

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan zaman telah membawa kita pada perubahan hidup manusia yang semakin pesat di era globalisasi ini. Perubahan yang signifikan juga ditunjukkan pada persaingan usaha yang berbentuk produk / jasa antara perusahaan-perusahaan yang menjadikan usaha ini sebagai pangsa pasar utama pada perusahaan yang dijalankan. Dengan kompetitor yang beranekaragam mengharuskan kita sebagai perusahaan harus bekerja keras, dan selalu meningkatkan kualitas dari usaha yang dijalankan dalam mengelola pangsa pasar dengan baik demi terciptanya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Tetapi perusahaan bahkan ada yang telah mengalami penurunan usaha karena terfokus pada berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja sekaligus daya saingnya, Upaya-upaya tersebut penting dilakukan sebagai bentuk adaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternalnya, namun seringkali tanpa disadari perusahaan mengabaikan integrasi internal perusahaan, seperti melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM)nya sebagai salah satu *aset* penting perusahaan.

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT Central Pertiwi Bahari. PT Central Pertiwi Bahari berdiri sejak 8 Juli 1998 di Lampung, yang beralamat di jalan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, PT Central Pertiwi Bahari adalah merupakan perusahaan yang memiliki tambak terbesar di Indonesia dan terintegrasi vertikal mulai dari indukan udang, pembesaran benur, budidaya udang, pabrik pakan udang, proses panen, pembekuan dan pemrosesan udang hingga ekspor. Kami juga menjamin kualitas udang yang terbaik untuk ekspor dan memiliki teknik budidaya udang terancang di Indonesia. Kami memiliki otomatisasi dalam produksi pakan. Kami adalah pemimpin pasar (market leader) dalam penjualan pakan udang dan ikan di Indonesia. Saat ini bisnis kami mulai merambah ke retail industry, salah satu produk unggulan kami adalah FIESTA SEAFOOD.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan itu bukan hanya tenaga kerja tetapi faktor produksi lainnya, antara lain modal dan keahlian. Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena produktivitas kerja karyawan menuntut perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam indah puji hartatik (2014, p.218) dapat diartikan 2 perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas kerja karyawan bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas kerja karyawan individu perlu ditingkatkan secara terus-menerus, agar produktivitas kerja

karyawan dapat lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan.

PT Central Pertiwi Bahari memiliki tujuan yaitu meningkatkan daya saing dan target produksi perusahaan melalui inovasi serta peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu. Usaha pokok dari perusahaan ini adalah pengolah dan eksportir udang. PT Central Pertiwi Bahari mempunyai target pencapaian produksi dalam pertahunnya, dimana target perusahaan dapat dikatakan baik apabila telah mencapai 90% pertahun. salah satu tujuan perusahaan untuk mencapai target yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu maka dituntut agar seluruh karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan selalu berusaha mendorong produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Pada PT Central Pertiwi Bahari produktivitas kerja karyawan dapat diukur dari persentase pencapaian target produksi yang telah ditetapkan. Pencapaian target produksi PT Central Pertiwi Bahari 2018 sebesar 77,4%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Central Pertiwi Bahari belum dapat dikatakan baik karena masih belum mencapai 90% dari target. Pemberian target pencapaian dalam sebuah perusahaan adalah salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. berikut adalah pencapaian target produksi perusahaan pertahunnya, hal tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Pencapaian Target Produksi Tahun 2018

| Bulan | Target Produksi | Pencapaian | Persentase |
|--------------|------------------------|-------------------|-------------------|
| Januari | 60.000/pax | 54.525/pax | 91% |
| Februari | 60.000/pax | 45.050/pax | 75,1% |
| Maret | 60.000/pax | 42.545/pax | 70,9% |
| April | 60.000/pax | 32.524/pax | 54,2% |
| Mei | 60.000/pax | 45.000/pax | 75% |
| Juni | 60.000/pax | 56.725/pax | 95% |
| Juli | 60.000/pax | 42.325/pax | 70,5% |
| Agustus | 60.000/pax | 60.000/pax | 100% |
| September | 60.000/pax | 43.255/pax | 72,1% |
| Oktober | 60.000/pax | 44.344/pax | 74% |
| November | 60.000/pax | 55.620/pax | 93% |
| Desember | 60.000/pax | 35.650/pax | 59,4% |
| Rata - rata | 60.000/pax | 46.440/pax | 77,4% |

Sumber: PT Central Pertiwi Bahari (2018)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa target produksi pada tahun 2018 pencapaian target produksi menurun sebesar 77,4% maka karyawan PT Central Pertiwi Bahari 2018 dinilai kurang dapat memaksimalkan proses produksi. Hal ini dibuktikan dengan tidak tercapainya jumlah target produksi yang telah di tentukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara 26 maret 2019 dengan kepala produksi, tidak tercapainya target mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah disebabkan karena karyawan tidak bekerja secara maksimal dan kurangnya semangat dalam bekerja sehingga karyawan bermalas-malasan. Tidak tercapainya target tersebut berdampak negatif terhadap pendapatan

perusahaan dan pada akhirnya menyebabkan laba yang dihasilkan juga tidak optimal.

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2009) filosofi dari spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradapan manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang di capai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang di pergunakan persatuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat di lakukan secara praktek tapi sukar di laksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang di pergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda.

Pelatihan menurut Veithzal Rivai (2004) pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula yang di kutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Dari pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan itu adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan - tujuan organisasional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala produksi di ketahui dari tahun ke tahun terjadi fluktuasi peningkatan dan penurunan antara target dan realisasi dari sisi pelatihan dan produktivitas kerja karyawan PT. Central Pertiwi Bahari. Peningkatan dan penurunan ini dapat menjadi indikasi bahwa pelatihan dan produktivitas kerja karyawan selama ini tidak setabil, maka diharapkan melalui pelatihan yang baik nantinya dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Central Pertiwi Bahari. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka karyawan tersebut akan bisa bekerja semaksimal mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Keterikatan kerja merupakan suatu hal positif dalam melaksanakan tugas, serta dapat memberikan pandangan yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri dari tenaga, dedikasi, dan penyerapan. Tenaga ditandai oleh tingginya tingkat energy saat seseorang sedang bekerja dan berusaha memberikan yang terbaik dalam satu pekerjaannya serta selalu bisa memaknai setiap pekerjaan yang sedang dilakukan. Terahir yaitu penyerapan yang ditandai dengan focus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Studi – studi baru sudah menunjukkan bahwa keterikatan dapat di bedakan dari konsep – konsep yang terkait seperti pekerjaan yang diberikan, antusias dalam bekerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD keterikatan karyawan terhadap produktivitas kerja PT. Central Pertiwi Bahari menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki lingkungan yang menyenangkan, maka dari itu terdapat karyawan yang kurang memiliki rasa keterikatan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang sering mengajukan izin sehingga membuat rekan kerja yang lainnya mendapat beban yang lebih berat dan deadline kerja yang membuat tidak maksimal selain itu juga karyawan yang kurang memiliki rasa keterikatan karyawan dapat membuat produktivitas kerja karyawan menurun demikian apabila rasa keterikatan karyawan telah diwujudkan dan memiliki lingkungan yang meyenangkan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Pengertian pengembangan sumber daya manusia ialah proses pengembangan sumber daya manusia dimulai dari perencanaan strategi perusahaan dengan menetapkan tempat kegiatan usaha dan banyaknya sumber daya yang dibutuhkan. Pengembangan sumber daya manusia merencanakan dan menyediakan bahan mentah dengan menerima karyawan baru dan memberinya pelatihan dasar untuk mengubahnya sesuai program – program/kebutuhan organisasi pada saat sekarang dan masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi,2000). Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang berkaitan secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti,2008).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja PT.Central Pertiwi Bahari menunjukkan bahwa harus dilakukan pengembangan sumber daya manusia karena karyawan seringkali kurang memahami fungsi dan tugasnya masing – masing dalam meningkatkan produktivitas kerja, menyesuaikan terhadap peraturan – peraturan yang ada pada PT.Central Pertiwi Bahari Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia yang terencana dengan baik di harapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT.Central Pertiwi Bahari.

Pelatihan di maksudkan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan - tujuan organisasional. Sedangkan Keterikatan kerja merupakan suatu hal positif dalam melaksanakan tugas, serta dapat memberikan pandangan yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri dari tenaga, dedikasi, dan penyerapan, dan pengembangan sumber daya manusia dimulai dari

perencanaan strategi perusahaan dengan menetapkan tempat kegiatan usaha dan banyaknya sumber daya yang dibutuhkan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Central Pertiwi Bahari.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan sebelumnya maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Pelatihan, Keterikatan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Central Pertiwi Bahari ?
2. Bagaimana pengaruh Keterikatan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Central Pertiwi Bahari ?
3. Bagaimana pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Central Pertiwi Bahari ?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan, Keterikatan, dan Pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan PT Central Pertiwi Bahari ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Central Pertiwi Bahari

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keterikatan terhadap Produktivitas karyawan PT.Central Pertiwi Bahari
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan terhadap Produktivitas karyawan PT.Central Pertiwi Bahari
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan, Keterikatan, dan Pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan PT Central Pertiwi Bahari ?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian tentang peranan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di harapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak – pihak yang terkait, terutama bagi :

1. Bagi penulis

Di samping menambah pengalaman dan menjadi pembanding antara ilmu yang di peroleh di bangku kuliah dalam aplikasi nyata di dunia kerja dan publik (masyarakat) juga sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana.

2. Bagi PT Central Pertiwi Bahari

Bagi PT Central Pertiwi Bahari di harapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

3. Bagi pihak lain

Sebagai pengetahuan mengenai peranan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Ruang lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Central Pertiwi Bahari.

1.5.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas karyawan PT Central Pertiwi Bahari.

1.5.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT Central Pertiwi Bahari, jl. Tanjung Bintang - Lampung Selatan.

1.5.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan sejak 12 maret 2018

1.5.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah manajemen sumber dayamanusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN