

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada tanggal 28 Desember 1931 bapak Siem Kie Djian mendirikan perusahaan perseorangan bernama “SLAMET” di Jalan Pasar 35, sekarang terkenal dengan Jalan Jend. A. Yani 67. Perusahaan ini terletak di Kabupaten Purbalingga, wilayah Karesidenan Banyumas, Propinsi Jawa Tengah. Perusahaan ini memproduksi kembang gula jenis permen dengan merk Davos. Berikut ini adalah gambar 1.1 yang merupakan logo dari PT.Slamet Langgeng atas produk Davos.



**Gambar**

### 1.1 Logo Perusahaan

*Sumber : Data Internal PT. Slamet Langgeng*

Arti sebuah nama “DAVOS” diambil dari nama sebuah kota di Swiss yang berhawa sejuk sehingga pas dengan produk perusahaan ini, yaitu permen mint / menthol.

Awal seluruh kegiatan tata usaha perusahaan di pegang dan diawasi oleh pengusaha sendiri. Kapasitas produksi pada tahun 1931 belum dapat dicatat secara definitif. Antara tahun 1933 sampai dengan 1942 perusahaan mengalami masa kejayaan.

Dengan adanya kemajuan dan perkembangan yang semakin pesat, maka pada tanggal 6 Mei 1959 perusahaan yang pada mulanya berbentuk perusahaan perseorangan berubah menjadi perusahaan komanditer (CV). Bentuk CV tidak berumur lama karena setelah berjalan dua tahun perusahaan diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT). Tepatnya tanggal 31 Maret 1971 dengan akta notaris No.24 disahkan PT. Purbosari & CO, tetapi karena penolakan Menteri Kehakiman R.I di Jakarta maka diadakan perubahan nama menjadi PT. Slamet Langgeng yang tertuang dalam akta notaris No.44 tanggal 29 September 1961.

Faktor keberhasilan yang membuat PT.Slamet Langgeng tetap bertahan hingga sekarang adalah karena keoriginalitasan produk Davosnya semenjak tahun 1931. Selain itu juga distribusi produk dari tingkat R1 hingga R3. Dan juga, dari tahun 1931 hingga 2006 PT.Slamet Langgeng dikelola secara Tradisional sedangkan pada tahun 2007 hingga 2015 sudah dikelola dengan manajemen yang lebih profesional.

Manajemen yang lebih profesional seperti sekarang ini memiliki peta distribusi yang jelas, cabang – cabang pemasaran di kota – kota besar terutama Jawa Tengah hingga DIY, membangun kerjasama dengan para distributor dan juga memiliki divisi penjualan sendiri. Seperti di Pekalongan, Tegal dan Brebes merupakan ruang lingkup penjualan distributor PT. Slamet Langgeng yang bernama PT. Delta Omega Alfa, yang di kelola langsung oleh Bapak Danu A. Kesmoyo selaku pemiliknya, yang terletak di Jl. Wr. Supratman No.10, Pekalongan.

Dengan Manajemen yang lebih profesional PT. Slamet Langgeng dapat terus beroperasi walaupun belum maksimal karena baru 9 tahun beroperasi dengan para pekerja profesional. Akan tetapi dengan kinerja seperti ini, apabila terus dipertahankan dan ditingkatkan, maka PT. Slamet Langgeng dalam 10 hingga 20 ke depan dapat menjadi salah satu perusahaan raksasa dan di

perhitungannya keberadaan dan pergerakannya [online]. Tersedia: (davos.awardspace.com [12 September 2016]).

### 1.1.1 VISI

Dipercaya, memahami, dekat dihati konsumen / pelanggan

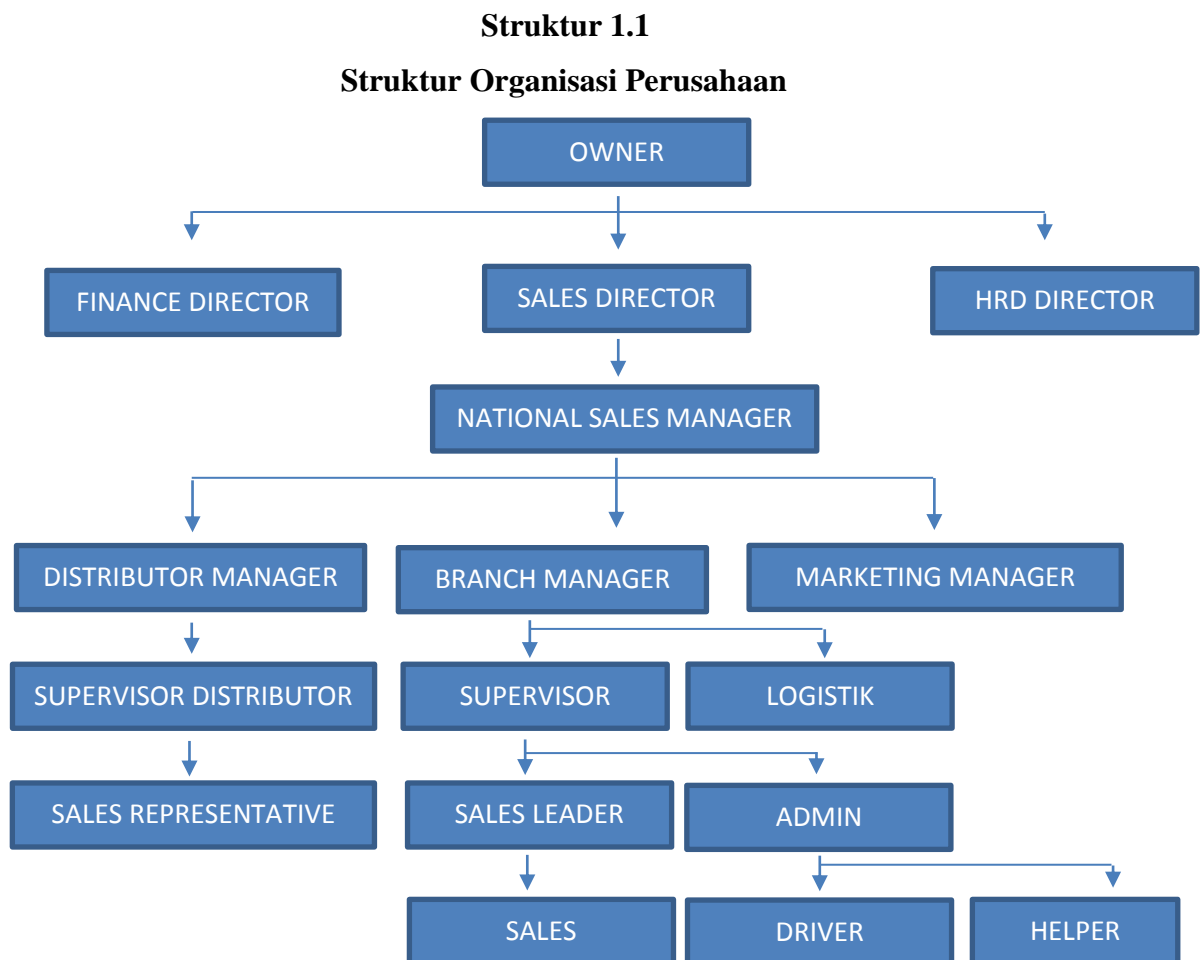
### 1.1.2 Misi

Kepuasan dan kualitas konsumen atau pelanggan.

### 1.1.3 MOTTO

Berorientasi kepada konsumen, observasi saling menghargai, kerjasama & pandangan global ke depan.

### 1.1.4 Struktur Organisasi



*Sumber : Data Yang Diolah Peneliti (2015)*

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Peran sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya pelaksanaan organisasi yang efektif dan efisien, tetapi untuk memimpin (mengelola) sumber daya manusia merupakan hal yang cukup sulit. Menurut Aruan (2013) pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pegawai selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut (Rozalena dan Dewi 2016:4) keberadaan karyawan adalah salah satu alasan organisasi/perusahaan dalam menentukan keberlangsungan aktivitas usaha. Disisi lain, tanpa manajer yang mampu membangun produktivitas dan kinerja karyawannya dengan baik, maka tidak akan mewujudkan iklim manajemen SDM yang kondusif, alih-alih strategis. Oleh karena itu, bagi organisasi, partisipasi antar keduanya sangat penting dalam upaya membangun produktivitas dan kinerja secara kolektif. Pada pokok ini, organisasi memang harus cerdas untuk menyusun program kerja untuk mendorong produktivitas dan pengembangan. Dalam hal ini bagaimana menekankan program untuk meningkatkan kemampuan melalui kegiatan semacam pelatihan dan pengembangan untuk tetap menjaga bahkan meningkatkan kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Aruan (2013), bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kalangi (2015) pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan menuntut setiap organisasi untuk mempunyai karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Oleh karenanya setiap perusahaan menuntut karyawannya untuk tetap berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Pendapat para ahli

diatas didukung oleh pernyataan bapak Teguh Jaya selaku National Sales Manager PT.Slamet Langgeng. Beliau menyatakan bahwa karyawan yang berkualitas dapat mendongkrak eksistensi perusahaan karena karyawan merupakan roda penggerak perusahaan. Pendapat beliau didukung oleh pendapat Garavan dkk. dalam penelitian Aswaf dkk (2015) *“training is the planned and systematic modification of behavior through learning events, activities and programs which results in the participants achieving the levels of knowledge, skills, competencies and abilities to carry out their work effectively”*. Pendapat tersebut diperkuat dalam penelitian Aruan (2013) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu beliau juga memaparkan bahwa salah satu indikator untuk mengukur tingkat kinerja karyawan tersebut adalah dengan pencapaian penjualan karena PT.Slamet Langgeng sejak tahun 2009 berfokus kepada distribusi barang dan penjualan (Output) sehingga tolak ukur kualitas dan kuantitas hasil kerja adalah penjualan. Berikut adalah tingkat pertumbuhan penjualan PT.Slamet Langgeng dari tahun 2008 hingga 2014 sebelum mengadakan program pelatihan sebagai salah satu alat ukur kinerja karyawan :

**Tabel 1.1**  
**Pertumbuhan Penjualan PT.Slamet Langgeng Sebelum Mengadakan Program Pelatihan.**

<b>Tahun</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Target</b>	110%	115%	120%	120%	120%	125%	125%	125%
<b>Tingkat Penjualan (Output)</b>	95%	89%	87%	98%	127%	117%	113%	120%

*Sumber : Data Diolah Peneliti (2015)*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, peningkatan target dan penjualan perusahaan mengalami peningkatan dan penurunan. Akan tetapi pada 2015 (tahun penerapan

program pelatihan) mengalami peningkatan mendekati target yang telah ditetapkan perusahaan. Peningkatan tersebut dapat terjadi karena adanya program pelatihan atau memang karena tingkat ekonomi masyarakat di kota Semarang yang meningkat.

Berdasarkan wawancara bersama bapak Teguh Jaya selaku National Sales Manager PT.Slamet Langgeng, program pelatihan menurut asumsi beliau dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga pada tahun 2014 beliau memberlakukan MT (Management Training) selama satu tahun dengan tujuan pada tahun 2015 karyawan yang telah lulus pelatihan dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama pelatihan dalam pekerjaannya. Tujuan dari program pelatihan adalah menambah kecakapan dan kemampuan karyawan untuk permintaan jabatan serta dengan program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja pegawai yang telah ditetapkan, selain itu salah satu tujuan dari pelatihan adalah memperbaiki kinerja pegawai, berdasarkan hasil penelitian Triasmoko dkk. (2014).

Setelah melaksanakan program pelatihan karyawan di tahun 2014, PT.Slamet Langgeng menduduki peringkat satu dalam penjualan di Jawa Tengah Utara atas salah satu produk utama yang di produksi yaitu produk Kembang Gula DAVOS (Permen Davos) pada tahun 2015 seperti terlihat pada tabel 1.2 di bawah ini :

**Tabel 1.2**

**Peringkat Total Penjualan (Market Share) PT. Slamet Langgeng Tahun 2015 berdasarkan riset AC NIELSEN di Jawa Tengah Utara**

<b>RANK</b>	<b>BRAND</b>	<b>SALES VOL (TON)</b>
1.	Davos	40
2.	Yupi	37
3.	Kis	26
4.	Mint Z	24

<b>RANK</b>	<b>BRAND</b>	<b>SALES VOL (TON)</b>
5.	Kopiko	24
6.	Relaxa	22
7.	Milkita	14
8.	Blaster Pop	12
9.	Alpen Lieber	10
10.	Blaster	10
11.	Fox	8
12.	Mentos	8
13.	MSF	8
14.	Kapal Api	6
15.	61	6
16.	Hot Hot Pop	6
17.	Hexos	6
18.	Dynamite	5
19.	Jagoan Neon	5
20.	Ranjani	4

*Sumber: Data Ac Nielsen Yang Diolah Peneliti*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas peneliti belum bisa menyimpulkan apakah posisi teratas salah satu produk PT.Slamet Langgeng diakibatkan karena kinerja karyawan PT.Slamet Langgeng meningkat setelah menjalani program pelatihan, sehingga penjualan mengalami peningkatan yang pesat atau memang tingkat ekonomi masyarakat di kota Semarang yang mengalami peningkatan.

Menurut data internal yang penulis kelola, tingkat penjualan tersebut berasal dari wilayah distribusi PT.Slamet Langgeng kantor cabang kota Semarang seperti yang tercantum dalam tabel 1.3 di bawah ini :

**Tabel 1.3**

**Wilayah penjualan PT. Slamet Langgeng Tahun 2015 berdasarkan data internal National Sales Manager PT. Slamet Langgeng**

<b>DIRECT CUSTOMER WILAYAH JAWA TENGAH</b>	
Semarang	Salatiga, Ambarawa dan Demak
Solo	Boyolali, Sragen, Wonogiri, Kartapura dan Ampel
Yogya	Wonosari, Klaten, Bantul, Sleman, Magelang dan Muntilan
Purwokerto	Purbalingga dan Kroya

*Sumber : Teguh Jaya, National Sales Manager PT. SLAMET LANGGENG*

Setelah melakukan program pelatihan penjualan (Market Share) PT.Slamet Langgeng meningkat seperti yang tertera pada tabel 1.3 diatas. Program pelatihan yang diadakan memiliki frekuensi yang telah ditetapkan oleh National Sales Manager PT.Slamet Langgeng. Pada tabel 1.4 berikut merupakan data frekuensi pelatihan karyawan PT.Slamet Langgeng kantor cabang Kota Semarang pada setiap divisinya :

**Tabel 1.4**

**Data Frekuensi Pelatihan**

No	Tingkat	Frekuensi Pelatihan		
		2014	2015	2016
1	Branch Manager	2 kali	2 kali	2 kali
2	Supervisor	2 kali	2 kali	2 kali
3	Management Training	2 kali	2 kali	2 kali
4	Salesman	2 kali	2 kali	2 kali
5	Admin Staff	2 kali	2 kali	2 kali
6	Logistic Staff	1 kali	1 kali	1 kali
7	Driver	1 kali	1 kali	1 kali

*Sumber : Data yang Diolah Peneliti (2016)*



Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Triasmoko dkk. (2014) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan objek penelitian PT. Pos Indonesia (persero) yang mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian yang sekarang penulis lakukan bukan pada perusahaan dengan skala nasional dan sudah memiliki citra baik di masyarakat, tetapi pada perusahaan kembang gula pertama di Indonesia yang sejak dulu produknya belum dapat memasuki pasar diluar Jawa Tengah secara efisien.

Sejak dilakukannya program pelatihan pada tahun 2014, kinerja karyawan PT.Slamet Langgeng dari segi penjualan mengalami peningkatan yang sangat pesat. Peningkatan kinerja karyawan pada tahun 2015 dalam PT. Slamet Langgeng masih belum terbukti signifikan. Berdasarkan data-data yang sudah ada dan telah dijelaskan sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu pelatihan. Berdasarkan beberapa fenomena dan penelitian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Slamet Langgeng di Semarang”.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Menurut Haris (2005:33) keberhasilan karyawan sangat tergantung pada diperolehnya kesempatan pembelajaran dan praktik keahlian yang baru. Pada Penelitian ini penulis ingin melihat seberapa besar tingkat keberhasilan karyawan setelah melalui pelatihan terutama pelatihan yang baru diterapkan pada sebuah perusahaan apakah berdampak cukup besar atau tidak. Hal ini didukung dalam (Tobari 2015:20) pelatihan (*training*) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Colombo dan Stanca dalam penelitian Bhat (2013) *“Training has been an important variable in increasing organizational productivity, most of researches showed that training is a fundamental and effectual instrument in successful accomplishment of the firm’s goals and objectives, resulting in higher performance and productivity of the*

