

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Peningkatan kualitas dan produktivitas adalah kata kunci (*keywords*) untuk dapat mengejar ketinggalan sehingga mampu bersaing bukan hanya ditataran regional dan nasional, tetapi juga di level global. Peningkatan kualitas dan produktivitas harus dilakukan secara terus menerus, baik pada tataran makro maupun mikro, baik ditingkat pusat maupun daerah.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Chukwuma, Edwin Maduka dan Obiefuna Okafor (2014:138) mengenai produktivitas karyawan di industri manufaktur menyatakan bahwa karyawan adalah asset penting bagi perusahaan yang berpengaruh dalam keberlangsungan perusahaan. Industri manufaktur di Nnewi sulit berkembang karena produktivitas karyawan yang rendah sehingga sulit bersaing. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Dirk Willem te Verde (2014:5-7) menyatakan bahwa industri garmen di negara Bangladesh dan Kamboja terus berkembang karena selalu memperhatikan dan menjaga produktivitas kerja para karyawannya karena jika produktivitas karyawannya rendah maka akan menimbulkan masalah yang berpengaruh terhadap *market share*.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka persaingan bisnis yang kompetitif dan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Crook et. al (2011:261-262) menyebutkan bahwa produktivitas mencakup dua konsep dasar

yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Menurut Guion (2011:139) menyatakan dengan produktivitas yang tinggi, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai semaksimal mungkin.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan tersebut sering terjadi dan tidak boleh terus dibiarkan apabila perusahaan ingin terus berkembang. Permasalahan produktivitas kerja dialami juga di perusahaan PT. Novatex yang sedang menghadapi permasalahan internal seperti rendahnya kuantitas hasil produksi dan target dari perusahaan tidak tercapai padahal PT. Novatex sudah mempunyai kontrak dengan perusahaan lain yang telah memesan hasil produksi kain dari PT. Novatex untuk di olah kembali menjadi produk tekstil lainnya, maka dari itu PT. Novatex mempunyai tuntutan yang tinggi akan produktivitas kerja para karyawannya. Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan hasil produksi dan capaian di PT. Novatex 2012-2015.

TABEL 1.1
REKAPITULASI JUMLAH PRODUKSI PT. NOVATEX
TAHUN 2012-2015

| Tahun | Jumlah Produksi (meter) | Target (meter) | Capaian (persen) | Jumlah Karyawan |
|-------|----------------------------|-------------------|---------------------|--------------------|
| 2012 | 12.288.757 | 12.901.551 | 95.25 | 172 |
| 2013 | 11.400.831 | 11.761.295 | 96.94 | 171 |
| 2014 | 12.288.757 | 13.285.246 | 92.50 | 170 |
| 2015 | 11.973.975 | 14.614.769 | 81.93 | 173 |

Sumber: Manajer Produksi PT. Novatex

Dilihat dari Tabel 1.1 rekapitulasi jumlah produksi PT Novatex mengalami fluktuasi dan capaian targetnya menurun dikarenakan target produksi yang meningkat setiap bulannya tidak sesuai dengan realisasi produksi, kenaikan target produksi tidak di imbangi oleh produksi yang di hasilkan oleh PT. Novatex yang mengakibatkan tidak terpenuhinya semua kain yang telah dipesan oleh beberapa perusahaan kepada PT. Novatex sebagai target perusahaan dan tahun

Galih Tajali Winaya Mukti, 2016

Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2014 adalah tahun yang paling rendah capaian produksinya dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini berdampak pada perusahaan karena profit yang didapatkan tidak maksimal, seharusnya PT. Novatex bisa mendapatkan keuntungan yang lebih jika target dan pesanan dari perusahaan lainnya dapat terpenuhi.

Swatsha dan Sukotjo (2007:5) mengemukakan bahwa, tingkat produksi dijadikan sebagai salah satu patokan penilaian atas tingkat kesejahteraan perusahaan. Hal serupa diperkuat oleh Van Iddekinge et al (2009:54) menyebutkan jika produktivitas kerja karyawan diperhatikan dan ditingkatkan maka jumlah produksi pun akan meningkat dan berdampak positif kepada keuntungan perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mampu merealisasikan target produksi dan memenuhi semua pesanan dari perusahaan lain dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya untuk meningkatkan profit perusahaan sehingga perusahaan bisa lebih sejahtera. Jika PT. Novatex tidak membenahi masalah penurunan capaian produksi ini maka perusahaan akan sulit berkembang dan tujuan perusahaan akan terhambat karena kurang optimalnya mendapatkan keuntungan.

Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang dapat menentukan tingkat produktivitas, sehingga sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik namun sumber daya manusia memegang peran penting dalam faktor peningkatan produksi perusahaan walaupun sarana dan prasarana juga berpengaruh positif (Yip dan Jhonson, 2009:736-738). Sumber daya manusia perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik oleh perusahaan agar mendapatkan keuntungan yang optimal karena sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan tujuan setiap perusahaan adalah untuk mendapatkan profit sehingga perusahaan bisa terus berkembang. Menurut Schenieder et al (2012:157) menyebutkan karyawan yang dikelola dengan baik produktivitas kerjanya akan memberikan keuntungan yang optimal dan meningkatkan *competitive advantages*. Kemampuan suatu organisasi untuk bersaing tidak hanya bersumber dari pasar produk atau jasa yang dihasilkan, namun juga dari sisi sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan. Berikut Tabel 1.2 yang menunjukkan jumlah karyawan PT. Novatex pada tahun 2014

TABEL 1.2
JUMLAH PEGAWAI PT. NOVATEX TAHUN 2015

| Divisi Karyawan | Jumlah Karyawan (orang) |
|----------------------------------|--------------------------------|
| Accounting | 1 |
| Adm. Gudang | 4 |
| Personalia | 1 |
| Assisten Personalia | 1 |
| Manajer Produksi | 1 |
| Bagian Produksi dan Operator | 141 |
| Pemeliharaan dan Perbaikan Mesin | 19 |
| Transportasi | 5 |
| Jumlah Karyawan | 173 |

Sumber : *Human Resource Development (HRD) PT. Novatex*

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan ada 8 divisi yang berbeda di PT. Novatex dengan jumlah karyawan sebanyak 173 orang. Karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi kain di PT. Novatex sebanyak 141 orang. Produktivitas karyawan yang tinggi dibutuhkan oleh karyawan pada bagian produksi untuk mencapai target dari perusahaan PT. Novatex. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh S. Shanmugasundaram dan N. Panchanatham (2011:26) bahwa, absensi adalah faktor yang mempunyai bobot paling berat dalam keberlangsungan produktivitas kerja. Apabila absensi tinggi maka akan berpengaruh terhadap proses produksi yang kurang optimal dan absensi merupakan masalah yang kronis dalam permasalahan produktivitas kerja karyawan. Permasalahan tersebut juga dialami oleh PT. Novatex, menurut penuturan Ibu Erni Irnawati selaku Human Resource Development (HRD) bahwa karyawan di PT. Novatex ada saja yang tidak masuk dengan berbagai alasan dalam bekerja dan hal ini sangat mengganggu produksi karena karyawan merupakan faktor utama dalam proses produksi kain padahal perusahaan sangat membutuhkan karyawannya untuk mencapai target produksi sehingga perusahaan dapat memenuhi semua pesanan dari perusahaan lain yang akan berdampak pada profitabilitas perusahaan. Berikut adalah rekapitulasi absensi karyawan PT. Novatex tahun 2013-2015.

TABEL 1.3
REKAPITULASI TINGKAT ABSENSI KARYAWAN PT. NOVATEX
TAHUN 2013-2015

| Tahun | Jumlah Karyawan | Sakit | Izin | Tidak ada keterangan | Cuti | Terlambat |
|--------------|------------------------|--------------|-------------|-----------------------------|-------------|------------------|
| 2013 | 171 | 60 | 169 | 68 | 111 | 220 |
| 2014 | 170 | 73 | 105 | 57 | 145 | 215 |
| 2015 | 173 | 86 | 119 | 74 | 170 | 235 |

