

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuannya. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan produktivitas karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi

(Flipo,1996). Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan dan penerapan metode 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin).

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat,maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukakan Dessler (1997) bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan.Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang

telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukakan Dessler bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan pasti mengharapakan suatu lingkungan kerja yang selalu bersih, rapi, dan masing - masing orang mempunyai konsistensi dan disiplin diri, sehingga mampu mendukung terciptanya tingkat efisiensi dan produktifitas yang tinggi di perusahaan. Namun pada kenyataannya kondisi ini sulit terjadi di setiap perusahaan. Banyak perusahaan yang seringkali mengeluh begitu sulitnya dan banyak membuang waktu hanya untuk mencari data dan atau sarana yang lupa penempatannya. Tidak hanya itu, seringkali kita kurang nyaman dengan kondisi berkas kerja yang berantakan dan tidak jarang memicu kondisi emosional kita.

Beberapa permasalahan tersebut diatas dapat kita atasi dengan melakukan penerapan program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin), yang merupakan adaptasi program 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke) yang dikembangkan di Jepang dan sudah digunakan oleh banyak negara di seluruh penjuru dunia. Ini merupakan suatu metode sederhana untuk melakukan penataan dan pembersihan tempat kerja yang dikembangkan dan diterapkan di Jepang.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukakan Dessler bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru

Pelatihan dan penerapan manajemen 5R yang diterapkan oleh PT. Anugerah Santosa Abadi dimaksudkan untuk

mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi baik untuk kebutuhan PT. Anugerah Santosa Abadi maupun untuk kebutuhan masyarakat pada umumnya, serta mempersiapkan sumber daya manusia yang mempunyai konsistensi dan disiplin diri, sehingga mampu mendukung terciptanya tingkat efisiensi dan produktifitas yang tinggi di perusahaan. bagi para karyawan PT. Anugerah Santosa Abadi.

Seperti yang penyusun amati di lokasi penelitian, diketahui dari tahun ketahun terjadi fluktuasi peningkatan dan penurunan antara target dan realisasi dari sisi pelatihan dan produktivitas kerja karyawan di PT. Anugerah Santosa Abadi. Fluktuasi peningkatan dan penurunan ini dapat menjadi indikasi bahwa pelatihan dan produktivitas kerja karyawan selama ini tidak stabil.

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, maka diharapkan melalui pelatihan dan penerapan manajemen 5R yang baik, nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. .Anugerah Santosa Abadi. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan serta kedisiplinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri dan disiplin yang penuh telah diwujudkan, maka karyawan tersebut akan bisa bekerja semaksimal mungkin, sehingga

perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pelatihan Karyawan Dan Manajemen 5R Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Anugerah Santosa Abadi”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka di ajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT Anugerah Santosa Abadi ?.
2. Apakah manajemen 5R berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT Anugerah Santosa Abadi ?.
3. Apakah pelatihan kerja dan manajemen 5R secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT Anugerah Santosa Abadi ?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Anugerah Santosa Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen 5R terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Anugerah Santosa Abadi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan manajemen 5R terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Anugerah Santosa Abadi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pelatihan serta mensosialisasikan penerapan manajemen 5R pada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Bagi Penulis  
Dapat membandingkan, menambah dan mengembangkan ilmu manajemen personalia serta berbagai upaya yang dapat menimbulkan rasa kedisiplinan dalam melakukan

pekerjaan, khususnya mengenai pelatihan dan penerapan manajemen 5R.

### 3. Bagi Universitas

Dapat digunakan dalam menambah ilmu pengetahuan tentang beberapa upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang lebih kompeten serta menumbuhkan rasa kedisiplinan tentang apa yang sedang dilakukan agar lebih mudah dan memenuhi kriteria yang dicapai. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan pembandingan untuk penelitian selanjutnya dengan kajian yang sama.