*organization*". Dan juga dari data internal PT.Slamet Langgeng yang membuktikan adanya peningkatan setelah di terapkannya pelatihan pada karyawannya di Jawa Tengah. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut peneliti menggunakan variabel Pelatihan dan juga Kinerja Karyawan sebagai variabel dalam penelitian ini.

Beberapa studi terdahulu terkait dengan teori pelatihan dilakukan pada objek penelitian yang berbeda dan cenderung hanya kepada objek yang sudah menerapkan pelatihan. Oleh karena itu penelitian ini memilih objek penelitian di perusahaan yang baru menerapkan pelatihan terhadap pegawainya sehingga dapat mengukur sesudah penerapan pelatihan yang berdampak pada kinerja pegawai pada PT.Slamet Langgeng sebagai salah satu perusahaan lokal yang berada di Indonesia dan memiliki produk kembang gula asli buatan Indonesia.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian, permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelatihan karyawan PT. Slamet Langgeng di Semarang ?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Slamet Langgeng di Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Slamet Langgeng di Semarang ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini ditetapkan beberapa tujuan untuk memfokuskan permasalahan yang diteliti, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan PT. Slamet Langgeng di Semarang.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT.Slamet Langgeng di Semarang.
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Slamet Langgeng di Semarang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan bagi pihak – pihak yang memerlukannya. Kegunaan dari penelitian ini adalah :

### **1.6.1 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pelaksanaan program lain atau yang dilaksanakan oleh perusahaan. Dan juga dapat dijadikan bahan/informasi bagi instansi yang bersangkutan guna mengambil langkah – langkah secara konkrit dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dan membantu pengalokasian sumber daya manusia dalam pembuatan keputusan di instansi tersebut.

### **1.6.2 Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman. Memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja nyata, serta mengetahui berbagai informasi terkait masalah yang diteliti.

### **1.6.3 Bagi Pembaca**

Sebagai salah satu informasi dan pengetahuan yang dapat memberikan manfaat dan juga pihak-pihak lain yang menaruh minat terhadap penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang berguna.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Penulis menggunakan sampel yang merupakan karyawan PT. Slamet Langgeng yang sudah melalui pelatihan di Semarang Jawa Tengah.

### **1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian**

Peneelitian ini dilakukan pada periode Mei 2016 sampai dengan bulan November 2016. Penelitian dilakukan selama 6 bulan termasuk dengan pengumpulan data dan penyusunan laporannya.

### **1.7.3 Variabel Penelitian**

Penelitian ini memiliki variabel Pelatihan (X) serta Kinerja Karyawan (Y).

### **1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Secara sistematika penulisan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Pada bab II berisi tinjauan pustaka penelitian yaitu teori yang mendukung penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Bab ini akan menguraikan pengertian Pelatihan beserta aspek-aspeknya dan Kinerja karyawan.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan karakteristik penelitian, metode penelitian yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan, alat pengumpulan data, tahap pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas dan *trustworthiness*, teknik-teknik analisis data, sampai kepada pengujian hipotesis.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mencakup analisis dari data yang telah didapatkan, mulai dari analisis responden terhadap variabel penelitian, analisis statistik, dan analisis pengaruh variabel yang menjadi tujuan utama penelitian untuk menjawab masalah penelitian.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini disajikan kesimpulan yang diambil dari analisis permasalahan dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan yang dibuat juga

dilengkapi dengan saran, baik saran yang menyangkut teoritis maupun saran praktisi yang dapat dimanfaatkan sebagai masukan bagi objek yang diteliti.