



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 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan untuk sekarang ini pada umumnya telah menerapkan pelatihan untuk karyawannya. Karyawan merupakan salah satu aset yang berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha untuk melakukan langkah-langkah *employee engagement* demi mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya. Salah satu langkahnya adalah dengan mengadakan training bagi karyawannya (Rinella Putri, 2009). Tujuan dari organisasi dapat dicapai jika orang-orang dalam organisasi memiliki keterampilan dan kemampuan yang memadai. Jika mereka tidak memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan maka tujuan organisasi tidak akan tercapai (Mahmoud M, Salah M.H, dan Abdalnaser, 2010). Banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah melalui proses pelatihan yang terbukti paling efektif. Seperti kita ketahui bersama, seseorang menjadi ahli dalam satu bidang adalah karena memiliki kualifikasi yang terbentuk dari perbandingan 30:70 yaitu 30% teori, sementara 70% praktek/pelatihan. Contohnya, banyak sekali pekerja-pekerja hotel yang bukan lulusan sekolah pariwisata namun kinerja mereka luar biasa bahkan setara dengan standar pelayanan internasional hanya karena proses pelatihan yang dilakukan secara berkala oleh hotel tersebut (Melva Emsy Simalango, 2010).

Di satu sisi pelatihan dianggap sebagai kegiatan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Chaudron 1996, Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy, 2004 dalam Antonio Giangreco, 2009) sedangkan di sisi lain ada anggapan bahwa pelatihan hanya sebagai biaya bagi organisasi

baik dari segi waktu maupun uang (Costa dan Giannecchini, 2005 dalam Antonio Giangreco, 2009). Dewasa ini, evaluasi pelatihan semakin dianggap penting mengingat karyawan perusahaan yang di investasikan dalam program pelatihan oleh perusahaan. Hampir semua karyawan memperoleh beberapa bentuk pelatihan selama karir mereka dalam perusahaan, dan para karyawan perusahaan bergantung pada pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mendukung pekerjaan mereka dalam perusahaan saat ini dan untuk belajar mengenai keterampilan baru (Mathieu, Tannenbaum, dan Salas 1992, p. 828 dalam Antonio Giangreco, 2009).

Kepuasan pelatihan diantaranya adalah mempertimbangkan perasaan karyawan terhadap keseluruhan pelatihan yang mereka terima (Landy 1985, dan Patrick 2000 dalam Schmidt, 2007). Kepuasan Pelatihan yang diberikan kepada karyawan perusahaan tergantung pada kinerja pelatih, manfaat pelatihan untuk para peserta pelatihan, dan juga efisiensi dari pelatihan itu sendiri. Kemampuan pelatih dalam menyampaikan materi-materi pelatihan kepada para peserta mempengaruhi peserta dalam memahami maksud dari materi yang disampaikan. Pelatih harus mengetahui apa yang dibutuhkan dari pelatihan agar dapat melaksanakan program pelatihan secara efektif dan efisien bagi mereka yang membutuhkannya (Mahmoud M, Salah M.H, dan Abdalnaser, 2010). Dilihat dari segi manfaat pelatihan bagi karyawan perusahaan, ketika karyawan memahami pelatihan yang diberikan untuk mendukung pekerjaan mereka dan hasil pekerjaan mereka lebih baik ketika telah diberikan *training* maka akan menimbulkan rasa kepuasan terhadap pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. *Training* yang diberikan kepada karyawan juga harus efisien dari segi waktu pelaksanaan pelatihan, tempat pelaksanaan pelatihan, dan juga materi yang disampaikan sehingga dengan memperhatikan dari sisi efisiensi, maksud tujuan pelatihan tetap dapat dimengerti oleh para peserta pelatihan. Dengan kata lain pelatihan

adalah kunci utama untuk meningkatkan keterampilan karyawan sehingga membutuhkan evaluasi setelah kegiatan pelatihan dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan yang dilaksanakan efektif atau tidak terhadap karyawan dalam perusahaan. Dengan memahami bahwa pelatihan penting diberikan untuk karyawan dalam perusahaan maka perusahaan mewajibkan karyawannya untuk mengikuti kegiatan pelatihan agar mereka lebih memahami pekerjaan mereka saat ini dalam perusahaan.