Sumber: Bagian HRD PT. Novatex (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat absensi yang tinggi terlihat dari rata-rata ketidakhadiran yang cukup signifikan sehingga berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Dari data rekapitulasi absensi terlihat jumlah karyawan yang tidak hadir karena alasan sakit tetapi tidak dilengkapi dengan surat keterangan dokter lebih banyak dengan rata-rata 17-19 orang setiap bulannya dibandingkan dengan karyawan yang menyertakan surat keterangan dokter dengan rata-rata 5-7 orang setiap bulannya. Selain itu, dapat dilihat juga data yang menunjukkan bahwa karyawan yang tidak masuk tanpa memberikan alasan pada atasannya mencapai 4-6 orang setiap bulannya dan karyawan yang terlambat tanpa alasan mencapai rata-rata 19 orang setiap bulan. Hal ini mengganggu proses produksi perusahaan yang mengakibatkan jumlah produksi kain PT. Novatex tidak optimal padahal target perusahaan dari tahun ke tahun meningkat dan jika dibiarkan maka perusahaan akan mengalami kerugian serta mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Selain dari jumlah produksi, perusahaan lain yang telah membuat kontrak dengan PT. Novatex menginginkan hasil benang dengan kualitas baik. Menurut Chai et al (2009:114) menyebutkan bahwa kualitas produk perlu diperhatikan untuk membuat konsumen *loyal* dan perusahaan mendapatkan kepercayaan dari konsumen. Hal ini diperkuat oleh Bastos dan Gallego (2008:6) bahwa perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih dengan mendapatkan konsumen yang *loyal* dan puas dengan kualitas produk dan pelayanan yang dihasilkan oleh perusahaan. Dengan begitu kualitas perlu diperhatikan karena jika tidak maka akan merugikan perusahaan. Hal ini pun terjadi pada karyawan PT. Novatex yang

Galih Tajali Winaya Mukti, 2016

Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

membuat kesalahan dalam bekerja sehingga menghasilkan kain dengan kualitas yang rendah. Berikut Tabel 1.2 menunjukkan kualitas kain yang dihasilkan oleh PT. Novatex 2014-2015

TABEL 1.4
REKAPITULASI KUALITAS PRODUK PT. NOVATEX
TAHUN 2012-2015

| Tahun | Kualitas Baik (meter) | Kualitas buruk (meter) | Persentase (%) |
|-------|-----------------------|------------------------|----------------|
| 2012 | 12.288.757 | 237.172 | 1,93 |
| 2013 | 11.400.831 | 213.187 | 1,87 |
| 2014 | 12.288.757 | 247.299 | 2,01 |
| 2015 | 11.973.975 | 266.396 | 2,22 |

Sumber: Manajer Produksi PT. Novatex

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan persentase kualitas produk yang dihasilkan oleh PT. Novatex terjadi peningkatan persentase produk dengan kualitas buruk terutama pada tahun 2015 yang menunjukkan ada permasalahan yang terjadi. Hal ini akan merugikan perusahaan karena jika kualitas kain PT. Novatex rendah maka keuntungan yang dihasilkan akan sedikit karena kain tidak bisa dijual dengan harga yang layak. Menurut Ployhart (2012:362) bahwa karyawan merupakan asset penting dalam suatu perusahaan jika karyawan mengalami masalah dalam bekerja akan berdampak kepada produk yang dihasilkan karena akan terjadi kesalahan salah satunya pada kualitas produk yang lebih rendah dibanding karyawan yang tidak mengalami permasalahan. Dari data produksi yang telah dilihat maka PT. Novatex mengalami permasalahan rendahnya kualitas dan kuantitas hasil produksi dan ini berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan ini tidak segera di benahi maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, yakni suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Dalam hal ini, masukan dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai (Latham dan Braun, 2011:103). Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena sebagai alat untuk mendapatkan keuntungan. Produktivitas merupakan penentu internal yang sangat penting dari keuntungan, tetapi keuntungan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan (Crook et al, 2011:142). Laba adalah kriteria utama untuk perusahaan, dan laba tumbuh

Galih Tajali Winaya Mukti, 2016

Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

merupakan salah satu tujuan strategis yang paling penting untuk organisasi (Penrose, 1959:6). Jadi jika produktivitas kerja karyawan bermasalah maka akan mengganggu kelangsungan perusahaan karena akan berdampak kepada keuntungan perusahaan.

