

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ini memberikan pengaruh yang besar pada bidang manajemen sumber daya manusia. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, sangat diperlukan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif serta berkualitas dalam menghasilkan suatu kualitas yang baik dalam produk maupun pelayanan dan kesejahteraan karyawan yang merupakan sebagai visi perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia adalah dengan menciptakan iklim yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Untuk itu, diperlukan pemahaman tentang kebutuhan atau keinginan para karyawan. Salah satu keinginan dari setiap karyawan dalam perusahaan ialah dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja, karena peningkatan kualitas kehidupan kerja sangat berhubungan erat dengan kualitas pengelolaan kinerja setiap karyawan dalam sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan fungsi yang berhubungan dengan karyawan, dimana karyawan merupakan aset sebagai faktor produksi bagi perusahaan sebagai penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. Walaupun bagaimana canggihnya suatu peralatan atau mesin tanpa adanya karyawan, maka semua kegiatan yang ada dalam perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Penggunaan istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah

latihan atau “*training*”. Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku bagi karyawan atau pegawai.

Ada dua tujuan utama program latihan dan pengembangan karyawan. Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “*gap*” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik contohnya kepuasan dan perasaan untuk mencapai sesuatu. Motivasi ekstrinsik contohnya imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh insentif positif dan insentif negatif. Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Produktivitas kerja sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai *ratio* antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya. Secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interalisasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Konsep produktivitas kerja mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan

berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

PT. Duta Lestari Sentratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi *consumer good*. Perusahaan ini menerapkan program pelatihan (*training*) kepada karyawan baru maupun karyawan lama agar dapat mendukung kualitas karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan. Bagi karyawan baru, sebelum menjalankan tugas atau pekerjaannya, mereka harus mengikuti pelatihan (*training*) yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan atau “*pre-service training*”. Program pelatihan (*training*) yang diadakan di PT. Duta Lestari Sentratama berlangsung selama 1 (satu) minggu. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah memberikan wawasan kepada para karyawan baru untuk mengenal dan memahami visi dan misi perusahaan, serta budaya kerja perusahaan, sehingga diharapkan para karyawan dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik, loyal, dan penuh dedikasi. Sedangkan pelatihan bagi karyawan lama dilakukan selama 3 (tiga) hari melalui kegiatan evaluasi kerja per 3 (tiga) bulan jika produktivitas kerja menurun. Pelatihan ini bertujuan untuk *merefresh* dan meningkatkan produktivitas para karyawan lama.

PT. Duta Lestari Sentratama juga merupakan perusahaan yang menerapkan motivasi kerja bagi karyawan. Motivasi tersebut dilakukan melalui pemberian insentif berupa materi uang, barang, ataupun penghargaan (*reward*) berupa piagam bagi karyawan yang memiliki kinerja baik (berprestasi tinggi).

Berdasarkan data peneliti dengan Manager Operasional, kurangnya produktivitas kerja sumber daya manusia (karyawan) di Perusahaan dapat dilihat dari penjualan omset pertahun yang mengalami penurunan.

Tabel 1.1 Data Omset

PT. Duta Lestari Sentratama Tahun 2016

BULAN	TAHUN	OMSET
Januari	2016	5.094.083.934
Februari	2016	3.271.829.098
Maret	2016	7.401.721.785
April	2016	5.260.016.180
Mei	2016	5.482.189.489
Juni	2016	5.328.166.958
Juli	2016	2.379.494.893
Agustus	2016	4.694.171.444
September	2016	10.595.088.915
Oktober	2016	4.882.855.137
November	2016	10.766.729.699
Desember	2016	4.226.935.196
Total		69.383.282.728

Tabel 1.2 Data Omset

PT. Duta Lestari Sentratama Tahun 2017

BULAN	TAHUN	OMSET
Januari	2017	4.566.399.452
Februari	2017	3.743.601.136
Maret	2017	6.007.381.915
April	2017	6.358.538.780
Mei	2017	6.834.920.136
Juni	2017	4.573.925.387
Juli	2017	7.719.067.585
Agustus	2017	6.867.920.970

September	2017	5.658.494.126
Oktober	2017	4.358.963.708
November	2017	6.997.021.159
Desember	2017	3.858.461.192
Total		67.544.695.546

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tahun 2016 pendapatan omset Rp.69.383.282.728 dan tahun 2017 pendapatan omset Rp.67.544.695.546, sehingga omset perusahaan mengalami penurunan Rp.1.838.587.182. Hal tersebut terjadi karena kurangnya keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan (tenaga kerja) dan kurangnya motivasi kerja untuk mencapai target. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul Peningkatan Produktivitas Kerja yang Dipengaruhi oleh Pelatihan dan Motivasi Kerja di PT. Duta Lestari Sentratama Tbk.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah peningkatan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan di PT. Duta Lestari Sentratama Tbk?
2. Apakah peningkatan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja di PT. Duta Lestari Sentratama Tbk?
3. Apakah peningkatan produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja di PT. Duta Lestari Sentratama Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui peningkatan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh pelatihan di PT. Duta Lestari Sentratama Tbk.
2. Untuk mengetahui peningkatan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja di PT. Duta Lestari Sentratama Tbk.
3. Untuk mengetahui peningkatan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja di PT. Duta Lestari Sentratama Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan khususnya mengenai peningkatan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja di PT. Duta Lestari Sentratama Tbk. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja demi kemajuan dan perkembangan perusahaan tersebut.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan kepada karyawan dalam bekerja di Perusahaan tersebut.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai peningkatan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja, sehingga dapat mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang selama ini didapat secara akademis maupun dunia kerja.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi batasan masalah adalah peningkatan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja di PT. Duta Lestari Sentratama Tbk pada Departemen *General Trade* divisi *beverages and food* dan Departemen *Modern Trade* divisi *beverages and food*.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika penulisan ini, peneliti menguraikan secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdapat lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti mengemukakan tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literatur yang menunjang dengan hipotesis yang diambil.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menganalisa hasil perhitungan yang telah diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data. Dalam bab ini pula diberikan rekomendasi

perbaikan kinerja berdasarkan hasil pengolahan data dan penelitian yang dilakukan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisa pemecahan masalah yang telah dilakukan dan juga memberikan saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan.