Salah satu contoh perusahaan yang menyadari pentingnya training diberikan kepada karyawan adalah PT Subafood Pangan Jaya. PT Subafood Pangan Jaya merupakan pihak yang pertama kali mempopulerkan bihun jagung di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dalam industri makanan yang menghasilkan bihun dari bahan dasar corn starch (tepung jagung) murni 100%. PT Subafood Pangan Jaya ini memproduksi bihun jagung dengan beberapa merek antara lain : Cap Tanam Jagung, Pilihan Bunda, Cap Panen Jagung untuk bihun olahan (tanpa bumbu) dan dengan merek Subahoon untuk Bihun Jagung Instant (dengan bumbu) , dengan berbagai rasa yakni : rasa goreng special, rasa ayam bawang, dan rasa soto special. Beberapa penghargaan dan sertifikat yang diraih oleh PT Subafood Pangan Jaya yaitu : mendapatkan sertifikat penghargaan sebagai juara III International Food Expo 2008, mendapatkan piagam penghargaan dari Panitia Pameran Dumai Expo 2009, mendapatkan sertifikat apresiasi dari Direktorat Jenderal Industri Argo dan Kimia Kementerian Perindustrian RI, mendapatkan apresiasi dan pengakuan Prestasi Rekor Bisnis (ReBi).

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan ini adalah *Training* mengenai GMP. GMP (*Good Manufacturing Practices*) merupakan suatu pedoman cara produksi yang bertujuan agar produsen memenuhi persyaratan yang telah ditentukan untuk menghasilkan produk

makanan yang bermutu, aman, dan layak dikonsumsi sesuai tuntutan konsumen. Ruang lingkup GMP meliputi pengadaan bahan baku, desain dan fasilitas, kebersihan karyawan, pemeliharaan sarana pengolahan, pengendalian hama, pengendalian proses, penyimpanan, kemasan/labeling, pengangkutan, dan laboratorium.

Dalam industri makanan, *training* GMP ini penting karena merupakan persyaratan awal dari HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point*). HACCP adalah suatu sistem jaminan mutu (manajemen mutu) yang berdasarkan kepada kesadaran bahwa bahaya (*hazard*) dapat terjadi dalam tahapan proses produksi, tetapi dapat dilakukan pengendaliannya untuk mengontrol bahaya tersebut. Atau dengan kata lain HACCP merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai bahaya dan menetapkan sistem pengendalian yang memfokuskan pada pencegahan dan mementingkan mutu keamanan pangan. Secara umum konsep HACCP merupakan sistem jaminan mutu yang menekankan kepada pengawasan yang menjamin mutu sejak bahan baku hingga produk akhir (Fanny, 2012).

Menyadari pentingnya *training* GMP dalam industri makanan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh *Perceived Trainer Performance*, *Perceived Usefulness of Training*, dan *Perceived Efficiency of Training* terhadap Kepuasan Pelatihan *Good Manufacturing Practices* di PT Subafood Pangan Jaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Perceived Trainer Performance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Pelatihan *Good Manufacturing Practices* di PT Subafood Pangan Jaya?
2. Apakah *Perceived Usefulness of Training* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Pelatihan *Good Manufacturing Practices* di PT Subafood Pangan Jaya?
3. Apakah *Perceived Efficiency of Training* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Pelatihan *Good Manufacturing Practices* di PT Subafood Pangan Jaya?
4. Apakah *Perceived Trainer Performance* lebih berhubungan dengan kepuasan seluruh peserta pelatihan *Good Manufacturing Practices* daripada *Perceived Efficiency* atau *Perceived Usefulness of Training*?
5. a. Apakah *Perceived Trainer Performance* akan memoderasi hubungan antara *Perceived Usefulness of Training* dan *Perceived Efficiency of Training* ?
b. Apakah *Perceived Trainer Performance* akan memoderasi hubungan antara *Perceived Efficiency of Training* dan Kepuasan Pelatihan ?

1.3 Batasan Masalah

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

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dalam PT Subafood Pangan Jaya dan telah mengikuti Pelatihan *Good Manufacturing Practices* (GMP) tahun 2011.

2. Sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dari total karyawan yang mengikuti Pelatihan GMP tahun 2011 sebanyak 38 orang.
3. Variabel-variabel yang di teliti adalah *Perceived Trainer Performance*, *Perceived Usefulness of Training*, *Perceived Efficiency of Training*, dan Kepuasan Pelatihan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Trainer Performance* terhadap Kepuasan Pelatihan Good Manufacturing Practices di PT Subafood Pangan Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Usefulness of Training* terhadap Kepuasan Pelatihan Good Manufacturing Practices di PT Subafood Pangan Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Efficiency of Training* terhadap Kepuasan Pelatihan Good Manufacturing Practices di PT Subafood Pangan Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Trainer Performance* terhadap kepuasan seluruh peserta pelatihan *Good Manufacturing Practices* daripada *Perceived Efficiency* atau *Perceived Usefulness of Training*?
5. a. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Trainer Performance* dalam memoderasi hubungan antara *Perceived Usefulness of Training* dan *Perceived Efficiency of Training*.

b. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Trainer Performance* dalam memoderasi hubungan antara *Perceived Efficiency of Training* dan Kepuasan Pelatihan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan *Perceived Trainer Performance*, *Perceived Usefulness of Training*, *Perceived Efficiency of Training*, dan Kepuasan Pelatihan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan memperkaya ilmu dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti Mendatang

Penelitian ini mungkin dapat menjadi salah satu referensi untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

4. Bagi Pihak Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi mahasiswa/i UMN yang melakukan penelitian terkait dengan bidang sumber daya manusia.

1.6 Metode dan Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

1.6.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis pergunakan terdiri dari :

1. Metode Pengumpulan Data

Menurut Istijanto dalam Buku Riset Sumber Daya Manusia (2010), metode pengumpulan data terdiri dari dua bagian yaitu :

a. Data Primer

Data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya, misalnya berupa pendapat karyawan sehingga peneliti menjadi “tangan pertama” yang memperoleh data tersebut.

b. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan pihak lain (bukan dikumpulkan oleh peneliti sendiri). Dalam hal ini peneliti adalah “tangan kedua” yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut kepada pihak lain yang telah mengumpulkannya.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Menurut Istijanto dalam Buku Riset Sumber Daya Manusia (2010), kuesioner adalah daftar pertanyaan / pernyataan yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari sumbernya melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan / pernyataan.

b. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Mestika Zed dalam Buku Metode Penelitian Kepustakaan (2008:03), riset kepustakaan adalah kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat literatur (buku-buku) serta mengolah bahan penelitian.

1.6.2 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Sistematika penulisan laporan penelitian ini terdiri dari 5 bagian yaitu :

a. Bab I Pendahuluan

Dalam bab I berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode dan sistematika penulisan laporan penelitian. Secara garis besar membahas mengenai pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan, pengertian dari *training Good Manufacturing Practices (GMP)*, gambaran umum perusahaan, dan juga pengaruh kinerja pelatih, manfaat pelatihan, efisiensi pelatihan terhadap kepuasan pelatihan GMP.

b. Bab II Telaah Literatur

Dalam bab II menguraikan tentang teori – teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang dapat menjadi dasar / pedoman dalam melakukan penelitian secara terperinci, seperti pengertian manajemen, sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, *training* / pelatihan, proses manajemen, metode pelatihan, 5 langkah proses pelatihan dan pengembangan, perbedaan pelatihan dan pengembangan, kinerja pelatih, manfaat pelatihan, evaluasi training, efisiensi pelatihan, dan kepuasan pelatihan.

c. Bab III Metodologi Penelitian

Dalam bab III penulis menguraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, dimana yang menjadi objek adalah PT Subafood Pangan Jaya. Selain itu membahas mengenai lokasi penelitian, desain penelitian, ruang lingkup penelitian, operasionalisasi variabel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

d. 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 pengaruh kinerja pelatih, manfaat pelatihan, dan efisiensi pelatihan terhadap kepuasan pelatihan, kemudian dihubungkan dengan teori – teori yang terkait serta hasil penelitian sebelumnya.

e. 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.

