

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuan dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia usaha.

Kita yakin bahwa belum ada satu perusahaan pun yang dapat mengoperasikan faktor produksi tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Bahkan ada semacam kecenderungan, makin besar perusahaan dari segi kuantitas dan kualitas, makin besar jumlah kebutuhan akan tenaga kerja. Meskipun telah di temukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat keras maupun perangkat lunak, tetapi bagi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Justru dengan semakin modernnya peralatan produksi (mesin-mesin), kebutuhan tenaga kerja profesional juga akan meningkat.

Akan tetapi, ada kecenderungan dengan luasnya hubungan antar manusia dalam pekerjaan, proses dan mekanisme kerja perusahaan makin

besar. Hal ini dapat dibuktikan pada perusahaan yang menggunakan mesin (peralatan) yang serba modern dan otomatis, masih membutuhkan tenaga kerja yang cukup besar, terutama untuk tenaga operasional. Harus diakui bahwa semakin tinggi kuantitas tenaga kerja, problema yang timbul semakin kompleks. Problema tersebut menjadi tanggung jawab manajemen untuk mencari jalan keluarnya. Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. (MT Rionga & Yoga Firdaus, 2007:2)

Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dapat dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara 2005:226)

Pendapat lain mengungkapkan bahwa pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini membantu karyawan mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan (Marwansyah 2010:154), Pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektifitas pekerjaan perorangan

yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditinggalkan kepada konteks seluruh.

PT Dagsap Endura Eatore merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang manufaktur yang memproduksi makanan cepat saji. Sebagai perusahaan manufaktur yang memproduksi makanan cepat saji dari awal sampai akhir kemudian mendistribusikannya ke luar daerah seperti Semarang dan Lampung, maka PT Dagsap Endura Eatore harus berupaya pelatihan calon karyawan dengan melihat kemampuan dan kedisiplinan kerja yang dimiliki agar kinerja karyawan tersebut tetap stabil dan meningkat karena dengan begitu target yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai tepat waktu. Karena sumber daya manusia sangat lah mempengaruhi bagi perusahaan ini maka PT Dagsap Endura Eatore ini harus memperhatikan kinerja karyawan agar tetap stabil dan meningkat. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh PT Dagsap ini yaitu tentang perekrutan dan seleksi karyawan.

Dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh program pelatihan dan pengembangan yang di lakukan Pusat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya manusia Di PT Dagsap Endura Eatore cabang Yogyakarta Manusia terhadap kinerja karyawannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Dagsap Endura Eatore cabang Yogyakarta”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh pelatihan yang diadakan oleh PT Dagsap Endura Eatore cabang Yogyakarta terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3. Batasan Masalah**

Untuk menfokuskan arah pada penelitian ini, maka peneliti membuat batasan sebagai berikut:

- 1.3.1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Dagsap Endura Eatore yang beralamat di Jl.Wates km 14, Klijo, Argosari, Sedayu, Bantul 5572, D.I.Yogyakarta
- 1.3.2. Fokus Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan tetap dibagian *packing* dan produksi.
- 1.3.3. Penelitian ini di dilakukan bulan Oktober tahun 2016 sampai bulan Desember tahun 2016.

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh program pelatihan yang diadakan oleh PT Dagsap Endura Eatore cabang bantul terhadap karyawan
- 1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh program pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh PT Dagsap Endura Eatore cabang bantul terhadap karyawan

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Harapan dari peneliti bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi:

### **1.5.1. Bagi Peneliti**

Sebagai pengaplikasian ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dalam pemahaman tentang kinerja di PT Dagsap Endura Eatore

### **1.5.2. Bagi PT Dagsap Endura Eatore**

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada pimpinan atau manajer di Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada pimpinan atau manajer di PT Dagsap Endura Eatore tentang pentingnya Mengetahui proses pelatihan terhadap kinerja karyawan, agar kinerja karyawan semakin baik.

### **1.5.3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai tambahan rujukan, pengetahuan, kajian, serta referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **1.6. Kerangka Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan

kerangka penulisan.

## **BAB II      TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori yang mendukung dalam penelitian ini, diantaranya: manajemen sumber daya manusia, pelatihan, kinerja karyawan dan penelitian terdahulu. Selain itu bab ini juga memaparkan tentang kerangka berfikir teoritis dan hipotesa dalam penelitian ini.

## **BAB III     METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini memaparkan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, tehnik pengumpulan data, uji instrumen pengumpulan data, uji asumsi klasik dan metode analisis data.

## **BAB IV     GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini berisi tentang sejarah perusahaan, perkembangan perusahaan, visi dan misi, manajemen sumber daya manusia, manajemen operasional, manajemen pemasaran dan manajemen keuangan.

## **BAB V      HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengulas tentang karakteristik responden, hasil uji pengumpulan data, hasil uji asumsi klasik, metode analisis data dan pembahasan.

## **BAB VI     KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah

dibahas dalam bab sebelumnya dan saran-saran dari peneliti.