BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Aktivitas suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan hal ini Richard M. Steers yang disadur oleh Magdalena (1985, hlm. 134) mengemukakan bahwa: “Di samping faktor struktur, teknologi dan lingkungan yang mempengaruhi efektivitas, barangkali kontribusi yang paling langsung bagi keberhasilan organisasi datang dari perilaku pekerjanya sendiri. Para pekerjalah yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi organisasi.” Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Dalam menghadapi era persaingan ini, setiap perusahaan akan berusaha untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaannya masing-masing. Salah satu cara adalah membenahi produktivitas kerja perusahaan, karena dengan meningkatkan produktivitas kerja otomatis kelangsungan hidup perusahaan akan terus berjalan. Upaya peningkatan itu melalui perbaikan metode kerja atau prosedur pekerjaan yang lebih efektif. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan.

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan 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 makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan pelatihan bagi karyawan, karena 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 pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja dalam bagian penjualan pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil penjualan. Pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan merupakan aset terpenting bagi sebuah perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Namun seperti asset-asset lainnya apabila tidak mendapatkan perawatan atau pengembangan maka asset tersebut bukan saja tidak bermanfaat, namun keberadaannya dapat merugikan perusahaan dan dapat memberikan kontribusi yang rendah bagi pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan produktivitas kerja karyawannya, karena produktivitas kerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat ketercapaian tujuan dari perusahaan.

CV. Sinar Kartika Sumedang adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa penyedia barang tambang (Pasir, Pasir Cuci, Split dan Abu), berkantor pusat di Cibereum Kecamatan Cimalaka, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat. Pada awal berdiri sejak 6 Juni 2003 dibawah pimpinan Bpk. H. Adung Setiadi (alm) CV. Sinar Kartika Sumedang hanya sebagai perusahaan jasa penyedia tambang pasir di sekitar Gunung Tampomas. Sadar akan semakin besarnya permintaan barang akibat semakin derasnya pembangunan fisik di berbagai daerah, CV. Sinar Kartika Sumedang melakukan ekspansi dengan membuka tambang pasir di sekitar Cijurey kabupaten Majalengka, tambang pasir Cileuksa kecamatan Paseh Sumedang serta mendirikan juga Stone Crusher yang berlokasi di Cikalong Kecamatan Tomo – Sumedang. Hal tersebut membuat CV. Sinar Kartika Sumedang harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya yang berada di Indonesia maupun di luar negeri, sehingga pihak perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Akan tetapi, pada saat ini produktivitas kerja karyawan pada CV. Sinar Kartika Sumedang masih kurang optimal, dimana jumlah target produksi, tingkat kehadiran dan pelanggaran dalam bekerja masih jauh dari yang diharapkan. Banyak hal yang menyebabkan kurang optimalnya produktivitas kerja yang dilakukan para karyawannya tersebut. Fenomena yang dapat dilihat dari kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan antara lain disiplin kerja, sikap kerja yang tidak mendukung perusahaan seperti kerja yang bermalas-malasan ataupun kurangnya inisiatif yang dimiliki karyawan untuk bekerja lembur saat pekerjaan belum terselesaikan dari jam kerja yang telah

ditentukan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Jika kondisi tersebut dibiarkan terus-menerus maka perusahaan akan mengalami kerugian yang sangat besar, bahkan membuat perusahaan mengalami kemunduran dan kemungkinan perusahaan jatuh pailit. Sesuai dengan pernyataan Manajer Personalia serta hasil observasi yang dilakukan penulis, menunjukkan rendahnya produktivitas karyawan dengan adanya beberapa target pencapaian produksi yang tidak tercapai secara maksimal, terutama pada tahun 2012 hingga tahun 2014 terjadi penurunan. Salah satu data yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan menurun dilihat dari kuantitas kerja karyawan yang tidak sesuai target perusahaan. Data yang menunjukkan bahwa kuantitas kerja rendah yaitu data target produksi dan penjualan di CV. Sinar Kartika Sumedang tahun 2011-2014, seperti tabel berikut:

Tabel 1.1

Target dan Penjualan CV. Sinar Kartika Sumedang Tahun 2011–2014

No.	Tahun	Target Perusahaan (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)	Persentase Terealisasi
1	2011	800.000.000	754.342.000	94%
2	2012	800.000.000	801.842.000	100%
3	2013	900.000.000	773.857.000	86%
4	2014	900.000.000	752.237.000	84%

Sumber: Manajer Personalia CV. Sinar Kartika Sumedang, 2014

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2012 target produksi terealisasi, akan tetapi pada tahun 2011 dan 2 tahun berikutnya 2013 dan 2014, target produksi tidak terealisasi.

