

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Perumusan Masalah.....	5
1.4 Batasan Masalah.....	6
1.5 Tujuan dan Manfaat	6
 BAB II KAJIAN TEORITIK	 8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Pelatihan.....	8
2.1.2 Tujuan Pelatihan.....	10
2.1.3 Pengertian Produktivitas Kerja.....	16
2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja	19
2.1.5 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	20
2.2 Tinjauan Pustaka	21
2.3 Kerangka Pikir	22
2.4 Hipotesis	23
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 24
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.2 Metode dan Jenis Penelitian.....	24
3.2.1 Metode Penelitian.....	24

3.2.2	Jenis Penelitian.....	25
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	25
3.3.1	Jenis Data	26
3.3.2	Metode Pengumpulan Data	26
3.4	Populasi dan Sampel	27
3.5	Definisi Oprasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	28
3.5.1	Definisi Operasional Variabel	28
3.5.2	Skala Pengukuran	28
3.6	Analisis Data.....	31
3.6.1	Statistik Deskriptif	32
3.6.2	Total Skor.....	32
3.6.3	Analisis Korelasi	33
3.6.4	Analisis Regresi Linear Sederhana	34
3.6.5	Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	36
3.6.6	Pengujian Hipotesis.....	38
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1	Sejarah Perusahaan	40
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	42
4.1.3	Sumber Daya Perusahaan.....	43
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan	45
4.1.5	Uraian Kerja (<i>Job Description</i>).....	46
4.2	Hasil Analisis	53
4.2.1	Deskripsi Responden.....	53
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	55
4.2.3	Total Skor Jawaban.....	58
4.2.4	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	60
4.2.5	Hasil Regresi dan Korelasi.....	65
4.2.6	Analisis Grafik	68
4.2.7	Pengujian Hipotesis.....	69
4.3	Pembahasan.....	71

BAB V	PENUTUP	74
	5.1 Kesimpulan.....	74
	5.2 Saran	74

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan.

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari usaha kerja karyawan. Dengan demikian diperlukan suatu pelatihan bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Apabila mereka merasa senang dengan pekerjaannya, mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.

Pelatihan adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Pelatihan karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan yang dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995 : 20).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 1982 : 200).

PT Enseval Putera MegaTrading merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan melakukan diversifikasi ke berbagai usaha diluar bidang perdagangan. Ketika manajemen mengambil kebijaksanaan untuk kembali ke bidang usaha inti pada tahun 1993, maka semua kegiatan usaha perdagangan dan distribusi dipindahkan ke PT. Arya Gupta Cempaka suatu Perseroan yang didirikan pada tahun 1988 yang selanjutnya pada 6 Agustus 1993 berganti nama menjadi PT Enseval Putera Megatrading. Pada tanggal 1 Agustus 1994 Perseroan tercatat di Bursa Efek Jakarta sebagai PT Enseval Putera Megatrading Tbk.

PT Enseval mempunyai beberapa bidang diantaranya bidang kepala bagian (ABM), Finance accounting, kasir, pool faktur, direktorat, ekspedisi, dan kepala gudang. Dan penulis ditempatkan di bidang pool faktur.

Selama penulis melakukan magang kurang lebih 4 (Empat) bulan, penulis melihat cara kerja yang dilakukan oleh karyawan enseval khususnya di bidang pool faktur. Di bagian pool faktur para karyawan ini membuat daftar tagihan dan faktur pajak untuk diberikan ke penagih, untuk ditagih diluar kota, seperti kotamobagu, tomohon, tondano, sangihe, ternate dan tobelo. Proses pembuatan faktur pajak dan daftar tagihan yang pertama dari Gudang atau Ekspedisi, kemudian dari ekspedisi ke pool faktur, dari pool faktur membuat daftar tagihan dan daftar tagihan itu di berikan ke penagih untuk menagih hutang di pelanggan. Setelah penagih melakukan tagihan di para pelanggan-pelanggannya, daftar tagihan itu dikembalikan ke pool faktur untuk di cek fakturnya. Setelah itu daftar tagihan yang sudah di cek fakturnya, di arsipkan/di

simpan didalam odner. Tetapi yang di lakukan oleh para karyawan daftar tagihan itu hanya di letakkan begitu saja di dalam lemari. Sehingga hal ini akan berdampak tidak baik.

Pengelolaan arsip sangatlah berpengaruh besar pada setiap aktivitas kerja dari para karyawan, karena dimana arsip merupakan dokumen perusahaan dan juga merupakan suatu bukti sehingga nantinya pada saat dibutuhkan sewaktu-waktu dokumen yang dibutuhkan tersebut ada. Pengelolaan arsip yang digunakan pada PT Enseval menggunakan sistem abjad dan sistem kronologis. Sistem tersebut merupakan sistem penataan yang sudah sering di gunakan oleh perusahaan-perusahaan karena sistem abjad dan sistem kronologis sangat mempermudah dalam pencarian berkas-berkas yang di butuhkan dengan menggunakan tempat penyimpanan yang sesuai dengan berkas, seperti lemari rak dan lemari arsip atau pun di dalam folder. Di dalam pengamatan yang telah penulis laksanakan di tempat magang, pencarian arsip/dokumen sulit ditemukan karena penataannya yang tidak tertata rapi, sehingga pencarian dokumen menghabiskan waktu yang cukup lama $\pm$ 30 menit dan membuat pekerjaan menjadi terhambat.

Akibat dari kurangnya pelatihan dalam pekerjaan nya itu secara tidak langsung dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari ketelitian, sikap, ketangguhan pribadi para karyawan dan kurangnya kerja sama. Jadi pelatihan mempunyai hubungan yang erat dalam peningkatan produktivitas kerja setiap karyawan yang ada di PT Enseval Putera MegaTrading cabang Manado.

Untuk itu sangat di perlukannya peningkatan pelatihan pada PT Enseval Putera MegaTrading guna meningkatkan produktivitas kerja.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul:

“Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Enseval Putera MegaTrading cabang Manado.”

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH :

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil observasi dilapangan di identifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Tidak adanya ketelitian setiap menyelesaikan tugas
2. Pencarian arsip/dokumen sulit di Temukan
3. Kurangnya ketangguhan yang dimiliki oleh pribadi karyawan
4. Kurangnya kerja sama

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut :

- Apakah pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan khususnya pada Perusahaan Enseval Putera MegaTrading cabang Manado

1.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti masalah yang terjadi di PT Enseval Putera MegaTrading cabang Manado khususnya di bagian Pool Faktur.

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain :

- Untuk mengetahui pengaruh produktivitas karyawan pada Perusahaan Enseval Putera MegaTrading cabang Manado

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan dalam rangka pengembangan dan dukungan terhadap teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya manusia, khususnya mengenai teori pelatihan pengarsipan.

2. Bagi Institusi

Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai pelatihan dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak perusahaan mengenai pentingnya pelatihan pengarsipan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.