Menurut Sedamayanti (2009:72) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu sikap, pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi serta kesempatan berprestasi. . Dari berbagai faktor tersebut menurut Mahesh (2012:13) menyatakan bahwa manajemen memiliki bantalan penting pada produktivitas, jika manajemennya tidak terampil produktivitas akan rendah meskipun memiliki teknologi terbaru, hanya melalui manajemen yang baik bahwa pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal dan teknis dapat dijamin. Salah satu fungsi manajemen yang memberikan pengaruh positif ke produktivitas kerja karyawan adalah *staffing*. Menurut Youngsang Kim dan Robert Ployhart (2014:362) mengemukakan bahwa *staffing* akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan kontribusi kepada keuangan perusahaan. Hal ini juga di perkuat oleh Latham dan Braun (2011:19) bahwa dengan pemilihan karyawan secara selektif dan penempatan yang tepat akan membuat produktivitas kerja karyawan yang lebih baik.

Penempatan berperan penting dalam peningkatan produktivitas, menurut Mathis dan Jackson (2010:262) menyatakan bahwa mengisi jabatan dengan orang yang tepat akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Penempatan adalah proses kegiatan yang dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas (Menurut I Komang Ardhana dkk, 2012:82). Dalam model kepegawaian bertingkat (Ployhart, 2006:872), menempatkan karyawan sesuai dengan posisi yang tepat meningkatkan pertumbuhan produktivitas dan keuntungan yang berhubungan dengan pekerjaan dan telah dikaitkan dengan hasil kinerja, perusahaan yang memperoleh kualitas yang lebih tinggi lebih mungkin untuk memiliki tugas yang efektif baik secara individu maupun kolektif.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja, menurut Rahmah Ismail, Zulridah Mohd Noor and Abd Hair Awang (2011:131-132) menyebutkan bahwa variabel modal manusia seperti pelatihan akan meningkatkan individu keterampilan, maka berkontribusi positif terhadap output dan produktivitas perusahaan tempat mereka bekerja. Modal manusia didefinisikan sebagai pendidikan dan pelatihan formal yang dapat berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi melalui produktivitas pekerja. Selain itu menurut Raja Irfan Sabir et. al (2014:597) menyebutkan bahwa dalam pengembangan organisasi, pelatihan memainkan peran penting, meningkatkan kinerja serta meningkatkan produktivitas, dan akhirnya menempatkan perusahaan dalam posisi terbaik untuk menghadapi persaingan dan tetap di atas. Ini berarti bahwa ada perbedaan yang signifikan antara organisasi yang melatih karyawan dan organisasi yang tidak.

Pelatihan adalah jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan peningkatan dalam tingkat keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Terdapat hubungan positif antara pelatihan dan . Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan maupun bagi organisasi dengan mempengaruhi secara positif kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan karyawan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku (Sabir, Akhtar, Bukhari, Nasir dan Ahmed, 2014:597). Namun, pelatihan internal (pelatihan difokuskan pada pengembangan pengetahuan khusus untuk sebuah perusahaan) adalah penentu yang sangat kuat dari pertumbuhan produktivitas dan keuntungan. Pelatihan internal kontribusi untuk akumulasi pengetahuan yang spesifik perusahaan dan implisit, dan itu adalah bentuk pengetahuan yang merupakan alat prediksi yang paling proksimal terhadap kinerja perusahaan karena tertanam dalam konteks sebuah perusahaan tertentu dan terikat dengan rekan kerja tertentu, proses, dan pelanggan (Hatch & Dyer, 2004:185).

Upaya yang dilakukan oleh PT. Novatex dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya melalui penempatan karyawan, sebagian karyawan di PT. Novatex ditempatkan sesuai keahliannya namun sebagian lagi

tidak sesuai karena kebanyakan lulusan SMA yang kemampuan, keahlian, keterampilan dan pengetahuannya masih minim dibidang tekstil. Selain itu upaya untuk meningkatkan produktivitas adalah memberikan pelatihan langsung terhadap karyawan di tempat kerja untuk memaksimalkan dan bahkan menambah pengetahuan dan kemampuan karyawannya supaya dapat bekerja secara efektif dan efisien. PT. Novatex juga setahun sekali mendatangkan tenaga ahli dari luar negeri untuk memberikan pelatihan terhadap para karyawannya agar kemampuan mereka terus meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa adanya permasalahan yang serius pada rendahnya produktivitas karyawan yang dirasakan PT. Novatex padahal upaya untuk meningkatkan produktivitas telah dilakukan. Mengingat pentingnya produktivitas karyawan untuk keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan profitabilitas perusahaan maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Novatex mengenai **“Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian menunjukkan bahwa terjadi permasalahan produktivitas kerja karyawan PT. Novatex. Dapat terlihat dari rendahnya keluaran yang dihasilkan oleh karyawan PT. Novatex selama 4 tahun terakhir baik dari kualitas yang menurun dan kuantitas yang semakin rendah, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dan tingkat realisasi target produksi yang tidak tercapai menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas kerja karyawan. Apabila masalah di PT. Novatex di biarkan maka akan berdampak kepada keberlangsungan dan profitabilitas perusahaan yang lebih buruk.