Hal ini perlu dikaji karena sering muncul fenomena baru dalam masalah rendahnya produktivitas kerja karyawan. Sementara itu menurut Gary Dessler (2000, hlm. 113) Salah satu penyebab menurunnya produktivitas kerja ialah disiplin kerja dimana kehadiran merupakan salah satu indikator disiplin kerja.

Berikut merupakan hasil pra-penelitian mengenai presentase data kehadiran karyawan di CV. Sinar Kartika Sumedang.

Tabel 1. 2
Persentase Kerja Lembur Karyawan CV. Sinar Sartika Sumedang

Tahun	Jumlah Pegawai Lembur	Total Karyawan	Persentase Lembur
2011	12	80	15%
2012	17	80	21,25%
2013	19	79	24,05%

Sumber: Manajer Personalia CV. Sinar Kartika Sumedang, 2014

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat kerja lembur karyawan pada tahun 2011 sebesar 15%, dan pada tahun 2012 sebesar 21,15% dan pada tahun 2013 sebesar 24,05%. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa tingkat lembur karyawan tergolong masih rendah dan berimplikasi pada produktivitas pegawai yang rendah.

Rendahnya produktivitas kerja merupakan salah satu masalah yang harus diperhatikan oleh perusahaan, penyebab rendahnya produktivitas ini sesuai dengan pendapat Komaruddin (2002, hlm. 112), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja yaitu:

Besarnya pendapatan dan jaminan sosial (kompensasi), tingkat pendidikan dan latihan, sikap, disiplin, moral, dan etika kerja, motivasi, kesehatan, lingkungan, dan iklim kerja, hubungan insani, manajemen, sarana, produksi, kesempatan berprestasi, kepuasan, teknologi, dan kebijakan pemerintah.

Seperti yang penyusun amati di lokasi penelitian, diketahui dari tahun ketahun terjadi fluktuasi peningkatan dan penurunan antara target dan realisasi dari sisi pelatihan dan produktivitas kerja karyawan di CV. Sinar Kartika Sumedang. Flukutasi peningkatan dan penurunan ini dapat menjadi indikasi bahwa pelatihan dan produktivitas kerja karyawan selama ini tidak stabil.

Tabel 1. 3
Jenis–Jenis Pelatihan CV. Sinar Kartika Sumedang

NO	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta Yang Mengikuti		
		Tahun 2011	Tahun 2012	Tahun 2013
1	On The Job Training	25	25	28
2	Magang	15	17	19
3	Instruksi Kerja	22	20	21
4	Latihan Pendahuluan	10	15	11
5	Rotasi Jabatan	7	9	11

Sumber : CV. Sinar Kartika Sumedang, 2014

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa jenis – jenis pelatihan yang ada di CV. Sinar Kartika Sumedang yaitu *On The Job Training*, Magang, Instruksi Kerja, Latihan Pendahuluan, dan Rotasi Jabatan. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah pelatihan yang dilaksanakan CV. Sinar Kartika Sumedang belum optimal karena pelatihan yang diberikan tidak merata.

Maka dari itu diharapkan melalui pelatihan yang baik, nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Sinar Kartika Sumedang. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka karyawan tersebut akan bisa bekerja semaksimal mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Sinar Kartika Sumedang.”**

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Salah satu masalah yang dihadapi oleh CV.Sinar Kartika Sumedang adalah mengenai produktivitas pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan tidak stabilnya tingkat kehadiran, produktivitas pegawai dan kurangnya pelatihan. Produktivitas pegawai ini harus segera di tingkatkan karena apabila masalah ini dibiarkan terus menerus akan berakibat fatal dan mengancam perusahaan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas pelatihan di CV. Sinar Kartika Sumedang?
2. Bagaimana gambaran tingkat produktivitas kerja karyawan CV. Sinar Kartika Sumedang?
3. Adakah pengaruh positif dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sinar Kartika Sumedang?

1.4. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat produktivitas karyawan. Data ini dijadikan bahan analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal berikut:

1. Gambaran tingkat efektivitas pelatihan di CV. Sinar Kartika Sumedang.
2. Gambaran tingkat produktivitas kerja karyawan CV. Sinar Kartika Sumedang.
3. Pengaruh positif dari pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sinar Kartika Sumedang.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini, secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti yang tertarik pada pembahasan ini dan peneliti dapat memahami teori yang berkaitan dengan pelatihan dan produktivitas kerja karyawan.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Hasil Penelitian ini, memberikan kegunaan praktis diantaranya:

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai bagaimana teori-teori pelatihan dan produktivitas kerja karyawan diaplikasikan di lapangan serta menambah pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu metode penelitian, terutama dalam meneliti pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi program studi pendidikan manajemen perkantoran, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan serta dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian lebih mendalam mengenai pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi CV. Sinar Kartika Sumedang, penelitian ini diharapkan menjadi salah satu data atau pun rujukan dalam menerapkan pelatihan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.