

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelatihan merupakan salah satu hal yang penting dilakukan untuk mengembangkan kinerja karyawan ataupun sumber daya manusia. Pelatihan umumnya dilakukan sesuai prosedur yang terorganisir. Suatu perusahaan pada saat sekarang ini selalu berupaya menerapkan program pelatihan yang tepat terhadap karyawannya. Dengan adanya pelatihan maka karyawan bisa mempelajari pengetahuan, keahlian, dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya (Gary Dessler, 2009:97).

Pada dasarnya sumber daya manusia dan organisasi mempunyai suatu kesatuan yang saling membutuhkan. Suatu perusahaan pada suatu kesempatan tidak mampu bertahan dalam persaingan bisnis atau usaha. Salah satunya disebabkan oleh pengelolaan sumber daya manusia yang tidak tepat. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor mulai dari produktivitas kerja karyawan yang tidak berkembang juga pelatihan yang diterima karyawan sering kali tidak sesuai kemampuan karyawan tersebut. Selain itu kurangnya inovasi karyawan dalam bekerja juga termasuk di dalamnya. Kehadiran arus globalisasi menyebabkan terjadinya berbagai perubahan lingkungan strategis pada tingkat regional, nasional dan internasional yang telah dipicu oleh arus perkembangan dan kemajuan dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan (Handoko, 2012:75).

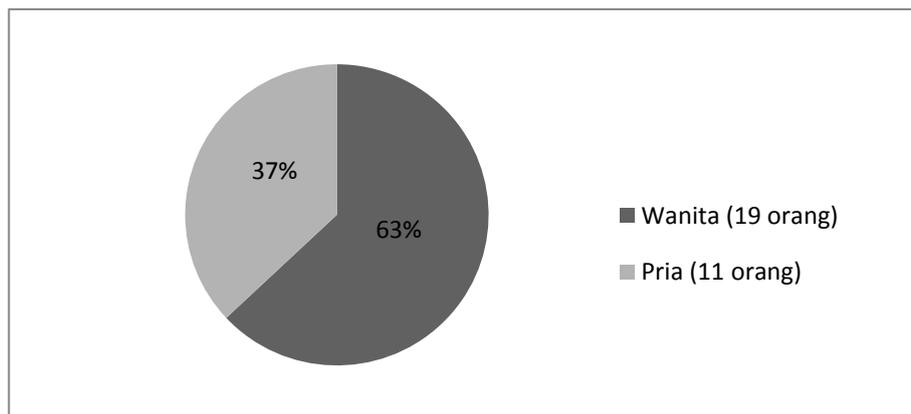
Perkembangan dunia usaha dari waktu ke waktu kini semakin meningkat, yang berarti persaingan juga akan semakin ketat. Dalam dunia usaha, suatu perusahaan tentu ingin tetap bertahan dengan tujuan untuk mendapatkan laba semaksimal mungkin demi kelangsungan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan

selalu mencari cara agar perusahaannya dapat terus berkembang seperti halnya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Sehebat apapun fasilitas pendukung yang dimiliki perusahaan, jika keterampilan sumber daya manusia yang dimiliki tidak memadai, perusahaan tentu kesulitan di dalam mewujudkan visi dan misi organisasinya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Bangun, 2012:4).

Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai harapan kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup kegiatannya. Karyawan dengan produktivitas kerja yang mumpuni tentu menjadi aset tersendiri bagi suatu perusahaan. Di mana dengan produktivitas yang baik tersebut, bukan tidak mungkin dapat memberikan dampak yang positif terhadap kemajuan suatu perusahaan. Pada umumnya karyawan baru hanya mempunyai kemampuan teoritis yang dibawa dari bangku kuliah, maka perlu dikembangkan menjadi kemampuan nyata untuk dapat mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan, diharapkan kinerja dari karyawan akan lebih baik lagi. Pelatihan merupakan bagian dari *human investment*. Agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak organisasi memasukkan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sebagai bagian strategi utama organisasi. Keuntungan dari adanya pelatihan adalah karyawan akan lebih memahami pekerjaannya dan mengurangi kesalahan atau kekeliruan dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2011:60).

PT. BOGOR RAYA DEVELOPMENT merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang unit usaha pengelolaan *golf course*. Salah satu perusahaan dengan luas jaringan yang cukup besar yang menuntut setiap karyawan agar selalu bekerja secara terampil dan efektif. PT. Bogor Raya Development selalu berkomitmen untuk dapat terus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya yang salah satunya melalui

pelatihan. Pelatihan yang diterapkan pada *golf course* PT. Bogor Raya Development adalah *Team training* dan *creativity training*. *Team training* merupakan pelatihan di mana karyawan di bentuk secara tim di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pelatihan ini sangat penting karena karyawan dalam suatu perusahaan tidak akan bekerja sendirian, karyawan harus bisa menyelesaikan masalah secara bersama agar tujuan perusahaan bisa tercapai. *Creativity training* sendiri merupakan pelatihan yang memberikan peluang kepada karyawan dalam mengeluarkan sebuah gagasan yang rasional yang nantinya gagasan tersebut akan lebih di kembangkan agar bisa membangun perusahaan menjadi lebih baik lagi. Karyawan yang terdapat pada PT. Bogor Raya Development bagian *back office* adalah sebanyak 30 orang dengan perbandingan jumlah karyawan seperti gambar berikut.

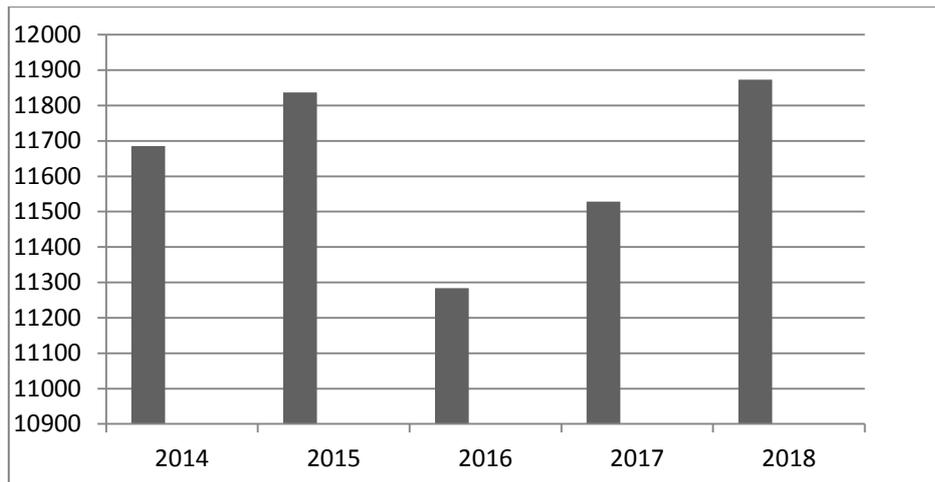


Sumber:PT. Bogor Raya Development

Gambar 1

Perbandingan jumlah karyawan pria dan wanita pada PT. Bogor Raya Development bagian *back office*

Berikut ini data jumlah *golfer* yang bermain golf pada PT. Bogor Raya Development dalam 5 tahun terakhir (2014-2018).



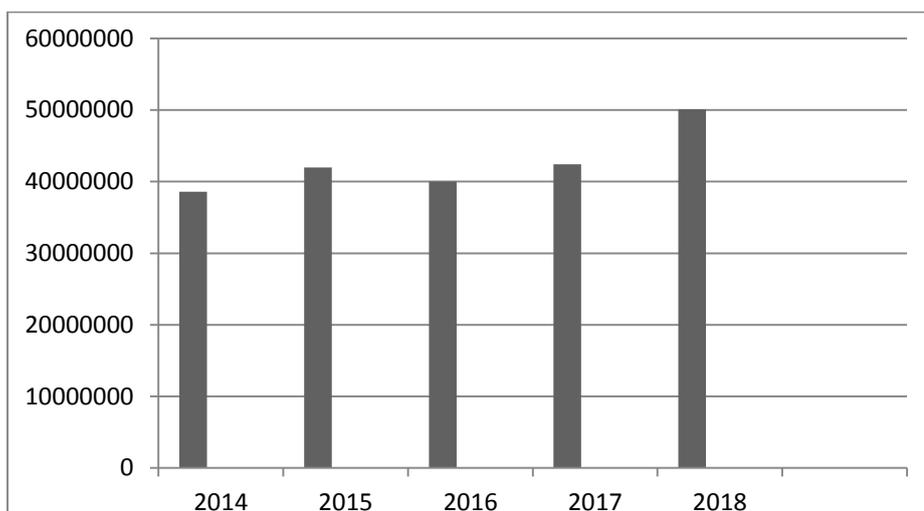
Sumber: PT. Bogor Raya Development

Gambar 2

Grafik jumlah *golfer* dalam 5 tahun terakhir (2014-2018)

Dari grafik jumlah *golfer* pada tahun 2014 adalah sebanyak 11.685 orang. Pada tahun 2015 mengalami peningkatan menjadi 11.837 orang. Tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 11.284 orang. Tahun berikutnya 2017 menjadi 11.528. Dan pada tahun 2018 adalah sebanyak 11.873 orang.

Berikut data jumlah pendapatan *golf course* pada PT. Bogor Raya Development dalam 5 tahun terakhir (dalam ribuan rupiah).



Sumber: PT. Bogor Raya Development

Gambar 3

Grafik pendapatan *golf course* dalam 5 tahun terakhir (2014-2018)

Dari gambar di atas, jumlah pendapatan *golf course* pada tahun 2014 adalah sebanyak Rp.38.577.621. Tahun berikutnya 2015 meningkat menjadi Rp.41.965.885. Tahun 2016 pendapatan sebanyak Rp.40.025.114. Tahun 2017 sebanyak Rp.42.407.388. Dan pada tahun 2018 adalah sebanyak Rp.50.100.913.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk memilih PT. Bogor Raya Development di Bogor sebagai lokasi penelitian dengan judul penelitian “**Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bogor Raya Development di Bogor**”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Semakin ketatnya persaingan dunia usaha seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Jumlah pendapatan yang diterima PT. Bogor Raya Development masih belum stabil dalam lima tahun terakhir.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah merujuk kepada peneliti dan agar penelitian ini lebih fokus, maka masalah ini dibatasi pada pelatihan dan produktivitas kerja.

D. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: ”Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja?”

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja.”

F. Kegunaan Penelitian

Adapun yang menjadi kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan penelitian bagi peneliti sendiri

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi penulis untuk mengetahui, mempelajari, dan menambah pengetahuan tentang analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja.

2. Kegunaan penelitian bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan untuk dijadikan pertimbangan dan masukan yang berarti melalui kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini.

3. Kegunaan penelitian bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian sejenisnya.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran dalam penelitian ini, berikut merupakan sistematika yang berupa informasi umum yang akan dibahas setiap babnya.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori yang diperlukan dalam menjelaskan variabel yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang berisi tentang jenis metode penelitian, data dan sumber data, variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan variabel pengukuran.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan dan menyajikan data-data yang diperoleh dari obyek penelitian juga analisa terhadap data-data yang diperoleh.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang hasil analisa yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan.