

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manulang (2001) mengatakan bahwa suatu perusahaan dimana ditempatkan pegawai baru untuk sesuatu jabatan tertentu, atau dimana pegawai lama ditugaskan memanggku jabatan baru bila diharapkan pegawai tersebut sukses mengerjakan tugas-tugasnya, perlulah pegawai tersebut dididik atau dilatih terlebih dahulu untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang telah diperolehnya.¹ Secara umum tujuan organisasi adalah mencapai tujuan untuk memperoleh tingkat pengembangan usaha yang wajar dan berkelanjutan. Pengembangan usaha ini tentunya tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat memegang peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik bila suatu organisasi dijalankan oleh tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang baik.² Oleh karena itu untuk menjalankan tugas organisasi perusahaan atau organisasi perlu adanya pelatihan bagi karyawannya, baik itu karyawan baru maupun karyawan lama karena sudah dijelaskan di atas bahwasanya pelatihan itu sangat penting bagi para karyawan agar mereka dapat bertanggung jawab terhadap tugas-tuganya.

Pelatihan merupakan sebuah sarana yang sangat penting untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi karyawan. Selain itu dengan adanya pelatihan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, di samping itu pelatihan juga pelatihan dapat

¹ Ema Desia Pratijsari, 2012, "pengaruh pendidikan dan pelatihan pada karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)", Media Mahardhika Vol 10 No. 2. hal.2

² Hendita Dewi, 2003, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Angkasa Citra Sarana Medan", Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Sumatera Utara Medan, hal.1

memotivasi karyawan untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan baik. Pelatihan terfokus memberikan pegawai baru atau yang ada sekarang ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan (Gary Dessler ,2009) ³. Gary Dessler (2009) menambahkan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan pelatihan yang terencana dari perusahaan atau organisasi dapat karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan atau organisasi diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan disini diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku karyawan. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas kerja, dan meyebabkan hubungan pribadi lebih efektif. Pelatihan dilaksanakan dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Pelatihan *On The Job Training* adalah jenis metode pelatihan. Metode *On The Job Training* merupakan bentuk pelatihan yang paling umum untuk semua tingkatan di dalam organisasi. Pelatihan ini biasanya dilakukan oleh manajer atau atasan langsung yang memberikan pelatihan kepada karyawan, disini manajer atau atasan harus mampu mengajar, juga mampu menunjukkan, apa-apa yang harus dilakukan oleh si karyawan. ⁴

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempengaruhi pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Ravianto,1991).⁵ Dalam hal ini dengan mendapatkan pelatihan karyawan dapat merubah sikap mental yang ada pada dirinya menjadi lebih

³ Dra.JustineT.Sirait,M.B.A.-T,2006,*Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*,Grasindo,Jakarta,hal.102.

⁴ Robert L.Mathis,2002,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat,Jakarta,hal.25

⁵ Dr.H.Edy Sutrisno,M.Si.,2011,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana,Jakarta,Hal.100

baik lagi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Selanjutnya Kusrianto(1990) berpendapat bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.⁶ Perusahaan atau organisasi mengharapkan dengan adanya pelatihan, karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sesuai dengan tujuan organisasi. Jadi, karyawan disini memiliki peran aktif yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam menjalankan tujuan organisasinya.

Yayasan Yatim Mandiri merupakan sebuah lembaga sosial masyarakat yang menfokkuskan pada penghimpunan dan pengelolaan dana ZISWA (zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf) serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan atau lembaga umat islam dan menyalurkannya secara lebih profesional dengan menitikberatkan program untuk kemandirian anak yatim sebagai penyaluran program unggulan. Adapun pelatihan yang dilakukan oleh Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya untuk mengembangkan ketrampilan karyawannya yaitu dengan memberi bekal karyawan dengan pelatihan. Pelatihan yang dilakukan oleh Yayasan Yatim Mandiri diikuti oleh semua karyawan dalam semua bidang salah satunya adalah pelatihan *On The Job Training*. Dalam pelatihan *On The Job Training* ini karyawan dapat belajar dalam situasi yang nyata. Sebuah contoh, karyawan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pelatih. Pelatih disini bertugas sebagai pengarah bagi para peserta pelatihan tentang materi pelatihan. Pelatih dalam pelatihan Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya ini menyesuaikan dengan pelatihannya. Pelatih dalam pelatihan ini biasanya adalah atasan atau manager dari Yayasan Yatim Mandiri sendiri, selain itu juga Yayasan Yatim Mandiri juga

⁶ Dr.H.Edy Sutrisno,M.Si,2011,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Kencana,Jakarta, hal.100

mendatangkan trainer dari luar. Dan selain itu juga Yayasan Yatim Mandiri juga mengirim karyawan dalam bidang tertentu untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh organisasi atau perusahaan lain. Tujuan diadakannya pelatihan disini ialah untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawannya yang ada di Yayasan Yatim Mandiri. Pelatihan disini biasanya dilakukan dua kali dalam satu bulan yaitu minggu kedua dan minggu keempat.⁷

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, maka diharapkan melalui pelatihan *On The Job Training* yang baik, nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya. Hal ini bertujuan semakin baik pelatihan yang diberikan dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawannya, maka semakin baik pula peningkatan produktivitas kerja dalam meningkatkan ZISWA di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pelatihan yang diberikan oleh Yayasan Yatim Mandiri untuk karyawan dan manfaat apa yang didapat dengan adanya pelatihan yang telah diterimanya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian-uraian yang melatar belakangi masalah di atas, maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu :

1. Adakah pengaruh pelatihan *On The Job Training* terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan ZISWA Yayasan Yatim Mandiri Surabaya?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan *On The Job Training* terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan ZISWA Yayasan Yatim Mandiri Surabaya?

⁷ Wawancara dengan bpk.Heny pada tanggal 22 juni 2015.

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh antar variabel pelatihan *On The Job Training* terhadap produktivitas kerja dalam meningkatkan Ziswa Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya,
2. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh pelatihan *On The Job Training* terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan ZISWA Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritik
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan topik pelatihan *On The Job Training*, dan produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan ZISWA karyawan Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.
 - b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis

- a. Memberikan informasi kepada seluruh karyawan lembaga non profit ini tentang wacana pelatihan *On The Job Training* sekaligus menerima bekal aplikatif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Menambah wawasan bagi para praktisi manajemen pada umumnya, bahwa pelatihan *On The Job Training* bisa berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan ZISWA karyawan.
- c. Sebagai bahan masukan kepada semua praktisi manajemen sektor publik bahwa keberhasilan organisasi akan mudah dicapai bila didukung oleh keberhasilan dalam penanganan pelatihan *On The Job Training* dan produktivitas kerja lebih baik untuk meningkatkan Ziswa dari para karyawan.
- e. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan *On The Job Training* terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan ZISWA
- f. Proses dan hasil penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan *On The Job Training* terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan ZISWA di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

E. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional pada penelitian ini adalah terletak pada kata pelatihan *On The Job Training* dan produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan ZISWA. Maka definisi operasional sebagai berikut :

Pelatihan merupakan sebuah sarana yang sangat penting untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi karyawan. Selain itu dengan adanya pelatihan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, di samping itu pelatihan juga pelatihan dapat memotivasi karyawan untuk dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.

Menurut (Rivai,2004)dan (Simamora,1997), Pelatihan atau training adalah proses sistematis perubahan tingkah laku karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi.⁸ Karyawan diharapkan dengan adanya pelatihan dapat menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasinya dengan baik dan sesuai dengan tujuan – tujuan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja yang baik pula. Selanjutnya Gary Dessler (2009) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka⁹. Pelatihan disini berkaitan dengan keahlian dari kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan *On The Job Training* adalah bentuk pelatihan yang paling umum untuk semua tingkatan di dalam organisasi adalah pelatihan di tempat kerja(*On The Job Training*). *On The Job Training* biasanya dilakukan oleh para manajer, oleh karyawan lainnya, atau keduanya. Manajer atau atasan langsung yang melatih karyawannya harus mampu mengajar, juga mampu menunjukkan, apa-apa yang harus di lakukan oleh si karyawan.¹⁰

⁸ Meldona,S.E.,M.M.,Ak dan Siswanto,M.Si, 2012,*Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*,UIN Maliki Press,Malang, hal.217.

⁹ 00 Dra.JustineT.Sirait,M.B.A.-T,2006,*Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*,Grasindo,Jakarta,hal.102.

¹⁰ Robert L.Mathis,2002,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat,Jakarta,hal.25

Di dalam pelatihan *On The Job Training* perlu adanya pelatih yang memimpin pelatihan, peserta yang mengikuti pelatihan, materi yang di sampaikan pelatih, dan metode pelatihan. Hal ini merupakan indikator dalam sebuah pelatihan, pelatihan tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak adanya indikator pelatihan yang ada di dalam pelatihan.

Pelatih atau sering disebut dengan Instruktur dalam pelatihan harus memenuhi kualifikasi yang harus di penuhi sebagai berikut : 1) Pelatih memahami topik pelatihan,2) Pelatihan harus paham metode pelatihan yang digunakannya,3)Pelatihan harus mempunyai keinginan dalam mengajar.Aapabila pelatih tidak dapat memenuhi kualifikasi tersebut maka pelatihan yang dilakukan kurang efektif. Peserta pelatihan di harapkan mempunyai keinginan untuk mengikuti pelatihan dan peserta dalam pelatihan ini di harapkan sesuai dengan pekerjaan yang sekarang didudukinya. Materi pelatihan diharapkan sesuai dengan kebutuhan dari peserta yang mengikuti pelatihan, di sini pelatih harus mampu memahami dan memotivasi peserta karyawan dalam bidang pekerjaannya. Pelatih juga harus memahami metode pelatihan yang akan diberikan harus sesuai dengan materi pelatihan, selain itu juga metode pelatihan harus mudah di pahami oleh peserta yang mengikuti pelatihan.¹¹

Bagi setiap perusahaan atau organisasi produktivitas selalu menjadi pemikiran utama, karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh produktivitas tenaga kerjanya. Masalah produktivitas sangat ditentukan oleh faktor manusia sebagai karyawan. Dalam arti, karyawan merupakan faktor utama keberhasilan perusahaan-perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara umum yang dimaksud produktivitas kerja adalah hubungan antara pengeluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu

¹¹ Drs.M.Manulang,M.M.,M.Sc,2001,*Manajemen Personalia* edisi 3,Gadjah Mada University Press,Yogyakarta,hal.74-75

perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.¹²

Menurut Tohardi (2002), Produktivitas kerja merupakan bahwa sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Karyawan di harapkan dapat merubah sikap mental yang ada dengan melakukan perbaikan perbaikan agar pekerjaan yang dihasilkan dapat maksimal dan sesuai dengan yang diharapkannya. Ravianto (1991) menambahkan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempengaruhi pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini¹³. Jadi, dapat disimpulkan arti produktivitas kerja menurut para ahli di atas yaitu suatu sikap mental yang dapat mempengaruhi pekerjaan individu untuk lebih baik dan baik lagi.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Dalam produktivitas kerja memiliki beberapa indikator di dalamnya, di antaranya yaitu 1) Kemampuan, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimilikin serta profesionalisme dalam bekerja. 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, 3) Semangat kerja, dalam produktivitas kerja semangat kerja sangat diperlukan bagi karyawan karena dengan semangat kerja yang dimiliki karyawan dapat termotivasi untuk menghasilkan hasil yang baik, 4) Mutu, meningkatkan mutu bertujuan memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan

¹²Dr.H.Edy Sutrisno,M.Si.,2011,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana,Jakarta,Hal.99

¹³Dr.H.Edy Sutrisno,M.Si.,2011,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana,Jakarta,Hal.100

pada diri karyawan,5) Pengembangan diri, pengembangan diri dapat melihat tantangan dan harapan yang akan di hadapi, maka semakin kuat tantangan, maka semakin besar harapan untuk mengembangkan diri sebaik mungkin.¹⁴

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi, untuk lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan, antara lain Pengaruh Pelatihan *On The Job Training* terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan ziswa Yayasan Yatim Mandiri Surabaya.

BAB I . PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum yang meliputi latar belakang penelitian ,rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

BAB II. KAJIAN TEORITIK

Pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu yang relevan,kerangka teoritik, secara umum dan dalam perspektif islam, paradigma penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi sampel, teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN

¹⁴ Dr.H.Edy Sutrisno,M.Si.,2011,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana,Jakarta,Hal.104

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum obyek penelitian, penyajian data yang memaparkan fakta-fakta mengenai masalah yang diangkat dan analisis data. Data yang telah dianalisis dan diuji keabsahan datanya dibandingkan dengan teori. Hasil uraian tersebut tertulis dalam sub bab pembahasan.