Youngsang Kim dan Robert Ployhart (2014:363-363), mengungkapkan bahwa produktivitas kerja pegawai merupakan penentu internal yang sangat penting untuk profitabilitas perusahaan namun keuntungan juga di pengaruhi oleh faktor lingkungan dan perusahaan adalah tujuan semua perusahaan untuk terus menjaga keberlangsungan serta mencapai tujuan perusahaan.

Akan tetapi, dari data yang didapatkan penulis menunjukkan bahwa dalam 4 tahun terakhir ini tujuan perusahaan masih belum tercapai karena produktivitas

kerja karyawannya rendah. Maka dari itu, perusahaan harus melakukan langkah agar dapat memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya menurut Kavoo-Linge, Teresia dan James K. Kiruri (2013:213) bahwa, penempatan pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya sangat penting bagi perusahaan karena akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi sehingga mempengaruhi laba dan produktivitas. Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Sabir, Akhtar, Bukhari, Nasir dan Ahmed (2014:597) bahwa, pelatihan memainkan peran penting, meningkatkan kinerja serta meningkatkan produktivitas, dan akhirnya menempatkan perusahaan dalam posisi terbaik untuk menghadapi persaingan dan berada dipuncak.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi tema sentral masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Produktivitas kerja karyawan yang rendah terjadi pada PT. Novatex yang terlihat dari data 4 tahun terakhir ini. Data perusahaan menunjukkan bahwa PT. Novatex keluaran yang dihasilkannya rendah baik dari kuantitas maupun kualitasnya yang menurun di banding tahun sebelumnya, perusahaan juga mengalami penurunan pada tingkat absensi, dan capaian produksi tidak tercapai sehingga tingkat realisasi target produksi yang tidak tercapai. Hal ini harus segera dicarikan solusinya karena akan berdampak semakin memburuknya keberlangsungan perusahaan dan profit yang di dapatkan perusahaan. Pengidentifikasian karyawan dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan akan bekerja lebih baik dan berpengaruh pada kualitas maupun kuantitas pekerjaannya. Cara lain yang dilakukan yaitu dengan meningkatkan kemampuan, keahlian, keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi sehingga karyawan tersebut dapat bekerja lebih efektif dan efisien melalui pelatihan. Apabila perusahaan tidak sigap pada keadaan ini, maka tujuan perusahaan akan terganggu atau tidak tercapai secara optimal. Maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Novatex dengan melakukan staffing dan pelatihan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran penempatan di perusahaan PT. Novatex
2. Bagaimana gambaran pelatihan di perusahaan PT. Novatex

3. Bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Novatex
4. Bagaimana pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Novatex
5. Bagaimana pengaruh penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Novatex
6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Novatex
7. Bagaimana hubungan penempatan dan pelatihan di perusahaan PT. Novatex

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Gambaran penempatan di perusahaan PT. Novatex
2. Gambaran pelatihan di perusahaan PT. Novatex
3. Gambaran produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Novatex
4. Pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Novatex
5. Pengaruh penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Novatex
6. Pengaruh terhadap pelatihan produktivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Novatex

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

1. Kegunaan akademik (teoritik) yaitu untuk pengembangan ilmu, baik itu ilmu ekonomi, manajemen bisnis dan juga khususnya manajemen sumber daya manusia. Karena penelitian ini memungkinkan untuk menyokong teori lama yang dikemukakan oleh para ahli.
2. Kegunaan praktis yaitu kegunaan untuk perusahaan PT. Novatex khususnya tentang produktivitas kerja karyawan. Dapat memberikan masukan faktor-faktor

yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Novatex

3. Kegunaan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya.