pembinaan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kurangnya pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan bagian pabrik diduga menjadi salah satu faktor penyebab belum optimalnya produktivitas kerja karyawan.

PT. WIN sebagai perusahaan manufaktur, yang memiliki tujuan utama menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan konsumennya, tentunya tidak dapat mengabaikan kondisi tersebut. Kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dari produk yang dihasilkan, memberikan penilaian tersendiri terhadap konsumen mengenai baik buruknya citra perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat memberikan yang terbaik, maka perusahaan akan dinilai kurang tanggap dalam memenuhi kebutuhan konsumen.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, PT. WIN perlu memperhatikan kondisi karyawannya guna mewujudkan peningkatan produktivitas kerja karyawan, khususnya karyawan bagian pabrik. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut adalah dengan mengadakan pelatihan kerja.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2001:160), “Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan”.

Veitzal Rivai (2004:226) juga mengungkapkan bahwa:

Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, serta menjadi koreksi terhadap kekurangan-kekurangan atau kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Pelatihan yang dilakukan oleh PT. WIN diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan ke arah yang lebih baik, sehingga akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang muncul pada perusahaan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrik PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Rendahnya pengetahuan, keterampilan serta sikap karyawan dalam bekerja, yang ditandai dengan masih kurangnya ketepatan dan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, khususnya untuk karyawan bagian pabrik.
2. Produktivitas kerja karyawan masih belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan belum sesuainya produk yang dihasilkan dengan target yang ditetapkan perusahaan, dalam segi kuantitas, kualitas dan waktu penyelesaian produk.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya sikap kerja, pendidikan, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, tingkat penghasilan, lingkungan serta iklim kerja, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan setelah mengetahui permasalahan yang dihadapi PT. WIN, diduga faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah masalah pelatihan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta memperbaiki sikap karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas pelatihan karyawan bagian pabrik PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pabrik PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh efektivitas pelatihan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pabrik PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk memperoleh pengetahuan dan wawasan mengenai permasalahan yang dikaji. Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk:

1. Memperoleh gambaran mengenai efektivitas pelatihan yang diadakan PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung.
2. Memperoleh gambaran mengenai tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas pelatihan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan dasar pengembangan ilmu pengetahuan lebih lanjut terutama dalam disiplin ilmu

Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, bisa dijadikan sebagai bahan pembandingan terhadap penelitian serupa, baik yang sudah dilakukan maupun yang akan dilakukan di masa mendatang serta menjadi pembandingan antara ilmu manajemen (teori) dengan keadaan yang terjadi langsung di lapangan (praktek).

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan informasi untuk dijadikan dasar pertimbangan dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan pelatihan dan produktivitas kerja karyawan bagian pabrik PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung.