

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat

PT. Sinar Sosro Kantor Perwakilan Wilayah (KPW) Jawa Barat merupakan salah satu unit dari PT. Sinar Sosro di Indonesia. PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan di dunia. Pada tahun 1940, keluarga Sosrodjojo memulai usahanya di kota Slawi, Jawa Tengah dengan memproduksi dan memasarkan teh seduh dengan merk Teh Cap Botol.

Pada tahun 1960, Soegiharto Sosrodjojo dan saudara-saudaranya hijrah ke Jakarta untuk mengembangkan usaha keluarga Sosrodjojo kepada masyarakat di Jakarta. Lalu tahun 1965, usaha memperkenalkan Teh Cap Botol ini dilakukan dengan melakukan strategi Cicip Rasa yakni mendatangi pusat-pusat keramaian seperti pasar. Lalu mulai memasak dan menyeduh teh langsung di tempat. Tetapi cara ini kurang berhasil. Kemudian teh tidak lagi diseduh langsung di pasar. Tetapi dimasukkan kedalam panci-panci besar, untuk selanjutnya dibawa ke pasar dengan menggunakan mobil bak terbuka. Lagi-lagi cara ini kurang berhasil, karena teh yang dibawa sebagian besar tumpah dalam perjalanan dari kantor ke pasar. Akhirnya secara tidak disengaja, ditemukan ide untuk membawa teh yang telah diseduh di kantor dan dikemas kedalam botol bekas kecap atau limun yang sudah dibersihkan. Pada tahun 1969, muncul gagasan untuk menjual teh siap minum atau ready to drink tea dalam kemasan botol dengan nama Tehbotol Sosro. Nama tersebut diambil dari nama teh seduh “Teh Cap Botol“ dan nama keluarga pendiri yakni “Sosrodjojo”. PT. Sinar Sosro pada akhirnya resmi didaftarkan pada tanggal 17 Juli 1974 oleh Bapak Soegiharto Sosrodjojo, yang berlokasi di Jalan Raya Sultan Agung KM. 28 kelurahan Medan Satria Bekasi.

Desain logo yang digunakan mengalami tiga kali perubahan yakni, tahun 1969 versi pertama, tahun 1972 versi kedua, dan 1974 versi ketiga. The botol Sosro hanya menggunakan bahan baku asli dan alami. Daun tehnya dipetik dari perkebunan sendiri. Kemudian diolah menjadi teh wangi yaitu teh hijau yang

dicampur bunga melati dan bunga gambir. Sehingga menghasilkan rasa yang unik, ke-khas-annya selalu terjaga dan terjamin kualitasnya.

Sampai saat ini PT. Sinar Sosro sudah mempunyai 14 pabrik yang tersebar diseluruh Indonesia yakni, di Medan, Palembang, Pandeglang, Jakarta, Tambun, Cibitung, Ungaran, Gresik, Mojokerto, dan Gianyar. Serta pabrik yang khusus memproduksi air mineral Prim-A yaitu di Sentul, Sukabumi, Purbalingga dan Pandaan. Dalam pengembangan bisnisnya, PT. Sinar Sosro telah mendistribusikan produknya keseluruh Nusantara, melalui kantor cabang Penjualan yang tersebar di seluruh Nusantara.

Selain di dalam negeri, PT. Sinar Sosro juga merambah pasar internasional dengan mengeksport produk-produk *one way packaging*/non botol beling kebeberapa Negara di Asia, Amerika, Eropa, Afrika, Australia dan Kepulauan Pasifik. Saat ini, produk-produk yang diproduksi oleh PT. Sinar Sosro adalah, Tehbotol Sosro, Fruit Tea Sosro, S-Tee, Tebs, Country Choice dan Air Mineral Prim-A.

Seiring dengan perkembangan bisnis perusahaan, maka sejak tanggal 27 November 2004, PT. Sinar Sosro bernaung dibawah perusahaan induk atau disebut dengan holding company yaitu PT. Anggada Putra Rekso Mulia atau Grup Rekso. PT. Sinar Sosro mempunyai sebuah cita-cita yang tertuang dalam sebuah visi yakni untuk menjadi perusahaan minuman kelas dunia, yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen, kapan saja, dimana saja, serta memberikan nilai tambah untuk semua pihak terkait, “The Indonesian World Class Beverage Company”. Dengan inovasi secara terus menerus, PT. Sinar Sosro diharapkan bisa menjadi tuan rumah di Negeri sendiri. (sumber: www.sinarsosro.id, diakses 28 Oktober 2018)

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Sinar Sosro berpedoman pada visi dan misi yang telah digariskan serta tekun dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas serta partisipasi para karyawan dalam meningkatkan kemampuannya, agar laba yang dihasilkan terus meningkat. Berikut ini visi dan misi PT. Sinar Sosro, yaitu:

a. Visi

Menjadi perusahaan minuman kelas dunia, yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen, kapan saja, dimana saja, serta memberikan nilai tambah untuk semua pihak terkait.

b. Misi

- 1) Membangun merek Sosro sebagai merek teh yang alami, berkualitas dan unggul
- 2) Melahirkan merek dan produk minuman baru, baik yang berbasis teh, maupun non the dan menjadikannya pemimpin pasar dalam kategorinya masing-masing.
- 3) Membangun dan memimpin jaringan distribusi.
- 4) Menciptakan dan memelihara komitmen terhadap pertumbuhan jangka panjang, baik dalam volume penjualan maupun dalam penciptaan pelanggan.
- 5) Membangun sumber daya manusia (SDM) dan melahirkan pemimpin yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.
- 6) Memberikan kepuasan kepada para pelanggan.
- 7) Menyumbang devisa negara.

1.1.3 Nilai Budaya Perusahaan

Sejak generasi pertama, keluarga Sosro memiliki satu filosofi yang selalu diterapkan pada setiap aktivitas bisnisnya. Filosofi tersebut adalah “NIAT BAIK” yang dijabarkan dalam 3K dan RL, yang mempunyai arti; Peduli terhadap **Kualitas**, Peduli terhadap **Keamanan**, Peduli terhadap **Kesehatan** produk serta **Ramah Lingkungan**.

1.1.4 Produk PT. Sinar Sosro

a. Tehbotol Sosro



Gambar 1.1 Produk Tehbotol Sosro

b. Fruit Tea



Gambar 1.2 Produk Fruit Tea

c. S-Tee



Gambar 1.3 Produk S-Tee

d. *Country Choice*



Gambar 1.4 Produk *Country Choice*

e. *Tebs*



Gambar 1.5 Produk *Tebs*

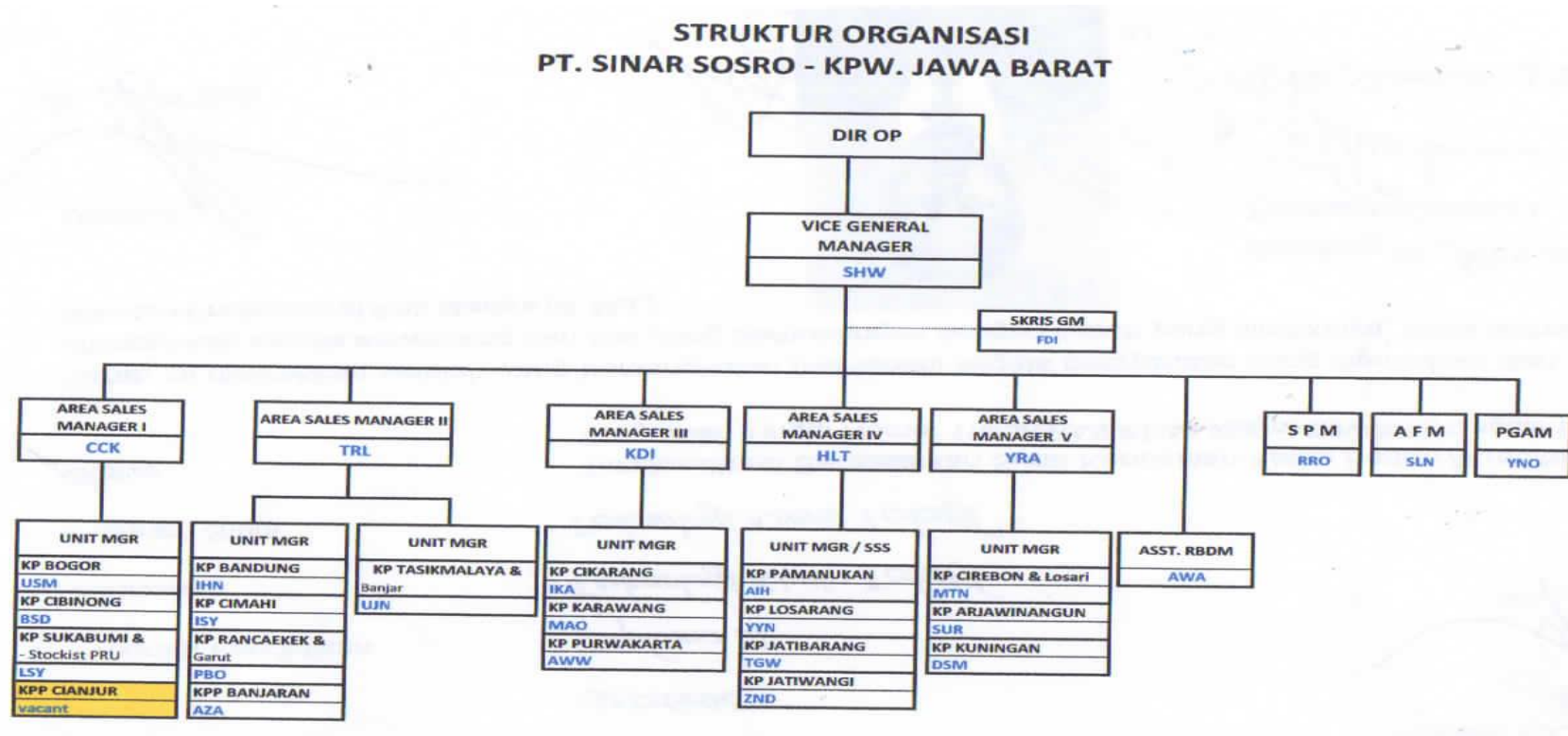
f. Air mineral *Prim-A*



Gambar 1.6 Produk *Prim-A*

1.1.5 Struktur Organisasi PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat

a. Struktur Organisasi



Sumber: HRD PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat

Gambar 1.7 Struktur Organisasi

b. Uraian Tugas

Berdasarkan Struktur Organisasi PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat pada gambar 1.7 diatas, terdapat uraian tugas dari masing-masing divisi yaitu :

- 1) *Direktur Operasional* : Bertanggung jawab melaksanakan dan mengawasi segala bentuk operasional perusahaan serta membuat standar proses operasional, produksi dan kualitas produk Sosro.
- 2) *Vice General Manager* : Bertanggung jawab merencanakan, mengkoordinir dan menganalisis setiap aktivitas bisnis perusahaan.
- 3) *Sekretaris General Manager* : Bertanggung jawab membantu tugas *General Manager* menyusun agenda dan menyiapkan berbagai laporan – laporan penting perusahaan.
- 4) *Area Sales Manager* : Bertanggung jawab mengkoordinir dan mengevaluasi penjualan berdasarkan wilayah yang sudah ditentukan agar selalu sesuai target.
- 5) *Sales Promotion Manager* : Bertanggung jawab merencanakan kegiatan promosi dan peningkatan penjualan guna menjadikan Sosro tetap menjadi pilihan utama konsumen.
- 6) *Area Field Manager* : Bertanggung jawab berkontribusi dalam pencapaian target penjualan perusahaan dengan mengelola area yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien.
- 7) *Personnel & General Affair Manager* : Bertanggung jawab mengelola SDM perusahaan serta berkoordinasi dengan pihak internal dan eksternal juga pengadaan dan perawatan fasilitas kantor.

1.2 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis minuman di Indonesia, khususnya pada industri minuman teh, akhir-akhir ini mengalami persaingan yang cukup ketat. Berdasarkan porsinya, industri minuman teh dalam kemasan mengambil sekitar 5,7% dari total industri minuman ringan yang ditaksir mencapai 35 miliar liter per tahun. Disusul minuman susu (3,1%), minuman jus (3%), minuman karbonasi (2,5%), serta

sisanya minuman isotonic, kopi, dan energi. Di posisi pertama ada air minum (galon dan AMDK) yang mengambil porsi hingga 70%. Artinya, minuman teh dalam kemasan menjadi minuman kemasan terlaris di Indonesia setelah air minum.

Menurut Triyono Pridjosesilo, selaku ketua Asosiasi Industri Minuman Ringan atau biasa disingkat Asrim, menyebutkan industri minuman teh dalam kemasan menjadi kategori menarik bagi investor. Ketimbang harus bersaing di kategori air minum yang notabene dihuni pemain-pemain mapan dan persaingannya tinggi serta margin tipis, investor akan memilih berinvestasi pada kategori berikutnya. Melihat semakin banyaknya pelaku bisnis di industri minuman teh, menarik peneliti untuk mengetahui peran SDM di suatu perusahaan yang berkecimpung di industri tersebut, dan pilihan peneliti adalah perusahaan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat. (Sumber: www.wartaekonomi.co.id, diakses 28 Oktober 2018)

PT. Sinar Sosro merupakan suatu perusahaan yang menjadi pionir minuman teh dalam kemasan dan masih bertahan menjadi *market leader* di Indonesia sampai saat ini. Tentu Sosro memiliki strategi-strategi yang bisa menjadikan perusahaan tetap mampu berinovasi, meningkatkan kualitas produk dan mengelola manajemen sumber daya manusia yang baik agar sumber daya manusia yang dimiliki senantiasa dapat bersaing dengan kompetitor. PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat, yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta No. 325-327 memiliki jumlah karyawan sebanyak 43 orang. Dalam praktiknya, pengelolaan sumber daya manusia tentu tidaklah mudah karena setiap karyawan pasti memiliki latar belakang yang berbeda-beda, baik usia, agama, maupun pendidikan, dengan kondisi tersebut, tentu perlu diadakan kegiatan khusus agar operasional perusahaan tetap berjalan sesuai target atau harapan. Pelatihan adalah salah satu kegiatan yang dapat menunjang efisiensi dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Menurut Sirait & Rahardjo (2009: 143) Pelatihan adalah upaya untuk memperbaiki keterampilan kerja dan perilaku karyawan.

Berdasarkan teori tersebut, maka untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan didalam suatu perusahaan adalah dengan memberikan program pelatihan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan.. Seperti yang

dilakukan oleh PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat adalah dengan melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan guna memperbaiki kinerja serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

TABEL 1.1 PROGRAM PELATIHAN PT. SINAR SOSRO KPW JAWA
BARAT

No	Program Pelatihan	Durasi
A	Regular	
1	Perencanaan Keuangan Karyawan	1 Hari
2	Dasar-dasar Manajemen	2 Hari
3	Supervisory Management	2 Hari
B	Non Reguler	
4	Serial Spirit Sosro	4 Jam
5	Dasar-dasar Kepemimpinan Kepala Regu	4 Jam
6	Buddy System on Sales Skill Training	1 Hari
7	Peningkatan Produktifitas Operasional KP	4 Jam
8	Dasar Keramahaman Outlet Pelanggan Sosro	1 Hari
9	Train of Trainer	2 Hari
10	Group Motivation Training	1 Hari

Sumber: HRD PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat

Dilihat dari Tabel 1.1 diketahui bahwa karyawan Sosro diberikan pelatihan yang kompleks. Untuk melengkapi hasil informasi, peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur kepada salah satu manajer SDM PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat. Berdasarkan hasil wawancara bahwa pelatihan tersebut dilaksanakan rutin. Untuk program pelatihan regular dilaksanakan satu tahun empat kali pada jabatan yang

berbeda-beda, dan untuk pelatihan non-regular dilaksanakan satu tahun mencapai delapan kali, juga pada jabatan yang berbeda-beda.

TABEL 1.2 DATA PESERTA PELATIHAN TAHUN 2015-2017

Tahun	Karyawan yang sudah mengikuti Pelatihan	Karyawan yang belum mengikuti Pelatihan	Jumlah Karyawan
2015	34 (79%)	9 (21%)	43
2016	40 (93%)	3 (7%)	
2017	38 (88%)	5 (12%)	

Sumber : HRD PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat

Dari tabel diatas, pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan pada tahun 2016 para karyawan sebanyak 34 karyawan telah mengikuti pelatihan dan 9 karyawan lainnya belum mengikuti latihan. Kemudian pada tahun 2016 terjadi kenaikan peserta pelatihan menjadi 40 karyawan dan hanya 3 karyawan yang belum mengikuti latihan. Pada tahun 2017, terjadi penurunan peserta pelatihan dimana ada 38 karyawan yang mengikuti pelatihan dan 5 lainnya belum mengikuti latihan.

Dengan adanya kegiatan pelatihan perusahaan dapat mengukur kinerja karyawan. Sehingga perusahaan bisa mengevaluasi tindakan apa yang seharusnya lebih ditingkatkan dalam pelatihan berikutnya. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut dalam suatu periode waktu dan bisa dinilai melalui penilaian kinerja. Sirait dan Rahardjo (2009: 307) menyebutkan bahwa penilaian kinerja adalah berperan penting dalam penugasan-penugasan kerja individual, rencana-rencana pengembangan, dan keputusan-keputusan pelatihan.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak (2005: 10), pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

TABEL 1.3 DATA KINERJA PENJUALAN PT. SINAR SOSRO KPW JAWA BARAT

No	Tahun	Target Penjualan	Penjualan yang Dicapai	Dalam Persen
1	2015	4.700.000	4.351.501	92,59%
2	2016	4.600.000	3.500.620	76,10%
3	2017	4.000.000	2.570.239	62,26%

* Dalam satuan krak (1 krat = 24 botol)

Sumber: *Marketing* PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat

Berdasarkan data pada tabel 1.2 terdapat data kinerja penjualan selama tiga tahun terakhir. Penjualan yang diperoleh setiap tahunnya mengalami penurunan. Manajer Marketing PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat, Bapak Ali mengatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong penurunan penjualan adalah adanya produk pesaing yang memiliki harga lebih murah dibanding Tehbotol Sosro. Untuk menutupi permasalahan ini, peningkatan kinerja untuk terus meningkatkan kegiatan penjualan akan sangat penting diadakan guna tetap bisa bersaing dengan kompetitor.

Menurut Ruky (2001: 163) pelatihan didefinisikan sebagai usaha meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan pekerjaan lain yang terkait dengan yang sekarang dijabatnya. Atas dasar tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara pemberian pelatihan kerja dengan kinerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Sinar Sosro Perwakilan Wilayah Jawa Barat.”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, sehingga didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan mafaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan tersebut adalah :

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Bagi pihak penulis diharapkan mampu melengkapi dan memperkaya ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui implementasi dan teori yang didapat selama masa perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Bagi kalangan akademis untuk melengkapi saran yang dibutuhkan dalam penyediaan bahan studi bagi pihak-pihak yang membutuhkan pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi perusahaan, khususnya dalam pemberian pelatihan agar sesuai dengan standar perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Waktu dan Periode Penulisan

Waktu dan periode penulisan:

- a. Waktu penelitian ini dilakukan selama November 2018 sampai dengan Mei 2019.
- b. Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat.