

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansnis, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Rosleny Marliani, M.Si (2015:17) Sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi penting dalam perusahaan. Hal ini disebabkan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja orang-orang yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitasnya, perusahaan harus memulainya dengan perbaikan produktivitas karyawan. Dalam hal inilah pemahaman tentang perilaku manusia menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Usaha dari *Wong Coco* Grup dimulai pada tahun 1984 dengan berdirinya PT. Keong Nusantara Abadi yang memproduksi *escargots* (siput daging) yang sebagian besar dari mereka seluruhnya diekspor ke luar negeri. Pabrik pengolahan *escargot* pertama kali didirikan di Natar, Lampung Selatan. Daging bekicot, yang awalnya tidak menarik bagi orang Indonesia sebenarnya telah menjadi makanan favorit dan mewah untuk orang-orang di seluruh Dunia. *Escargot* terkenal di internasional terutama di Perancis dan Kanada. PT. Keong Nusantara Abadi berusaha untuk memperpanjang garis makanan dan minuman lainnya, seperti *Nata de Coco*, *Aloe Vera*, Palm Buah, *Jelly*, *Ice Bon Bon*, *Grass Jelly*, *Sirsak Jus*, *Ice Coffee*, jagung manis, Fermentasi Bean, dan lain-lain. PT. Keong Nusantara Abadi menjadi produsen utama minuman kaleng *Nata de Coco*. Saat ini, *Wong Coco* menjadi perusahaan pemimpin *Nata de Coco* di pasaran Indonesia.

Pada tahun 2000 PT. Keong Nusantara Abadi memperoleh sertifikat ISO 9001 dari Basa Industry Quality Insurance. Dalam penerapan system manajemen mutu, dibentuk tim ahli dari Perancis, Jepang, Taiwan untuk membantu PT. Keong

Nusantara Abadi. Mereka ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka dalam peningkatan kualitas dan pengembangan sanitasi, kebersihan produksi, kapasitas produksi, pangsa pasar serta manajemen perusahaan. Faktor-faktor penting itu yang telah membuat produk Wong Coco dicari oleh konsumen meskipun harganya lebih mahal jika dibandingkan dengan yang lain konsumen yang peduli pada kualitas dan kesehatan memahami bahwa kepuasan adalah hal yang tidak ternilai. Melalui penelitian yang berkelanjutan perusahaan pada divisi *Research and development* telah berhasil membuat beberapa terobosan dan diversifikasi produk, menambahkan produk makanan dan minuman Wong Coco sampai 35 jumlahnya dalam langkah untuk memenuhi tuntutan untuk konsumsi makanan olahan, Wong Coco telah mendirikan pabrik baru seluas 28 Ha di Bajar dan Kediri. Sejalan dengan visi perusahaan, pabrik ini akan membawa PT. Keong Nusantara Abadi ke baris atas produsen makanan dan minuman bersekala internasional.

Sebagai perusahaan berorientasi *export* PT. Keong Nusantara Abadi memiliki fokus yang tinggi pada masalah lingkungan dan infrastruktur sosial. Pengelolaan limbah dipantau ketat untuk menjaga agar tetap ramah lingkungan. Dengan konsistensi tersebut, PT. Keong Nusantara Abadi memenangkan “*Best Environmental Management Award*” pada tahun 2001. Berkat dari manajemen atas, para pakar yang dapat diandalkan dan karyawan yang suka bekerja keras, PT. Keong Nusantara Abadi berhasil memenangkan beberapa penghargaan. Antara lain adalah daftar putih dari badan fasilitasi *export* dan pengelolaan data keuangan RI 1992-1997, karyawan terbaik di provinsi Lampung 2003, *Best* produksi dengan orientasi lingkungan di Lampung dan *Zero Accident* di tahun 2002. Selain itu, perusahaan ini memenangkan penghargaan Primaniarta beturut-turut pada tahun 1993, 2004, 2005. Penghargaan diberikan untuk keberhasilan meningkatkan non-migas dan *export* dengan syarat industri manajemen yang sehat, menghasilkan devisa, pengelolaan sampah yang modern, dan manajemen SDM yang baik. Pada tahun 2005 PT. Keong Nusantara Abadi menerima Primaniata untuk kategori *global Brand Builder*.

