

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan suatu aset penting bagi suatu perusahaan yang tidak ternilai harganya. Tanpa adanya tenaga kerja maka sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan semua aktivitas bisnisnya. Perubahan lingkungan membawa pengaruh yang besar terhadap kebutuhan tenaga kerja. Perubahan teknologi yang makin canggih juga menjadi sebab utamanya, dimana perusahaan dituntut mengikuti semua perkembangan yang ada. Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada para karyawan dapat mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap penarikan karyawan-karyawan baru dan merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan untuk menghadapi beberapa tantangan yang ada, baik keusangan karyawan maupun perputaran tenaga kerja.

Hal ini bisa dilihat dari perbedaan tingkat produktivitas karyawan yang mendapat pelatihan dan pengembangan dengan karyawan yang belum mendapat pelatihan dan pengembangan. Program pelatihan dan pengembangan tidak dapat dilakukan hanya sekali tetapi harus berkesinambungan sesuai dengan perubahan dan tuntutan yang menyertainya. Kemajuan teknologi berarti semakin kompleks pula kegiatan operasional maupun masalah yang dihadapi oleh perusahaan dan karyawan sebagai pelaksananya. Perusahaan harus mampu mengantisipasi perubahan yang ada dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan yang tepat kepada karyawannya. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan memerlukan suatu evaluasi.

Evaluasi dilakukan dengan menggunakan strategi evaluasi dan terfokus pada metode-metode evaluasi pelatihan dan pengembangan untuk lebih memastikan bahwa tujuan program

tersebut sesuai rencana yaitu untuk peningkatan produktivitas kerja. Jadi, keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

PT. Sembaja Lampung merupakan perusahaan konstruksi yang berbentuk PT dan sebagai penyuplay PT. Semen Baturaja . PT. Sembaja Lampung ini beralamat di Jl.Raya Tiga Gajah,Kel.Sukajadi ,Kec.Baturaja Timur ,kab.ogan komering ulu ,sumatera selatan .Berdasarkan observasi awal dan pengamatan yang telah dilakukan di PT. Sembaja Lampung terdapat fenomena mengenai pelatihan dimana pelatihan sudah memadai tetapi masih mengindik di pt.semen baturaja pelatihan yang dilakukan setiap 2kali dalam 6bulan ,tetapi disisi lain PT. Sembaja Lampung belum mengadakan pelatihan internal dan masih mengikuti pelatihan eksternal di PT. Semen Baturaja dan juga terdapat permasalahan pelatihan dalam kaeyawan PT. Sembaja lampung yang dimana karyawan yang kurang aktif dan tidak semua karyawan mengikuti pelatihan yang di adakan oleh perusahaan .

Selain pelatihan juga terdapat masalah pada pengembangan dimana karyawan efektivitas pengembangan personal kurang memadai dikarenakan permasalahan tersebut ada beberapa karyawan yang masih belum menerapkan dan mengerti sepenuhnya atas pengembangan yang diadakan oleh pihak perusahaan .karena pihak perusahaan menerapkan pengembangan dengan cara sistem rolling tempat lokasi PT. Sembaja Lampung misalnya dari PT. Sembaja Lampung ke PT. Sembaja Palembang yang telah diikuti oleh karyawan pt.sembaja lampung tetapi pengembangan yang telah diikuti para karyawan di PT. Sembaja Lampung yaitu adanya sistem rolling dimana sistem rolling ini masih kurang sesuai dengan kemampuan atau keadaan karyawan ,karena karyawan harus siap beradaptasiterhadap posisibarunya dengan cepat dan dituntut untuk baik dan bertanggung Jawab dalam tugas-tugasnya

diperkirakan akan membuat karyawan kurang fokus pada satu tempat atau yang sesuai dengan pengetahuan atau skill yang dimiliki dengan demikian karyawan bisa saja mengalami kesulitan dalam memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan .walaupun karyawan

lambat laun akan terbiasa dengan sistem yang diberikan oleh perusahaan dan juga memberikan pelatihan singkat mengenai sistem rolling tersebut tetapi di khawatirkan bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja

Produktivitas kerja karyawan di PT. Sembaja lampung selalu mencapai target dan setiap tahunnya selalu meningkat padahal di PT. Sembaja lampung tidak memiliki pelatihan internal dan masih menginduk di PT. Semen baturaja dan pengembangan juga menggunakan sistem rolling sehingga membutuhkan waktu karyawan harus beradaptasi di unit kerja yang baru. Berdasarkan fenomena dan uraian yang telah di uraikan maka **Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sembaja Lampung**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan sdm terhadap produktivitas karyawan karyawan di PT.sembaja lampung baik secara simultan maupun persial ?

1.3. ujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan sdm terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara simultan maupun persial?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat teoritis

penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi, acuan, serta informasi mengenai hak yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pt.sembaja lampung sehingga penelitian ini kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Aspek praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan manajemen sumber daya manusia dimasa yang akan datang,dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau pertimbangan ,serta mewujudkan suatu sumbangsih dari penulis bagi para pembaca umum nya.

1.4.3 Bagi peneliti

Menambah pengetahuan sehingga dapat memudahkan praktik nyata nya dilapangan ,terkhusus dapat menjadikan pengalaman mengenai ada pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap prduktivitas kerja karyawan PT. Sembaja lampung.

1.4.4 bagi universitas dan peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang ada pengaruh pelatihan dan pengembangan

1.4.5. Bagi pt.sembaja lampung

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dan masukan mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawanPT.Sembaja Lampung ,serta memberi gambaran mengenai kondisi sdm yang dimiliki sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan yang baru