

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang semakin modern terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Perusahaan sebagai organisasi bisnis, agar tetap bertahan dan mampu bersaing dengan kompetitor perlu melakukan upaya untuk mengelola sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia yang sampai saat ini masih menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya pengelolaan Sumber Daya Manusia tersebut menjadi suatu keharusan. Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi diharapkan mampu di kelola secara baik. Karena MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

Melihat manusia sebagai komponen paling esensial dalam setiap langkah organisasi, maka sepatutnya apabila manajemen perusahaan memberikan pembinaan dan dorongan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, agar menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang di dalam melakukan pekerjaan

yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan.

Pada umumnya orang akan berada dalam Manajemen Sumber Daya Manusia sependapat bahwa prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pekerjaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya prestasi kerja yang rasional diterapkan secara obyektif terlihat pada minimal dua kepentingan, yaitu bagi para pegawai, prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Bagi organisasi, prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumberdaya manusia secara efektif. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan prestasi kerja yang dimiliki karyawan karena hal ini akan membawa manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri dan bagi organisasi untuk mencapai sasaran yang di harapkan.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan diantaranya motivasi,kepuasan kerja,kondisi fisik pekerjaan

,sistem kompensasi, dan pengembangan karyawan yaitu melalui pelatihan dan pendidikan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam organisasi adalah melalui program pengembangan karyawan yang di dalamnya meliputi aktivitas pelatihan. pelatihan merupakan salah satu bentuk upaya organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan menurut *Gary Dessler (1997)* adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Pelatihan karyawan juga dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu perusahaan dalam geraknya

ke masa depan. Pentingnya pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pada kenyataannya, pelatihan-pelatihan yang dilakukan perusahaan tidak selalu membuahkan hasil seperti prestasi kerja. Pelatihan yang dilakukan perusahaan seringkali menghadapi kendala-kendala atau hambatan-hambatan. Kendala-kendala yang sering perusahaan-perusahaan hadapi dalam pelatihan adalah latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran dan pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda, pemilihan program pelatihan yang kurang tepat oleh perusahaan, dan perbedaan budaya karyawan.

Dalam hal ini, PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan olahan, perusahaan tersebut perusahaan besar yang mempunyai pangsa pasar yang cukup luas baik di dalam maupun di luar negeri. Produk-produk utama PT. Indofood Sukses Makmur Tbk antara lain Indomie, Supermi, Kecap Indofood, Promina, SUN, dan Bumbu Kaldu Indofood. PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, sebagai produsen mi instan nyaris melenggang sendiri tanpa pesaing, kemunculan berbagai merek tidak mampu

menggoyahkan kedudukannya sebagai produsen terbesar. Selain bidang bisnis mie instan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk juga bergerak dalam bidang bisnis tepung terigu, minyak goreng dan lemak nabati, distribusi, perkebunan, makanan ringan, nutrisi dan makanan khusus, bumbu penyedap makanan dan kemasan.

PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Padalarang sebagai perusahaan besar dan perusahaan yang memproduksi mie terbesar di Indonesia kini tidak menjadi satu-satunya pelaku bisnis mie instan. Hal ini yang harus sangat diperhatikan yang dimulai dari SDM yang ada. Dengan banyaknya produk-produk bermunculan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Padalarang dituntut untuk mencari langkah-langkah agar kelangsungan pengelolaan perusahaan yang sudah bertahun-tahun tetap terjaga. Semua tantangan dan problema yang dihadapi menggugah kesadaran perusahaan akan betapa pentingnya peran pelanggan. PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Padalarang semakin sadar bahwa keberadaannya sebenarnya ditentukan oleh pelanggan. Hal ini memicu PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Padalarang untuk merumuskan langkah-langkah guna semakin meningkatkan pemenuhan kebutuhan mie kepada pelanggan dan untuk bekerja secara lebih profesional.

Seiring dengan perkembangan era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik, maka secara bertahap dengan melihat sisi ekonomi, banyak perusahaan-perusahaan mulai diimplementasikan alat-alat dan system teknologi mutakhir. Namun optimalisasi dan pengembangan sistem operasional dan pengembangan sistem operasional ini menghadapi

masalah utama yakni kualitas dan kompetensi SDM PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Padalarang yang masih kurang, terutama kompetensi dibidang teknologi.

Selain itu, jajaran perusahaan memperhatikan beberapa hal yang kurang positif terdapat PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Padalarang antara lain suasana hati mayoritas karyawan yang cenderung apatis terhadap perubahan organisasi perusahaan dan sesama karyawan, kualitas SDM yang semakin menjadi kendala dengan meningkatnya usia rata-rata, serta SDM yang kurang mampu mengantisipasi kebutuhan konsumen yang kritis yang menginginkan kepuasan optimal.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Padalarang maka diperlukan pengembangan potensi SDM dengan mengupayakan perancangan program-program pelatihan yang efektif. Pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori, sehingga dapat meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Program ini menjadi sangat penting karena berbasis kemampuan SDM berawal dari sejauhmana seseorang karyawan menguasai kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis meneliti:

“Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada Divisi Produksi PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk Padalarang”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah:

1. Bagaimana pelatihan pada PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk ?
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Proses pelatihan pada PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk.
2. Prestasi kerja karyawan pada PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk.
3. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Indofood Sukses Makmur, Tbk.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Dengan dilakukannya penelitian ini maka diharapkan akan diperoleh kegunaan sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

- i. Menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian.
- ii. Dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

b. Secara Praktis

- i. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wawasan dan bahan pertimbangan atau masukan tersendiri bagi seluruh karyawan PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk untuk dijadikan suatu pandangan atau langkah ke depan yang positif agar dapat mengetahui pelatihan apa yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan..
- ii. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan pengetahuan bagi masyarakat mengenai pelatihan-pelatihan apa yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1.4.1 KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1.4.2 Kerangka Pemikiran

Ada beberapa Sumber Daya Manusia yang harus dikelola oleh organisasi, diantaranya adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia

ini harus dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar organisasi dapat berkembang secara optimal. Untuk mewujudkan keseimbangan maka perusahaan harus mengadakan pengembangan karyawan dengan program pelatihan.

Andrew E. Sikula (Susilo Martoyo, 2000:55) memberikan definisi dari pelatihan sebagai berikut:

“Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana personal non manajerial mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu.”

Jhon Bernardin dan Joyce Russell (1993:297) memberikan definisi dari pelatihan sebagai berikut:

“Pelatihan didefinisikan sebagai suatu usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaannya saat ini.”

Tujuan-tujuan utama pelatihan menurut (*Simamora*, 1997), pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam beberapa bidang:

1. Memperbaiki kinerja.
2. Meutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan keterampilan para karyawan melaksanakan tugas sekarang. Dengan diadakannya program pelatihan akan menghasilkan perubahan pada karyawan, yaitu:

1. Keterampilan (Skill)
2. Pengetahuan (Knowledge)
3. Perilaku (Attitude)

Dalam artian pelatihan akan mengubah apa yang karyawan ketahui, bagaimana cara mereka bekerja, dan bagaimana perilaku mereka seharusnya dalam bekerja, atau interaksi mereka baik dengan rekan sekerja maupun atasan.

(*De Cenzo & Stephen P. Robbins, 1997:255*)

Dalam penelitian ini pelatihan yang dibutuhkan karyawan yang kurang dalam bidang teknologi akan mendapatkan pelatihan TIK (Tekhnologi, Informasi dan Komunkasi), sedangkan untuk karyawan yang memiliki sifat

cenderung apatis dan kurang dalam bekerjasama antar sesama karyawan adalah pelatihan team building.

Dengan pelaksanaan pelatihan oleh suatu perusahaan, maka karyawan akan lebih cakap dan terampil. Karyawan akan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, pemborosan dan ausnya mesin akan berkurang dan hasil kerjanya akan lebih baik. Dengan demikian prestasi kerja seorang pegawai akan semakin tinggi pula.

Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (1997: 210) mengemukakan bahwa tujuan utama dari pelatihan tiada lain adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Jhon Bernardin dan Joyce Russell (1993:379) merumuskan definisi prestasi kerja sebagai berikut:

“Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu.”

Berdasarkan uraian dan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya keterkaitan hubungan erat antara pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik dan sesuai rencana serta tujuan yang telah ditetapkan pelatihan yang dilaksanakan kepada karyawan, maka akan meningkatkan prestasi kerja, karena dengan pelatihan tersebut para karyawan memperoleh

pengetahuan dan keahlian, dan ini merupakan bentuk kontribusi bagi karyawan terhadap perusahaan, begitu pula sebaliknya. *Bernardin dan Russel* (dalam Martoyo, 2000) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut.

1. Quality (Kualitas)

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Quantity (Kuantitas)

Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Timeliness (Jangka Waktu)

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4. Cost Effective (Efektivitas Biaya)

Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

5. Need for Supervisor (Tingkat Supervisi)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. Interpersonal Import (Efek hubungan intrapersonal)

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Secara luas tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja menurut *Henry Simamora* (1997:424-432) mengemukakan adanya pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- Telaah Gaji, keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya.
- Kesempatan Promosi, keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan.

2. Tujuan Pengembangan

Informasi yang dihasilkan penilaian prestasi kerja digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja

Umpan balik prestasi kerja merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- Meningkatkan prestasi kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.

- Menentukan tujuan-tujuan progresi karir

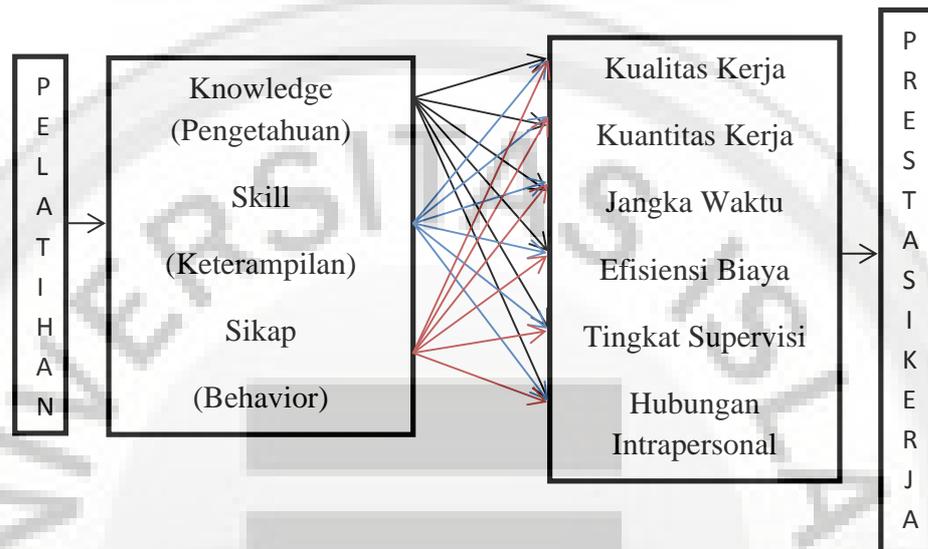
Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Seperti telah diuraikan diatas, maka terlihat bahwa peran pelatihan pada intinya adalah untuk meningkatkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill) dan sikap (attitude) para pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat. Seperti yang dikemukakan oleh *Edwin B. Flippo*:

“Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja.”

Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja.

Gambar Kerangka Pemikiran



1.6 Hipotesis

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian adanya pengaruh Stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan, maka hipotesis dari penjelasan diatas yaitu **“Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.”**