



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

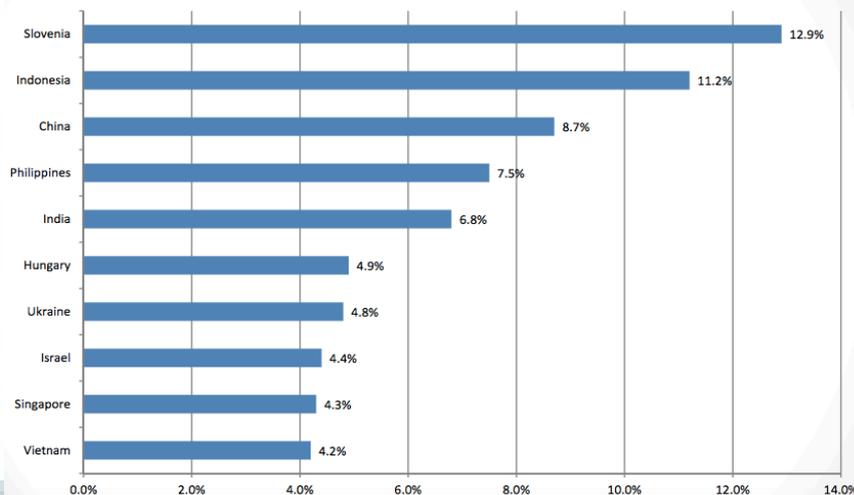
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Percetakan merupakan teknologi atau seni yang memproduksi salinan dari sebuah *image* dengan sangat cepat, seperti kata-kata atau gambar-gambar (*image*) di atas kertas, kain, dan permukaan-permukaan lainnya.

Percetakan dianggap sebagai salah satu penemuan yang paling penting dan berpengaruh di dalam sejarah peradaban manusia, dan pada masa sekarang ini percetakan merupakan industri penting di setiap negara maju di dunia (panakombali.com).

Potensi pertumbuhan industri percetakan global 2012-2017 sebagian besar didominasi oleh negara-negara di benua Asia. Menurut Presiden *The Association for Suppliers of Printing, Publishing and Converting Technologies*, Ralph J. Nappi (2014), bahwa Slovenia memiliki pertumbuhan industri percetakan tertinggi yaitu sebesar 12,9%, disusul Indonesia dengan nilai 11,2%, dan China sebesar 8,7% dan disusul Filipina, India, Hungaria, dan seterusnya, hal ini bisa dilihat dari Gambar 1.1. sebagai berikut:



Gambar 1.1 Sepuluh Negara dengan Pertumbuhan Pasar Percetakan Dunia Terbesar 2012-2017

Sumber : Ralph J. Nappi, 2014

Industri percetakan Indonesia terus tumbuh menjadi pemain yang memiliki kekuatan utama di seluruh kawasan Asia Pasifik. Menurut studi *WorldWide Market For Print: Identifying Global Opportunities For The Print Industry* yang dilakukan oleh Economist Intelligence Unit, pasar percetakan Indonesia 2017 diproyeksikan tumbuh menjadi US\$9,1 miliar dari US\$5,3 miliar di tahun 2013, dengan tingkat pertumbuhan industri percetakan 2007-2011 dari 4,1%, sehingga diperkirakan hampir tiga kali lipat antara tahun 2012 dan 2017 yaitu 11,2%, hal ini karena di dukung tingkat pertumbuhan pendapatan produk cetak Asia Pasifik, dan Indonesia diproyeksikan menempati peringkat teratas, di susul Tiongkok, Philipina, dan India (Ralph J. Nappi, 2014).

Hal tersebut dikarenakan Indonesia memiliki dukungan sumber daya alam yang melimpah, sehingga industri percetakan Indonesia mampu berkembang cukup pesat dan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kehidupan ekonomi, politik, sosial dan budaya serta akan terus tumbuh seiring dengan pertumbuhan ekonomi. Hal tersebut dikemukakan Menteri Perindustrian Saleh Husin yang diwakili Dirjen Industri Agro, Panggah Susanto (2015) (harian.analisadaily.com).

Berdasarkan data BPS pada tahun 2014 nilai ekspor komoditi barang cetakan dan grafika sebesar 201 juta Dollar Amerika Serikat. Indonesia mempunyai keuntungan karena memiliki ketersediaan bahan baku kertas yang melimpah dan banyaknya industri percetakan nasional. Peluang untuk tumbuh dan berkembang di masa mendatang sangatlah besar. Ditambah saat ini Indonesia adalah negara penghasil pulp dan kertas terbesar kelima di dunia dan ketiga di Asia (harian.analisadaily.com).

PT. Solo Murni berdiri pada tahun 1976 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan yang menghasilkan berbagai macam produk. Meliputi perlengkapan sekolah, kebutuhan kantor, amplop, buku hard cover, kertas kado, diaries, novelty, kertas surat. Lalu ada OEM (*Original Equipment Manufacturer*) seperti penerbitan buku, majalah, tabloid, undangan pernikahan, produk alat tulis perusahaan, dll. Selain itu juga ada *security printing* seperti formulir SPT form/pajak, PDJP form, formulir pajak, formulir SSP, dsb.

Maka dari itu supaya dapat terus *survive* dalam berkompetisi di industri percetakan, tentunya PT Solo Murni sebagai salah satu pemain besar dalam industri percetakan dan alat tulis di Indonesia yang merupakan *market leader* dalam pengembangan produk baru yang inovatif membutuhkan Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas supaya dapat mengikuti perkembangan zaman dan dapat bersaing dengan para kompetitor seperti Pura Group, PT Macanan Jaya Cemerlang, PT Aksara Grafika Pratama, dan beberapa perusahaan percetakan lain sejenis yang melayani permintaan akan kebutuhan jasa percetakan.

Sedangkan untuk produk buku dan alat tulisnya PT Solo Murni lebih dikenal di masyarakat luas karena produk buku tulisnya dengan merk dagang Kiky, dimana Kiky merupakan produk unggulan buku tulis dari PT Solo Murni yang mempunyai Tagline ‘Topnya Buku Tulis’ ini dikenal karena harga bukunya yang relatif lebih mahal dibandingkan kompetitor lain seperti Sinar Dunia, Campus, Big Boss, AA, dan merk-merk buku yang lain, tetapi dari segi kualitas dan *design* buku tulis Kiky dipersepsikan oleh masyarakat sebagai yang terbaik diantara kompetitor meskipun hal tersebut perlu pengujian lebih lanjut.

Menurut Nawawi (2001) dalam Gaol (2014), sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif) dan potensi yang menjadi motor penggerak organisasi. Dengan sumber daya manusia maka perusahaan akan dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri sehingga sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah *training*. Menurut Mathis (2006), *training* adalah suatu proses dimana orang memperoleh kemampuan yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Aamodt (2007), Goldstein dan Ford (2012) dalam Steensma dan Groeneveld (2010), *training* didefinisikan sebagai sarana sistematis untuk memperoleh keterampilan, peraturan, konsep, atau sikap yang harus menghasilkan peningkatan kinerja peserta pelatihan. Menurut Benedicta dan Appiah (2010) dalam Sultana et al, (2012) dengan *training* akan membuktikan bahwa *training* memainkan peranan penting dalam pengembangan organisasi,

meningkatkan kinerja serta meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya menempatkan perusahaan di posisi yang terbaik untuk menghadapi kompetisi dan bertahan di posisi atas.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas tentu dibutuhkan *training* kepada para karyawan termasuk kepada *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager*. *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* adalah posisi/jabatan yang sangat krusial bagi perusahaan karena *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* inilah yang menjadi kepala pimpinan di masing-masing kantor cabang di daerah dan harus mampu menguasai serta bertanggung jawab atas kebijakan-kebijakan yang dibuat untuk dapat mencapai target dari perusahaan.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan selama menjalani kerja magang dari bulan Juni-September 2016, dengan adanya *training* kepada *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* maka akan dibekali dengan pengetahuan tentang *leadership, communication, action, selling skill* untuk dapat memberi arahan kepada para bawahannya seperti sales, marketing, admin supaya dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari beberapa pembekalan di dalam materi *training* diatas yang di dapat oleh *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* di PT Solo Murni, *leadership* menjadi salah satu yang terpenting karena *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* adalah pimpinan atau perwakilan perusahaan di tiap-tiap cabang yang mempunyai tanggung jawab untuk menjalankan perusahaan cabang sehingga kemampuan *leadership* sangat diperlukan untuk memimpin dan memberi arahan kepada para bawahannya supaya dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasar dari hasil *in depth interview* dengan Manajer *Finance & Accounting* Bapak Rudy Widjatmiko yang sudah bekerja di PT Solo Murni selama tujuh belas tahun di PT Solo Murni dan Supervisor *Internal Trainer* Bapak Eko Raharjo yang sudah bekerja di PT Solo Murni selama empat tahun, pada kenyataannya banyak dari *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* yang tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan tren penjualan buku tulis sedang mengalami penurunan dalam beberapa tahun belakangan ini.

Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan saat ini mulai memfokuskan kepada sektor percetakan jasa atau *job order* yaitu percetakan berdasar *request* dari pelanggan/customer untuk menjadi mitra bisnis, mulai dari McDonalds, KFC, Telkomsel, Faber Castell, Pertamina, Garuda Indonesia, dan beberapa institusi pemerintahan untuk membuat box makanan, kalender, notes, paper bag, formulir, dll. Dan saat ini yang terbaru perusahaan sedang mengembangkan *smart card* untuk menambah variasi percetakan dan menguatkan produk SMS (Solo Murni Security Printing).

Salah satu langkah untuk mendukung kebijakan baru yang ditentukan oleh perusahaan untuk memfokuskan ke sektor jasa, tim *internal trainer* yang dikepalai Bapak Eko Raharjo sudah menyiapkan dan membuat *series of leadership training* untuk *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* yang dilakukan setiap 1 bulan bersamaan dengan agenda *meeting Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* seluruh Indonesia, dengan judul *training* yang pertama “*I’m Valuable Person*”, lalu setelah itu diikuti dengan *training* lanjutan yang kedua “*Valuable Leader*”. Dimana di dalam *training* yang pertama tersebut difokuskan bagaimana cara menjadi pemimpin yang mempunyai kepribadian yang bernilai (*valuable life*) dan dilanjutkan dengan *training* kedua yang difokuskan bagaimana cara menjadi seorang pemimpin yang baik bagi para pengikutnya dan diharapkan dengan *training* ini *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* mampu menerapkan motto “DIPACU” dalam aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Dimana “DIPACU” adalah kependekan dari *Dream, Information, Plan, Action, Control, Evaluation*.

Diharapkan dengan adanya kedua *series of leadership training* tersebut supaya *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* dapat kembali mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu supaya dapat menjadi pemimpin yang baik, seorang *branch manager* harus memiliki kemampuan *leadership* yang baik. Menurut Kinicki (2009;436), *leadership* adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya untuk secara sukarela dalam usaha mencapai tujuan dari organisasi. Dan selain itu *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* juga harus memiliki kemampuan *effective leadership behavior*. Dimana menurut Kotter (1988), *effective leadership* didefinisikan sebagai kepemimpinan yang menghasilkan pergerakan dalam kepentingan jangka

panjang dalam sebuah kelompok tersebut (flexstudy.com).

Adapun untuk mengetahui apakah *training* tersebut bermanfaat bagi *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* serta bermanfaat bagi perusahaan atau tidak, hal tersebut dapat diukur melalui *Evaluating a training using the "four level model"*. Menurut Kirkpatrick (1994) dalam Steensma dan Groeneveld (2010), mengidentifikasi empat level model evaluasi *training*, yaitu:

1. *Reaction to the training*, merupakan jenis evaluasi tahap awal untuk mengetahui apakah peserta *training* menikmati pelatihan dan mengerti materi pelatihan yang disampaikan oleh *trainer*.
2. *Learning measures*, merupakan evaluasi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana peningkatan *knowledge* peserta *training* dari apa yang di dapat dari pelatihan tersebut.
3. *Behavior measures*, merupakan evaluasi untuk mengukur sejauh mana perubahan perilaku termasuk *skill learning* dan ketrampilan yang dimiliki di dalam pekerjaannya (*skill transfer*).
4. *Results*, merupakan evaluasi tahap akhir untuk mengukur apakah tujuan jangka panjang dapat tercapai melalui *training*.

Fenomena ini telah menjadi tantangan tersendiri bagi PT Solo Murni dalam melakukan *training* kepada *Branch Manager*. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Analisis Pengaruh High Quality Training Terhadap Skill Development dan Employee Behavior Telaah Pada : Branch Manager dan Deputy Branch Manager Di PT Solo Murni .**

U
M
M
N

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh positif setelah mengikuti *high quality training* terhadap *skill development* di PT Solo Murni?
2. Apakah ada pengaruh positif setelah mengikuti *high quality training* terhadap *employee behavior* di PT Solo Murni?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian, peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Variabel yang akan diteliti adalah *high quality training*, *skill development*, dan *employee behavior*.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di level *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* di PT Solo Murni.
3. Responden dalam penelitian ini adalah *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager* yang telah mengikuti *training 'IVP & VL'* di PT Solo Murni.
4. Penelitian menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *high quality training* terhadap *skill development* di PT Solo Murni.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *high quality training* terhadap *employee behavior* di PT Solo Murni.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
 - a. Diharapkan akan memberikan tambahan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *high quality training, skill development, dan employee behavior*.
 - b. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengembangan selanjutnya.
2. Manfaat Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan agar perusahaan bisa lebih memahami pengaruh antara *high quality training* terhadap *skill development, dan employee behavior*.
 - b. Diharapkan agar perusahaan terus meningkatkan kualitas *training* terutama *training 'IVP & VL'* untuk *Branch Manager* dan *Deputy Branch Manager*.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Sistematika dalam penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian yang membahas konsep-konsep yang terkait dengan *training, skill development, dan employee behavior*.

BAB III : METODE PENELITIAN

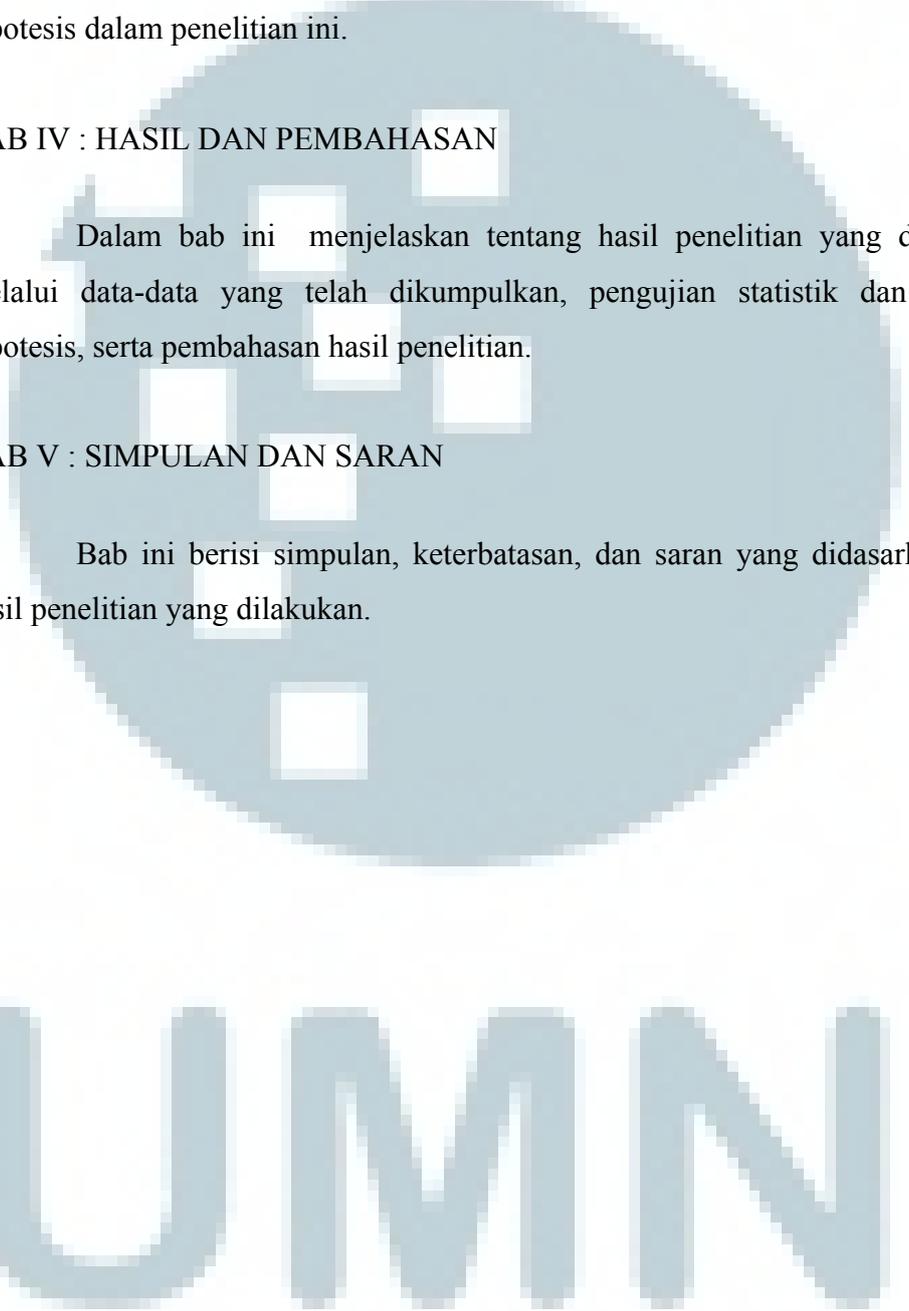
Dalam bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengambilan data, teknik pengumpulan sampel, dan teknik analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang dilakukan melalui data-data yang telah dikumpulkan, pengujian statistik dan analisis hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan, dan saran yang didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan.



UMN