

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi dan komunikasi pada akhir-akhir ini telah membawa perubahan yang signifikan dalam penerapan dalam keseharian di setiap perusahaan. Perubahan yang terjadi dalam era teknologi dan komunikasi tersebut telah mengubah cara perusahaan dalam menjalankan bisnisnya serta juga mengubah perilaku, preferensi dan tuntutan konsumen. Struktur persaingan pun berubah menjadi sangat kompetitif, dan hanya akan dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi dan berkelanjutan (speed, innovation and sustainable). Oleh sebab itu, investasi yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan perusahaan agar tetap survive dan berkembang dengan baik.

Perkembangan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Usaha untuk menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mempunyai keahlian khusus menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan, karena pelatihan dan pengembangan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Banyak perusahaan semakin menyadari bahwa berhasil tidaknya usaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan bukan hanya tergantung pada alat/mesin yang serba modern, tetapi tergantung pada orang yang melakukan pekerjaan dan menggunakan alat kerja. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan serta pengembangan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Karyawan-karyawan baru membutuhkan pelatihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi karyawan lama, mereka membutuhkan pengembangan karena adanya tuntutan dari tugas saat ini, dan untuk mempersiapkan dirinya apabila dipromosikan pada jabatan lain.

Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Pelatihan dimaksud untuk membantu meningkatkan kemampuan para karyawan melaksanakan tugasnya, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para karyawan di masa depan. Di mana kesadaran pemimpin PT. Nusa Dua Indonesia Surabaya akan arti pentingnya pelatihan bagi karyawan untuk dapat mengikuti adanya perubahan-perubahan teknologi yang akan dipakai perusahaan.

Pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan. pengembangan bertujuan meningkatkan keahlian teoritis, konsep dan moral. Hasil dari pengembangan adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karyawan menjadi lebih percaya diri, dan juga memberi nilai tambah bagi masyarakat dan rekan kerja. Manusia seharusnya tidak boleh berhenti belajar karena belajar adalah suatu proses seumur hidup. Maka, pengembangan karyawan harus dinamis dan berkesinambungan.

Dalam perencanaan dan pengelolaan karir yang efektif, sejumlah faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yang perlu dipahami oleh pegawai dalam merencanakan karirnya dan oleh organisasi dalam membantu pegawainya untuk merencanakan serta merealisasikan karirnya adalah tahapan-tahapan kehidupan karir, jangkar karir, dan jalur-jalur karir. Pengetahuan ini sangat diperlukan dalam upaya menentukan apa yang dilakukan organisasi sehingga perencanaan karir individu akan bermanfaat bagi organisasi atau mendukung tujuan-tujuan organisasi.

Pemimpin PT. Nusa Dua Indonesia Surabaya harus mengembangkan karyawan agar meningkatkan keahlian

teoritis, konsep dan moral agar karyawan menjadi pribadi yang lebih baik. Tenaga kerja harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar kemampuannya terus meningkat sesuai tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi perusahaan, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukannya.

Setelah program pelatihan dan pengembangan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja dalam bagian penjualan pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil penjualan. Produktivitas merupakan suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.

Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengelolanya (teknologi). Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain. Para karyawan itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beraneka ragam yang harus dihormati dan dihargai harkat dan martabatnya.

Berdasarkan uraian tentang program pelatihan dan pengembangan bagi peningkatan produktivitas karyawan di atas, maka penulis bermaksud untuk meneliti apakah ada pengaruh positif dari program pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan atau tidak. Karena peneliti melihat bahwa di perusahaan PT. Nusa Dua Indonesia masih ada karyawan yang belum maksimal dalam menjalankan tugas. Untuk itu penulis memilih judul **“PENGARUH**

## **PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. NUSA DUA INDONESIA”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusa Dua Indonesia?
2. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusa Dua Indonesia?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusa Dua Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusa Dua Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusa Dua Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusa Dua Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu di dunia usaha mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia

diantaranya Pelatihan dan Pengembangan yang berpengaruh pada Produktivitas Kerja Karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi pengelola PT. Nusa Dua Indonesia Surabaya  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan kebijakan atau produktivitas dalam rangka meningkatkan produktivitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan.
- b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Sebagai lembaga pendidikan tinggi yang mencetak calon-calon sarjana sesuai dengan bidangnya.
- c. Bagi penulis  
Diharapkan menambah wawasan penulis mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.