Menurut Edy Sutrisno (2014:102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan dari menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja. Karyawan adalah orang yang bekerja disuatu perusahaan atau lembaga dan digaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan belas jasa berupa uang.

Menurut Edy Sutrisno (2017:104) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Meningkatkan hasil yang dicapai adalah pencapaian yang dihasilkan sebelumnya harus lebih ditingkatkan lagi supaya dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Semangat kerja adalah keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang

diharapkan. Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Setiap orang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya semangat kerja. Pengembangan diri adalah suatu kegiatan meningkatkan kemampuan diri, berdasarkan pemahaman tentang potensi diri yang positif dan mampu mengangkat kepercayaan diri sehingga dapat merubah keadaan diri dari yang sebelumnya hanya bermanfaat bagi sedikit orang menjadi bermanfaat bagi orang banyak. Mutu adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu yang banyak digunakan dalam bisnis, rekayasa dan manufaktur dalam kaitannya dengan teknik dan konsep untuk memperbaiki kualitas produk atau jasa yang dihasilkan. Efisiensi adalah suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber/biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan.

Implementasi kemampuan di PT. Keong Nusantara Abadi adalah mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Implementasi meningkatkan hasil yang dicapai di PT. Keong Nusantara Abadi adalah berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Implementasi semangat kerja di PT. Keong Nusantara Abadi adalah usaha untuk menjadi lebih baik lagi dari hari kemarin. Implementasi pengembangan diri di PT. Keong Nusantara Abadi adalah senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Implementasi mutu di PT. Keong Nusantara Abadi adalah selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Implementasi efisiensi di PT. Keong Nusantara Abadi adalah perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Tabel 1.1 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Keong Nusantara Abadi

NO	DEPARTEMEN	JABATAN	JUMLAH		
1	Manajer	Manajer Produksi	1		
		Manajer Pabrik	1		
2	Administrasi	Administrasi Pabrik	1		
		Adm. Nata Export	1		
		Adm. Gudang Packing dan Karantina	2		
		Adm. Fermentasi	1		
		Adm. Laboratorium	1		
3	Produksi	Kabag. Nata Export	1		
		Staff Nata Export	25		
		Kabag. Nata Lokal	1		
		Wakabag Nata Lokal	1		
		Dm. Pro. Nata Lokal	1		
		Staff Nata Lokal	27		
		Dm. Pro Nata Lokal	1		
		Staff. Fermentasi	16		
		4	Supervisor	SPV. PRO. Nata Export	1
				SPV. Seamer Nata Export	1
SPV. Retort Nata Export	1				
SPV. QC. Proses Export	1				
SPV. Preparation Line Nata	1				
SPV. QC. Proses Lokal	1				
SPV. Nata Lokal	1				
SPV. Maintenance Umum	1				
SPV. Maintenance Produksi	4				
SPV. Maintenance	1				
5	Maintenance	Kabag. Maintenance Produksi	1		
		Wakabag Maintenance Umum	1		
		Staff Maintenance	1		
6	Warehouse	Kabag. Gudang Pcking	1		
		Staff Gudang	63		
7	Quality Control	Kabag. Listrik	1		
		Staff Listrik	1		
9	Laboratorium	Staff Laboratorium	39		
10	Sanitasi	Staff Sanitasi	5		
		Jumlah Karyawan	209		

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa PT. Keong Nusantara Abadi memiliki karyawan sebanyak 209 dengan jabatan dan tugas masing-masing sesuai dengan tugasnya, tugas bagian produksi yang memiliki karyawan sangat banyak yaitu dengan jumlah 68 sampel karena bagian produksi yang menentukan turun naiknya pendapatan sebuah perusahaan dan merupakan bagian paling penting dalam perusahaan. Tugas bagian diatas terlihat masih belum cukup untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di dalam perusahaan.

Produktivitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat mengarahkan karyawan pada rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Apabila karyawan memiliki pencapaian kualitas yang tinggi, maka berdampak positif pada perusahaan yaitu mempengaruhi situasi kerja yang profesional dan karyawan bekerja dengan percaya diri yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki pencapaian yang rendah, maka tujuan perusahaan akan terhambat, bahkan hal buruk yang terjadi apabila banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja yang tinggi maka produktivitas karyawan akan menurun. Berikut kriteria penilaian yang ada di perusahaan PT. Keong Nusantara Abadi Lampung, yaitu:

Tabel 1.2 Kriteria Penilaian Karyawan Bagian Produksi PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

No	Kriteria	Range	Sebutan Kualitas	Keteranngan
1	Kemampuan menerima bobot pekerjaan	91%-100%	Sangat Baik	Hasil kerja memuaskan
		76%-90%	Baik	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan
		61%-75%	Cukup	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan
		51%-60%	Kurang	Hasil kerja mempunyai 5 kealahan
		< 50%	Buruk	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan
2	Peningkatan hasil yang dicapai	91%-100%	Sangat Baik	Hasil kerja memuaskan
		76%-90%	Baik	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan
		61%-75%	Cukup	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan
		51%-60%	Kurang	Hasil kerja mempunyai 5 kealahan
		< 50%	Buruk	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan
3	Keuletan/ketekunan bekerja	91%-100%	Sangat Baik	Hasil kerja memuaskan
		76%-90%	Baik	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan
		61%-75%	Cukup	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan
		51%-60%	Kurang	Hasil kerja mempunyai 5 kealahan
		< 50%	Buruk	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan
4	Pengembangan	91%-100%	Sangat Baik	Hasil kerja memuaskan

	diri	76%-90%	Baik	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan
		61%-75%	Cukup	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan
		51%-60%	Kurang	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan
		< 50%	Buruk	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan
5	Memperbaiki kualitas produk yang dihasilkan	91%-100%	Sangat Baik	Hasil kerja memuaskan
		76%-90%	Baik	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan
		61%-75%	Cukup	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan
		51%-60%	Kurang	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan
		< 50%	Buruk	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan
6	Meninjau hasil produktivitas	91%-100%	Sangat Baik	Hasil kerja memuaskan
		76%-90%	Baik	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan
		61%-75%	Cukup	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan
		51%-60%	Kurang	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan
		< 50%	Buruk	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan

Sumber : PT. Keong Nusantara Abadi Lampung

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kriteria penilaian produktivitas karyawan secara umum di PT. Keong Nusantara Abadi Lampung. Dan berikut adalah hasil dari penilaian Produktivitas Karyawan pada tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Laporan Produksi Tahun 2018 PT. Keong Nusantara Abadi

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI	TARGET PRODUKSI PERBULAN (UNIT)	PENCAPAIAN PERBULAN (UNIT)	KUALITAS	KETERANGAN
1	JANUARI	209	10.000	97,75%	Sangat Baik	Memuaskan
2	FEBRUARI	209	10.000	98,65%	Sangat Baik	Memuaskan
3	MARET	209	10.000	97,95%	Sangat Baik	Memuaskan
4	APRIL	209	10.000	96,85%	Sangat Baik	Memuaskan
5	MEI	209	10.000	99,50%	Sangat Baik	Memuaskan
6	JUNI	209	10.000	98,25%	Sangat Baik	Memuaskan
7	JULI	209	10.000	99,10%	Sangat Baik	Memuaskan
8	AGUSTUS	209	10.000	98,65%	Sangat Baik	Memuaskan
9	SEPTEMBER	209	10.000	98,45%	Sangat Baik	Memuaskan
10	OKTOBER	209	10.000	98,95%	Sangat Baik	Memuaskan
11	NOVEMBER	209	10.000	99,35%	Sangat Baik	Memuaskan
12	DESEMBER	209	10.000	97,50%	Sangat Baik	Memuaskan
Total Produksi Per Tahun				98,41%	Sangat Baik	Memuaskan

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi 2019

Dari tabel diatas diketahui presentase hasil pencapaian produksi dalam tahun 2018 yaitu 98,41% maka disimpulkan hasil laporan produksi sangat baik dan

memuaskan. Pencapaian produksi mengalami peningkatan dan penurunan. Pada bulan Mei yang hampir mencapai target yaitu 99,50% dan pada bulan April yang mengalami penurunan yaitu 96,85% diantara pencapaian produksi pada bulan yang lainnya. Dari data tersebut dapat diketahui dimana pencapaian produksi selalu konsisten, dan mencapai hal itu terjadi karena adanya penerapan Pelatihan dan Keselamatan Kesehatan Kerja yang memadai. Namun pencapaian pun masih kurang tercapai karna belum menghasilkan pencapaian secara maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Untuk itu diperlukan cara dalam meningkatkan produktivitas karyawannya.

Cara meningkatkan pencapaiannya adalah berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil pencapaiannya merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan di PT. Keong Nusantara Abadi adalah fokus pada tugas yang terpenting, perkirakan lagi waktu pengerjaannya, rencanakan apa yang akan dikerjakan, abaikan gangguan-gangguan yang tidak terlalu penting. Dalam semangat bekerja berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya di PT. Keong Nusantara Abadi.

Dalam pengembangan diri lebih meningkatkan kemampuan kerja yg dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan oleh karyawan PT. Keong Nusantara Abadi begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan PT. Keong Nusantara Abadi untuk lebih meningkatkan kemampuan yang ada pada dirinya. Dalam mutu selalu berusaha untuk lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya

sendiri. Dalam efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Kaswan (2011:2) Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. Menurut Kaswan (2011:77) mengungkap beberapa indikator dalam pelatihan sebagai berikut: identifikasi, motivasi, lingkungan pembelajaran, penerapan, metode dan hasil. Identifikasi adalah kegiatan yang mencari, menemukan, mengumpulkan, meneliti, mendaftarkan, mencatat data dan informasi dari kebutuhan lapangan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Lingkungan pembelajaran adalah tempat berlangsungnya kegiatan belajar yang mendapatkan pengaruh dari luar terhadap keberlangsungan kegiatan tersebut. Penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya. Metode adalah prosedur atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.

Implementasi identifikasi di PT. Keong Nusantara Abadi adalah menyesuaikan diri terhadap individu yang lain. Implementasi motivasi di PT. Keong Nusantara Abadi adalah memotivasi sesama karyawan untuk mendorong suatu perbuatan demi mencapai tujuan. Implementasi lingkungan pembelajaran pada PT. Keong Nusantara Abadi adalah berlangsungnya kegiatan belajar untuk menyesuaikan diri demi mendapatkan pengaruh dalam proses pembelajaran. Implementasi penerapan di PT. Keong Nusantara Abadi adalah menjalankan teori, metode dan hal lain

untuk mencapai tujuan tertentu. Implementasi metode di PT. Keong Nusantara Abadi adalah pelaksanaan prosedur yang ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu. Implementasi hasil di PT. Keong Nusantara Abadi adalah pencapaian hasil tujuan yang dilakukan oleh karyawan.

Produktivitas yang dihasilkan karyawan adalah faktor utama untuk menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam persaingan global. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih optimal dan berpengaruh baik bagi perusahaan. Seperti pemberian pelatihan merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan dan langkah untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawan dan langkah terbaik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya karyawan dengan pelatihan yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Penilaian produktivitas di PT. Keong Nusantara Abadi dilakukan dalam 1 bulan sekali, penilaian dilakukan oleh perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing kemampuan per individu karyawan dan akan disetujui atau dinilai oleh Kabag atau Manajer yang sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Cara menilai pelatihan dilakukan melalui penilaian produktivitas karyawan pra training, monitoring pelaksanaan program training, monitoring efektivitas training, pencatatan dilembar penilaian. Tinggi rendahnya produktivitas karyawan dapat dilihat berdasarkan dokumen dan pelatihan sebagai penilaian produktivitas karyawan. Penilaian Pelatihan karyawan dinyatakan dengan mutu angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.4 Standar Penilaian Pelatihan

KETERANGAN	NILAI ANGKA
Sangat Baik	91%-100%
Baik	76%-90%
Cukup Baik	61%-75%
Kurang Baik	51%-60%

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi, 2019

Berdasarkan Data Diatas Menjelaskan Nilai angka dan Keterangan yang sesuai dengan Penilaian Pelatihan di PT. Keong Nusantara Abadi untuk setiap karyawan

dinilai dengan Kurang Baik sampai Sangat Baik dan memiliki hasil nilai Presentase sesuai dengan penilaian tersebut.

Tabel 1.5 Data Karyawan yang Mengikuti Pelatihan dan Sosialisasi Tahun 2018

Bulan	Kegiatan	Jumlah Karyawan
Januari	Kemampuan terhadap pekerjaan	11 orang
	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	12 orang
Februari	Penguasaan terhadap pekerjaan	14 orang
	Kualitas hasil kerja	14 orang
Maret	Inisiatif Kerja	13 orang
	Motivasi Kerja	12 orang
April	Pelatihan ISO	21 orang
Mei	Pelatihan BPPOM dan Halal	35 orang
Juni	Pelatihan SOP (Standar Operasional Prosedur)	26 orang
Juli	Pelatiham Keselamatan dan Kesehatan Kerja	15 orang
	dan Pelatihan Darurat Bencana	15 orang
Agustus	Pelatihan GMP SSOP	28 orang
September	Pelatihan HCCP	27 orang
Oktober	Pelatihan pembahasan produk dan kehygienisan prodak	29 orang
November	Loyalitas atau dedikasi terhadap perusahaan	15 orang
	Disiplin terhadap pekerjaan	20 orang
Desember	Pelatihan Food Safety	24 orang

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi

Dari data diatas jadwal Pelatihan karyawan dan peserta Pelatihan Karyawan menunjukkan Evaluasi penilaian karyawan peserta pelatihan pada PT. Keong Nusantara Abadi. Penilaian Pelatihan diindikasikan bahwa kualitas dan kuantitas kerja masih belum sesuai produktivitas karyawan yang dihasilkannya. Diduga tidak ada selebrasi saat pencapaian prestasi atau target dengan penjelasannya tidak mendapatkan penghargaan atau pencapaian prestasi atau target keberhasilan mereka. Selanjutnya Pelatihan ini tidak didukung oleh pemimpin, karena pimpinannya punya prioritas yang lain padahal pembangunan, peningkatan hasil yang dicapai harus mendapat dukungan dari para pimpinan. Salah satu penyebab tidak tercapainya Produktivitas secara maksimal adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh

dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawannya. Pelatihan kerja yang ada didalam evaluasi sangat mempengaruhi Pelatihan yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugasnya dan juga sangat mempengaruhi produktivitas karyawan yang dihasilkannya. Maka dari itu, kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki karyawan seharusnya diberikan sesuai dengan kriteria yang dimiliki oleh seorang karyawan. Berikut hasil yang dicapai setelah mengikuti pelatihan, yaitu:

Tabel 1.6 Hasil Perkembangan Jumlah Peserta Pelatihan Bagian Produksi

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Peserta Pelatihan	Hasil yang dicapai setelah mengikuti Pelatihan (%)	Keterangan
1	Januari	209	23	68,51%	Cukup Baik
2	Februari	209	28	72,47%	Cukup Baik
3	Maret	209	25	70,48%	Cukup Baik
4	April	209	21	60,81%	Kurang Baik
5	Mei	209	35	80,75%	Baik
6	Juni	209	26	71,35%	Cukup Baik
7	Juli	209	30	79,86%	Baik
8	Agustus	209	28	72,54%	Cukup Baik
9	September	209	27	71,34%	Cukup Baik
10	Oktober	209	29	73,64%	Cukup Baik
11	November	209	35	80,64%	Baik
12	Desember	209	24	70,24%	Cukup Baik
Total Hasil Perkembangan Pelatihan Per Tahun				72,72%	Cukup Baik

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi, 2019

Data Tabel 1.5 diatas, terlihat bahwa jumlah peserta Pelatihan karyawan yang ada di PT. Keong Nusantara Abadi dengan hasil keseluruhan yaitu 72,72% maka disimpulkan hasil perkembangan peserta pelatihan produksi cukup baik untuk mengikuti pelatihan yang dicapai. Peserta pelatihan ini menunjukkan bahwa para peserta karyawan menyadari betapa penting nya pelatihan yang diberikan. Namun peserta per bulan nya mengalami naik turun dan tidak stabilnya dalam mengikuti Pelatihan ini. Hasil presentase data diatas tidak stabil mengalami naik turun hasil yang dicapai setelah pelatihan. Dalam setahun semua karyawan bagian produksi mengikuti Pelatihan secara bergantian dan semua nya pernah mengikuti Pelatihan yang sudah terjadwalkan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki evaluasi penilaian karyawan tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjakan sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk itulah Pelatihan setiap karyawan sangat dibutuhkan untuk perkembangan perusahaan, produktivitas karyawan mengacu pada banyak faktor termasuk Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya pada suatu perusahaan tertentu. Seorang karyawan yang dapat mengkondisikan Pelatihannya dengan baik tentu akan membuat Produktivitas Karyawan menjadi optimal sehingga Produktivitas Karyawan dapat terlaksana dengan baik pula. Menurut Mangkunegara (2009:161) Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, perusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek dari lingkungan kerja yang menyebabkan kebakaran, kekuatan aliran listrik, terpotong, luka memar, kesleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara umum adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek.

Menurut Mangkunegara (2009:163) indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah, keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Keadaan tempat lingkungan kerja adalah ruang kerja yang terlalu padat dan sesak, penyimpanan barang sangat diperhitungkan keamanannya, timbul aroma yang tidak sedap dikarenakan bahan mentah seperti lidah buaya untuk pembuatan Nata de Coco. Udara yang engap dikarenakan kurangnya ventilasi didalam ruangan. Penerangan lampu sudah memadai didalam ruangan produksi. Dan pemakaian peralatan kerja yang memadai demi kenyamanan karyawan dan terjaga kesterilannya. Peralatan perlindungan yang digunakan saat bekerja di bagian produksi mencakup satu set perlengkapan baju berupa masker mulut, penutup kepala, jas penutup badan, sarung tangan lateks, dan sepatu boot.

Implementasi keadaan tempat lingkungan kerja di PT. Keong Nusantara Abadi adalah melakukan pelebaran ruang kerja demi kenyamanan karyawan. Implementasi pengaturan udara di PT. Keong Nusantara Abadi adalah pemasangan sirkulasi udara diruang kerja. Implementasi pengaturan penerangan di PT. Keong Nusantara Abadi adalah pemasangan lampu penerangan untuk mempermudah bekerja di dalam ruangan. Implementasi pemakaian peralatan kerja di PT. Keong Nusantara Abadi adalah menggunakan peralatan kerja dengan pengamanan yang baik. Implementasi kondisi fisik dan mental karyawan di PT. Keong Nusantara Abadi adalah siap menjalankan tugas tanggung jawab dan wewenang yg sudah di berikan kepada perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) penting untuk diterapkan dalam sebuah perusahaan karena dapat menciptakan lingkungan yang aman dan sehat serta dapat memberikan perlindungan bagi para pekerja. Sebagai mana dikemukakan oleh I Komang Ardana, dkk (2012:208), bahwa “K3” bertujuan untuk memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja aman, sehat, dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta memacu produktivitas kerja para pekerja.” Pada dasarnya, penerapan sistem manajemen secara umum untuk berbagai bidang dan tingkatan adalah sama, perbedaannya hanya pada kegiatan operasionalnya. Berikut data yang mencakup kecelakaan kerja, yaitu:

Tabel 1.7 Jumlah Kecelakaan Kerja pada PT. Keong Nusantara Abadi

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	KATEGORI KECELAKAAN KERJA		
		RINGAN	SEDANG	BERAT
2016	190	18	19	2
2017	189	24	14	1
2018	209	30	10	0

Sumber: PT. Keong Nusantara Abadi Lampung, 2019

Berdasarkan data jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2016-2018 diketahui tingkat kecelakaan kerja berfluktuasi. Kecelakaan kerja ringan yang terjadi seperti kesleo, kelelahan, alergi dan infeksi selanjutnya kecelakaan sedang seperti patah tulang, patah tangan, patah kaki dan gangguan pendengaran. Sedangkan kecelakaan kerja

berat yaitu menyebabkan cacat seumur hidup dan karyawan meninggal dunia. Tiap tahun kecelakaan kerja dapat mengalami peningkatan dan penurunan. Selain kecelakaan kerja yang terjadi berdasarkan data pra survey yang dilakukan penulis terdapat beberapa pernyataan yang menunjukkan kurangnya mengawasi data-data kerja karyawan, terdapat kesalahan dalam mengambil tindakan terutama pada saat mengalami tekanan, para karyawan kurang memahami prosedur, kurang hati-hatian dalam menggunakan alat kontrol dan kurangnya pengawasan sehingga karyawan yang tidak didalam pengawasan bekerja dengan tidak stabil maka hasil produksi tidak maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Maka dari itu perlu pencegahan kecelakaan kerja.

Cara yang tepat untuk pencegahan kecelakaan kerja yaitu melakukan pelatihan pembelajaran untuk menanggulangi pencegahan faktor-faktor kecelakaan kerja, melakukan pemeriksaan terhadap tingkat kebisingan, getaran, temperatur, kelembababan supaya tidak menyebabkan kelelahan karyawan. Memberi petunjuk kepada para karyawan tentang tindakan yang harus diambil dalam keadaan luar biasa atau darurat, para pekerja diharuskan mengetahui alat-alat kontrol secara tidak sengaja dapat mengaktifkan peralatan sehingga usaha perlindungan dapat dilakukan dengan baik sesuai prosedur.

Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada perusahaan, dan menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Karyawan, Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“PENGARUH PELATIHAN DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI NATA DE COCO DI PT. KEONG NUSANTARA ABADI LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang ada, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi Nata de Coco di PT. Keong Nusantara Abadi?
2. Apakah pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi Nata de Coco di PT. Keong Nusantara Abadi?
3. Apakah pengaruh Pelatihan dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi Nata de Coco di PT. Keong Nusantara Abadi?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah karyawan produksi Nata de Coco di PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Pelatihan dan Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi Nata de Coco di PT. Keong Nusantara Abadi.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilakukan di PT.Keong Nusantara Abadi yang beralamat di Jl. Raya Branti KM 18 Desa Bumisari RK.11 Kec.Natar, Kab.Lampung Selatan, Prov. Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Pelatihan, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Karyawan bagian produksi Nata de Coco.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi Nata de Coco pada PT. Keong Nusantara Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi Nata de Coco pada PT. Keong Nusantara Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi Nata de Coco pada PT. Keong Nusantara Abadi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan di PT. Keong Nusantara Abadi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan di waktu yang akan datang khususnya dalam Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Karyawan produksi Nata de Coco.
2. Bagi Peneliti, penelitian ini merupakan salah satu kesempatan untuk menerapkan teori yang diperoleh dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, serta dapat menjadi acuan peneliti-peneliti berikutnya.
3. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yg sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Merupakan bab yang menjelaskan mengenai metode penelitian. Hal-hal yang tercantum dalam bab ini antara lain variabel penelitian termasuk pengukuran dan definisi operasionalnya, jenis dan sumber data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Merupakan bagian dari analisis data yang memngelolah data dengan data analisis yang telah ditetapkan sehingga bisa menguji hipotesis.

BAB V Simpulan dan Saran

Berisikan tentang kesimpulan-kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN