



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan masing – masing yang dituangkan dalam visi dan misi, dimana secara umum setiap organisasi memiliki keinginan agar dapat bertumbuh dan berkembang. Namun bukan sekedar dapat bertahan lama saja, saat ini organisasi berlomba – lomba untuk bisa memiliki jangkauan dalam skala internasional. Tidak dapat dipungkiri saat ini persaingan antara organisasi baik lokal maupun internasional semakin ketat. Untuk mencapai tujuan tersebut maka organisasi membutuhkan sumber daya untuk menunjang pencapaian tujuannya.

Kebutuhan akan sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam organisasi karena secanggih apapun sarana dan fasilitas seperti adanya teknologi dan suatu sistem kerja yang baik yang dimiliki organisasi tidak akan ada artinya tanpa ada sentuhan dari manusia. Hal ini diperkuat dengan adanya pernyataan *“In today's rapidly changing business environment, capable workers are crucial to organization's success in gaining and sustaining a competitive advantage.”* (Manju dan Suresh,2011,no.1,pp.52). “Saat ini begitu cepatnya perubahan dalam lingkungan bisnis, dimana kemampuan pekerja menjadi sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam memperoleh dan mempertahankan keunggulan bersaing”.

Jika kita melihat pada kondisi nyata perkembangan perusahaan- perusahaan dalam suatu industri tertentu khususnya di Indonesia dapat menggambarkan begitu pentingnya memiliki sumber daya manusia yang handal. Industri *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) misalnya, industri FMCG merupakan industri yang memproduksi produk-produk yang dikonsumsi atau digunakan dalam jangka waktu singkat. Berbicara mengenai produksi maka hal ini terkait dengan yang biasa kita sebut perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang didalamnya terjadi proses industri untuk mengelola bahan mentah menjadi barang jadi yang layak untuk dipasarkan (www.anneahira.com). Berdasarkan data Nielsen Ritel Audit menyebutkan bahwa industri FMCG tumbuh dua kali lipat dari laju ekonomi tahun 2010. Industri FMCG bertumbuh pesat hingga 11,8% pada 2010 (The Nielsen Company) dan Wakil Menteri Perdagangan Indonesia Mahendra Siregar mengatakan Industri susu lokal setidaknya tumbuh 25% tiap tahunnya (www.businessnews.co.id;2011). Berdasarkan data riset yang ada menunjukkan perkembangan industri dimana terjadi peningkatan yang cukup signifikan, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam industri FMCG khususnya industri susu harus terus meningkatkan kapabilitas serta kualitas sumber daya manusia atau pekerjanya agar tetap dapat bertahan dalam persaingan bisnis dan agar dapat memiliki jangkauan dengan skala internasional.

Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilanlah yang dibutuhkan agar bisa memenuhi tuntutan skala internasional. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang baik diharapkan dapat memberikan

kontribusi lebih untuk organisasi. Ketika karyawan mau berkontribusi lebih terhadap organisasi maka yang diharapkan adalah karyawan akan mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pencapaian prestasi kerja yang maksimal akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan melakukan suatu pelatihan. Pelatihan yang tepat dan terprogram dengan baik dibutuhkan oleh semua karyawan baik yang lama maupun karyawan yang baru.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi karyawan untuk berkerja lebih baik dan maksimal serta berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Dominiak menjelaskan bahwa sekalipun saat melakukan suatu pelatihan membutuhkan lebih banyak waktu dan kesabaran dalam memberikan pelatihan yang lebih mendalam, tapi hasilnya sangat baik, dimana karyawan atau staf setelah mengikuti pelatihan lebih mampu berpikir secara mandiri, berkurangnya kemungkinan membuat suatu kesalahan dalam bekerja, dan karyawan atau staf lebih termotivasi dalam bekerja. Ketika karyawan atau staf setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih baik dan lebih termotivasi itu bisa dikatakan karyawan atau staf tersebut lebih produktif. (Mark Dominiak,2010, no.15,pp.18)

Penelitian yang dilakukan oleh Brian Gill (1997,no.220,pp.88) mengemukakan bahwa, karena adanya perubahan teknologi secara terus – menerus dan berkembang begitu cepat, sehingga perusahaan telah dipaksa untuk melakukan pengurangan tenaga kerja. Hal ini menjadi beberapa alasan bagi

perusahaan perlu menyediakan program pelatihan untuk memaksimalkan bakat dan keterampilan karyawan. Jika karyawan percaya bahwa mereka memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan mereka didalam perusahaan dengan bantuan perusahaan maka mereka akan lebih bersemangat untuk belajar akan keterampilan yang baru. Hasilnya karyawan akan lebih produktif dan setia, sehingga secara keseluruhan terjadi peningkatan yang positif untuk perusahaan.

Perkembangan industri, ilmu pengetahuan dan teknologi yang kian pesat, mengharuskan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, oleh karena itu perusahaan bisa memaksimalkan karyawan yang ada dengan mengadakan pelatihan untuk memaksimalkan keterampilan dan kemampuan karyawannya. Maksud dan tujuan pelatihan dilakukan agar organisasi atau perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan supaya setiap karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya dengan maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat, hal ini dapat membantu perusahaan mempermudah dalam pencapaian tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan *Regional Account Supervisor* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen *Trade Marketing* di PT Frisian Flag Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah “adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih, lokasi dan penyelenggaraan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan departemen *Trade Marketing* yang mengikuti *training Regional Account Supervisor* (RAS) di PT Frisian Flag Indonesia?”

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah penelitian yang dilakukan dan fokus pada tujuan, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Responden penelitian ini adalah karyawan departemen *Trade Marketing* yang mengikuti *training Regional Account Supervisor* (RAS) di PT Frisian Flag Indonesia;
2. Sampel yang dijadikan responden adalah keseluruhan responden yang mengikuti *training Regional Account Supervisor* (RAS) di PT Frisian Flag Indonesia;
3. Variabel – variabel yang diteliti adalah pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih, lokasi dan penyelenggaraan serta produktivitas.

1.4 Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi yang jelas dan akurat tentang pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

departemen *Trade Marketing* yang mengikuti *training Regional Account Supervisor (RAS)* di PT Frisian Flag Indonesia. Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih, lokasi dan penyelenggaraan terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis dapat belajar bagaimana mengidentifikasi suatu masalah dan menganalisis serta mencari dan menentukan bagaimana cara penyelesaiannya. Selain itu dengan adanya penelitian ini penulis mendapatkan tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan yang membantu penulis dalam mengkombinasikan teori – teori yang telah dipelajari didalam perkuliahan dengan kenyataan dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi serta tolak ukur dalam melaksanakan pelatihan di PT Frisian Flag Indonesia untuk masa yang akan datang. Dan sebagai bahan pertimbangan untuk menganalisis kembali seberapa efektif program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.

3. Bagi Akademi

Sebagai salah satu bahan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap perkembangan Sumber Daya Manusia khususnya dalam suatu organisasi yang menitik beratkan pada pelatihan dan produktivitas.

4. Bagi Pembaca

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dalam melakukan suatu kajian tentang Sumber Daya Manusia khususnya pelatihan dan produktivitas dikemudian hari.

1.6 Metode dan Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

1.6.1 Metode penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan terdiri dari :

1. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011: 187) metode pengumpulan data terdiri dari dua bagian :

a. Data primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b. Data sekunder

Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b. (*Library Research*) Riset Perpustakaan

Riset perpustakaan ini adalah dengan membaca dan memahami berbagai macam buku maupun bacaan lain seperti artikel, jurnal, dan modul yang terkait dengan penelitian ini. Dari data yang didapat dipakai sebagai pedoman dalam melakukan penelitian ini.

1.6.2 Sitematika penulisan laporan penelitian

Sitematika penulisan laporan penelitian terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab I berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, metode dan sistematika penulisan laporan penelitian. Secara garis besar berbicara tentang gambaran umum kondisi saat ini akan kebutuhan Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang baik diharapkan dapat memberikan kontribusi lebih untuk organisasi. Pengadaan pelatihan penting dalam hal ini sehingga diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat dan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.

Bab II : TELAAH LITERATUR

Dalam bab II menguraikan tentang teori – teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang bisa menjadi dasar dan pedoman dalam melakukan penelitian secara terperinci, seperti pengertian manajemen, sumber daya manusia, pelatihan, produktivitas. Selain itu membahas tentang manfaat dan tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum dan pelatihan serta produktivitas secara khususnya.

Bab III : METODE PENELITIAN

Dalam bab III penulis menguraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, dimana yang menjadi objek adalah PT Frisian Flag Indonesia, penulis menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, sejarah perusahaan, perkembangan perusahaan, dan struktur organisasi. Selain itu berbicara mengenai metode penelitian, variable penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memaparkan hasil – hasil dari penelitian dari hasil kuesioner yang dilakukan serta deskripsi dari analisis output kuesioner. Dalam hal ini penulis menguraikan analisis tentang pelatihan dan produktivitas karyawan, seberapa besar pengaruh pelatihan yang terdiri atas materi pelatihan, pelatih, lokasi dan penyelenggaraan terhadap produktivitas karyawan dan

dihubungkan dengan teori – teori yang terkait serta hasil penelitian sebelumnya.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab I, kesimpulan didasarkan atas dasar temuan penelitian dan tambahan informasi yang didapat penulis selama penelitian. Dan pemberian saran – saran baik untuk perusahaan maupun untuk penelitian berikutnya.

UMMN