

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan disegala bidang yang dilaksanakan secara bersama antara pemerintah dan masyarakat dewasa ini, bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup menuju tercapainya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD '45. Dalam mencapai tujuan tersebut, pemerintah telah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada pihak swasta, di mana pihak swasta diharapkan bisa berperan aktif dalam mengembangkan usahanya demi kelangsungan hidup perusahaan, guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi, memperluas kerja dan peningkatan produktivitas kerja.

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju maka perusahaan dituntut untuk menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan pekerjaannya oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan. Karena pelatihan membuat karyawan lebih percaya diri dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu untuk berusaha meningkatkan produktifitas kerja karyawan bagian produksi. Pelatihan mempengaruhi produktifitas secara teori dijelaskan oleh Mulia Nasution (Nasution, 1994:70). Menurutna, "dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan pelatihan akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktifitas yang tinggi". Maka dari itu pelatihan merupakan salah satu usaha yang penting dalam meningkatkan produktifitas karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain

sebagainya. Sehingga perusahaan akan mempunyai daya saing yang lebih kuat dalam dunia usaha.

Pelatihan Kerja menurut Menurut Gomes (1997 : 197), “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan para pekerja secara perorangan. Sedangkan menurut Gary Dessler (2006:280) “Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaanya”.

Produktifitas kerja menurut J.Ravianto dalam bukunya “Produktifitas dan Manajemen”(2001:102) adalah “Produktifitas tenaga kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara output(hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja, maksudnya bahwa produktifitas seorang tenaga kerja sangat berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh terhadap waktu yang diperlukan untuk menghasilkannya.”

PT Smelting Gresik adalah Pabrik pengolahan biji tembaga menjadi tembaga murni, dengan tingkat kemurnian sampai 99,99%. terletak di kabupaten Gresik jawa timur. proses pengolahan yang dilakukan disini adalah dengan menggunakan metode mitsubishi proses yang dikembangkan pada tahun 1970-1980 yang merupakan metode paling modern dalam pengolahan tembaga. dan hanya ada 5 pabrik di dunia ini yang menggunakan mitsubishi proses ini. dan salah satunya adalah di PT Smelting Gresik ini. Proses pengolahan di PT. Smelting Gresik terdiri dari 2 proses, yaitu proses *Pyrometallurgy* dan *Electrometallurgy*. Pada proses smelter di PT Smelting, mereka menggunakan Mitshubishi proses, dimana proses ini adalah proses yang bekerja secara kontinyu. Karena proses kontinyu tersebut, semua proses berjalan secara tertutup, dan dengan

begitu proses ini dapat mengurangi polusi dan pencemaran lingkungan. Proses kontinyu ini memiliki 3 tahapan furnace, yaitu *Smelting furnace* lalu berlanjut ke *Slag Cleaning furnace* dan terakhir baru ke *converting furnace*. Ketiganya dihubungkan oleh *launder* yang tertutup yang akan dilewati oleh molten material yang ditransfer dari satu *furnace* ke *furnace* selanjutnya dengan memanfaatkan gravitasi.

Sumber: <http://identitasdanstatus.wordpress.com/2011/12/06/pt-smelting-gresik/>

Dengan melihat berbagai macam proses produksi yang cukup rumit tersebut, sudah pasti perusahaan ini menggunakan berbagai macam alat berteknologi tinggi. Dibutuhkan tenaga kerja yang benar-benar terampil dan terlatih dalam mengoprasikannya guna mencapai produktifitas yang tinggi. Untuk itu PT.Smelting mewajibkan bagi karyawan baru mengikuti pelatihan kerja. Dan bagi karyawan lama, pelaksanaan pelatihan kerja tergantung kebijakan masing – masing departemen namun biasanya pelatihan diadakan 1 tahun sekali.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“ANALISIS PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.SMELTING GRESIK”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka penulis memberikan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT.Smelting Gresik
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan di PT.Smelting Gresik

3. Variabel manakah yang paling dominan yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan di PT.Smelting Gresik

1.3 Pembatasan Masalah

Agar pembahasan lebih terfokus pada topik pembahasan, maka perlu adanya batasan masalah. Adapun masalah dibatasi pada hal yang berkaitan dengan manajemen personalia khususnya mengenai pelaksanaan pelatihan bagi karyawan bagian produksi dengan menggunakan metode pelatihan *On The Job Training*. Karena dalam proses produksinya, perusahaan ini menggunakan berbagai macam peralatan berteknologi canggih.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh secara parsial pada produktifitas kerja karyawan di PT.Smelting Gresik
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan di PT.Smelting Gresik
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel pelatihan apa yang paling berpengaruh pada produktifitas kerja karyawan di PT.Smelting Gresik

1.4.2. Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai masukan yang dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi pihak manajemen perusahaan bagian personalia.

2. Bagi penulis

Sebagai sarana aplikasi pembandingan pemahaman teori yang ada dalam perkuliahan dengan kenyataan praktek, serta untuk bahan pengembangan pengetahuan pada masa-masa selanjutnya.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dalam topik yang sama.

