# PENGARUH PERBEDAAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG

# **SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

**HABIBILAH** 

NPM. 1701110124

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2021

# FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIDINANTI <u>PALEMBANG</u>

# TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama

: HABIBILAH

Nomor Pokok

: 1701110124

Jurusan/ Prog. Studi

: Manajemen

Jenjang Pendidikan

: Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Pokok

: Manajemen

Judul Skripsi

: Pengaruh

Perbedaan

Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada

PT. Indomarco Prismatama Palembang

Pembimbing

Pembimbing I: Mariyam Zanariah, SE, M.M NIDN: 0222096301

Produktivitas

Pembimbing II: Dra. Yasmina Martini, MM NIDN: 0228035901

Mengetahui:

Dokan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen

Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK. CA, CSRS NIDN: 0205026401

Mariyan Zanariah, SE, M.M NIDN /0222096301

ii

# SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HABIBILAH

Nomor Pokok: 1701110124

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang menjiplak karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2021

HABIBILAH

# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Kebahagiaanmu tidak ditentukan oleh orang lain, tapi oleh dirimu sendiri. Apa yang kamu lakukan hari ini, tentukan bahagia masa depanmu."

"Manusia biasanya lebih menghargai sesuatu yang sukar diperoleh tetapi sering melupakan nikmat yang telah tersedia."

(Penulis)

# Kupersembahkan untuk:

- Ayah dan IbukuGersyang
- \* Istriku Tercinta
- Kakak-kakakkuTersayang
- \* Teman-temanku
- \* Almamaterku

#### KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang."

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manjemen Universitas Tridinanti Palembang.

Skipsi ini tidak akan bisa selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan baik segi penyajian maupun segi pembahasannya. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu penulis sangat mengucapkan terima kasih sebesarbesarnya kepada:

- 1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
- 2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA selaku Dekan Universitas Tridinanti Palembang.
- 3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Sekaligus selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.

- Ibu Dra. Yasmina Martini, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
- Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
- Papa dan mama tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 7. Saudara-saudaraku, Alhamdulillah adikmu jadi Sarjana!!
- Seseorang yang selalu memberikan semangat, motivasi dan doa kepada penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, *Amin ya robbal alamin*.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, April 2021

Penulis

v

#### **ABSTRAK**

HABIBILAH, Pengaruh Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. (Dibawah bimbingan ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M. Dan Ibu Dra. Yasmina Martini, MM.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan Tetap PT. Indomarco Prismatama Palembang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh*. maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi (*Sampel Jenuh*) yaitu sebanyak 53 orang sebagai sampel penelitian. Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriftif adalah sebuah teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan penggunaan kuisioner. Analisis mengunakan bantuan *Program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25 dengan melakukan Uji beda dua sampel berpasangan (*Paired sample t test*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di PT. Indomarco Prismatama Palembang. Dari hasil uji perbedaan keseluruhan nilai Asymp Sig. (0,002) < α (0,05) sehingga Ho ditolak. Jadi, kedua variabel memiliki nilai median yang berbeda. rata-rata produktivitas kerja karyawan sesudah mendapatkan pelatihan lebih besar daripada rata-rata produktivitas kerja karyawan sebelum mendapatkan pelatihan, hal ini terlihat dari jumlah mean meningkat dari 62,26 menjadi 66,81. Standar deviasi yang menunjukan keheterogenan dari data sebelum dan sesudah pelatihan sebesar 10,094 dan 8,178. Stndard error mean dari data sebelum dan sesudah pelatihan sebesar 1,386 dan 1,123. Standard error mean menggambarkan sebaran rata-rata sampel terhadap rata-rata keseluruhan kemungkinan sampel.

Dari hasil analisis dan pembahasan diatas dapat dikemukakan saran untuk peneliti selanjutnya agar bisa meneliti lebih spesifik lagi karena masih banyak indikator-indikator yang dapat memengaruhi Produktivitas kerja pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. Untuk Perusahaan tetap meningkatkan Pelatihan yang ada di perusahaan yang telah diterapkan selama ini agar Produktivitas kerja karyawan semakin meningkat dan target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci: Pelatihan, Produktivitas Kerja.

# **ABSTRACT**

HABIBILAH, The Effect of Differences in Employee Productivity Before And After Training At PT. Indomarco Prismatama Palembang. (Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE, M.M. and Mrs. Dra. Yasmina Martini, MM.)

This study aims to determine the effect of differences in employee productivity before and after training at PT. Indomarco Prismatama Palembang. This research was conducted at PT. Indomarco Prismatama Palembang. The population used in this study were all permanent employees of PT. Indomarco Prismatama Palembang. Sampling in this study using the Saturated Sample technique. Then the authors took the entire population (Saturated Sample) as many as 53 people as the research sample. The method used is a quantitative survey method with a descriptive approach. It is a research technique in which information is collected using a questionnaire. The analysis used the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program version 25 by performing a Paired sample t test.

The results of this study indicate that, there are differences in the work productivity of employees before and after receiving training at PT. Indomarco Prismatama Palembang. From the results of the overall difference test, the Asymp Sig.  $(0.002) < \alpha$  (0.05) so that Ho is rejected. So, the two variables have different median values. The average work productivity of employees after receiving training is greater than the average work productivity of employees before receiving training, this can be seen from the mean number increased from 62.26 to 66.81. The standard deviation that shows the heterogeneity of the data before and after training is 10.094 and 8.178. The mean standard error of the data before and after training is 1.386 and 1.123. The standard error of the mean describes the distribution of the sample mean against the mean of all possible samples.

From the results of the analysis and discussion above, it can be suggested for further researchers to be able to research more specifically because there are still many indicators that can affect work productivity at PT. Indomarco Prismatama Palembang. The company continues to improve the existing training in the company that has been implemented so far so that employee productivity increases and the targets set by the company can be achieved.

Keywords: Training, Work Productivity.

# Riwayat Hidup

HABIBILAH, dilahirkan di muara danau kec, Kiki timur, kab. Lahat pada tanggal 08 agustus 1994 dari ayah Ruslan dan Iu Rismawati, anak ke 3 (Tiga) dari 3 (Tiga) bersaudara.

Pendidikan sekolah dasar di selesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri 14 kikimn timur. Kab, Lahat. Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMP Negeri 1 Kikim timur. Kab Lahat.

Sekolah menegah atas diselesaikan pada tahun 2013 di SMA Negeri 1 Kikim Timur kab. Lahat dan pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang,

April 2021

Habibila

# **DAFTAR ISI**

|   | Halamar |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL   | . i     |
| LEMBAR PERSETUJUAN  | . ii    |
| DAFTAR ISI  | . iii   |
| DAFTAR TABEL  | . v     |
| DAFTAR GAMBAR   | . vi    |
| BAB I PENDAHULUAN   |         |
| 1.1. Latar Belakang                                       | . 1     |
| 1.2. Perumusan Masalah                                    | . 6     |
| 1.3. Tujuan Penelitian                                    | . 6     |
| 1.4. Manfaat Penelitian                                   | . 6     |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA                                   |         |
| 2.1.Produktivitas Kerja                                   | . 7     |
| 2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja                      | . 7     |
| 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja | . 9     |
| 2.1.3 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja               | . 14    |
| 2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja                       | . 14    |
| 2.2. Pelatihan  | . 16    |
| 2.2.1 Pengertian Pelatihan                                | . 16    |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan           | . 17    |
| 2.2.3 Indikator Pelatihan Kerja                           | . 19    |
| 2.2.3.1 Indikator Sebelum Pelatihan                       | . 19    |
| 2.2.3.2 Indikator Sesudah Pelatihan                       | . 19    |
| 2.3.Hasil Penelitian Lain Yang Relevan                    | . 21    |

| 2.4.Kerangka Berpikir  | 22  |
|--|-----|
| 2.5.Hipotesis Penelitian                                     | 24  |
| BAB III METODE PENELITIAN                                    |     |
| 3.1.Tempat dan Waktu Penelitian                              | 25  |
| 3.2.Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data                       | 26  |
| 3.3.Populasi, Sampel dan Teknik Sampling                     | 28  |
| 3.4.Rancangan Penelitian                                     | 29  |
| 3.5.Defenisi Konseptual dan Operasional variabel             | 30  |
| 3.6.Instrumen Penelitian                                     | 31  |
| 3.7.Teknik Analisis Data                                     | 32  |
| 3.7.1.Statistik Deskriptif                                   | 32  |
| 3.7.2.Uji Normalitas Data                                    | 33  |
| 3.7.3.Uji Chi-Square   | 33  |
| 3.7.4.Uji beda dua sampel berpasangan (Paired sample t test) | 34  |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN                       |     |
| 4.1 Hasil Penelitian   | .35 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT. Indomarco Prismatama    |     |
| Palembang  | .35 |
| 4.1.2 Visi dan Misi PT. Indomarco Prismatama Palembang       | .36 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama Palembang | .36 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismatama Palembang | .37 |
| 4.2 Pembahasan   | .40 |
| 4.2.1 Instrumen Penelitian                                   | 40  |
| 4.2.2 Analisis Deskriptif                                    | 46  |
| 4.23 Analisis Butir Instrumen                                | 49  |
| 4.2.4 Analisis Statistik Inferensial                         | 55  |
| 4.2.5 Pembahasan   | 60  |

| $\mathbf{B}\mathbf{A}\mathbf{B}\ \mathbf{V}$ | KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN |   |  |
|--|---------------------------------|---|--|
|  | 5.1 Kesimpulan 6.               | 3 |  |
|  | 5.2 Saran6                      | 3 |  |
|  |                                 |   |  |
| DAFTA  | AR PUSTAKA                      |   |  |
| LAMPI  | IRAN                            |   |  |

# DAFTAR TABEL

| Tabel     | Hal   | amar |
|-----------|---|------|
| Tabel 1.1 | Target Penjualan PT. Indomarco Prismatama Palembang Tahun 2015 – 2019 | 2    |
| Tabel 2.1 | Penelitian Yang Relevan   | 20   |
| Tabel 3.1 | Jadwal Penelitian   | 23   |
| Tabel 3.2 | Kisi-Kisi Operasional Variabel  | 26   |
| Tabel 3.3 | Skala Penafsiran Nilai Indikator                                      | 34   |
| Tabel 3.4 | Penafsiran Koefisien Korelasi   | 35   |

# **DAFTAR GAMBAR**

| Gambar     |                   |    |
|------------|-------------------|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Berpikir | 21 |

#### BAB I

# PENDAHULUAN

# 1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang makin pesat sekarang ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Persaingan pasar yang ketat ini menuntut adanya rancangan penjualan dan pemasaran, produk dan orang-orang yang terlibat. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan perusahaan yang dibutuhkan (Hariz, 2018:1).

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 progam pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja

dalam bagian penjualan pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil penjualan. Program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Indomarco Prismatama merupakan sebuah perusahaan minimarket terbesar di Indonesia yang memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, berperan besar dalam penyediaan sembako dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan kualitas dan pelayanan yang maksimal dari PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang. Produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang sebelum sampai dengan sesudah diadakanya pelatihan mengalami penurunan karena belum bisa memenuhi target yang di tetapkan oleh perusahaan faktor yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja yang terjadi di PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tidak dapat mencapai target penjualan, yaitu kurangnya pengetahuan karyawan tentang produk, skill negosiasi lemah, pasif, pengalaman, masa kerja, masalah pribadi, kerja tidak maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan di PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan sebelum diberikan pelatihan yaitu di periode awal tahun ditunjukkan pada tabel berikut ini:

| No | Tahun | Target            | Realisasi         |
|----|-------|-------------------|-------------------|
| 1  | 2015  | Rp. 6.500.000.000 | Rp. 5.946.000.000 |
| 2  | 2016  | Rp. 7.240.000.000 | Rp. 5.114.000.000 |
| 3  | 2017  | Rp. 7.740.000.000 | Rp. 6.024.000.000 |
| 4  | 2018  | Rp. 6.240.000.000 | Rp. 5.802.000.000 |
| 5  | 2019  | Rp. 7.240.000.000 | Rp. 6.300.000.000 |

Sumber: PT. Indomarco Prismatama Palembang, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa target penjualan PT. Indomarco Prismatama Palembang pada tahun 2015- 2018 belum mencapai target. Hal ini dapat di lihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Setiap perusahaan memiliki target-target yang ingin dicapai, target dalam penjualan produk misalnya. Target penjualan yang berhubungan dengan produktivitas perusahaan, secara tidak langsung berhubungan juga dengan produktivitas kerja karyawan. (Wibowo, 2014:62)

Namun pada periode akhir tahun produktivitas kerja karyawan setelah diberikan pelatihan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Target Penjualan PT. Indomarco Prismatama Palembang Periode Akhir
Tahun 2015 – 2019

| No | Tahun | Target            | Realisasi         |
|----|-------|-------------------|-------------------|
| 1  | 2015  | Rp. 7.300.000.000 | Rp. 7.900.000.000 |
| 2  | 2016  | Rp. 7.350.000.000 | Rp. 7.589.000.000 |
| 3  | 2017  | Rp. 7.750.000.000 | Rp. 8.132.000.000 |
| 4  | 2018  | Rp. 6.500.000.000 | Rp. 6.973.000.000 |
| 5  | 2019  | Rp. 7.430.000.000 | Rp. 7.764.000.000 |

Sumber: PT. Indomarco Prismatama Palembang, Tahun 2020

Berdasarkan table diatas, terjadi kenaikan produktivitas kerja karyawan dilihat dari target dan realisasi penjualan pada periode akhir tahun, pada tahun 2015 – 2019 Penjualan PT. Indomarco Prismatama Palembang Periode Akhir Tahun semua mampu melebihi target yang ditetapkan perusahaan, hal ini karena karyawan di berikan pelatihan agar mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga-tenaga yang terampil dan professional. Peningkatan produktivitas kerja membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dihasilkan baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Pelatihan karyawan dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dalam pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan, sebagai akibat perkembangan pasar yang terus meningkat dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Fenomena yang diangkat penulis mengenai produktivitas kerja karyawan dilihat dari target dan realisasi penjualan, dimana pada Periode Awal Tahun 2015 – 2019 realisasi penjualan tidak memenuhi target, yang artinya setap periode awal tahun terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Ferawati (2016:67), Setiap perusahaan memiliki target-target yang ingin dicapai, taerget dalam penjualan produk misalnya. Target penjualan yang berhubungan dengan produktivitas perusahaan, secara tidak langsung berhubungan juga dengan produktivitas kerja karyawan. Jika target penjualan

terealisasi dengan baik, dapat dikatakan produktivitas perusahaan baik begitu juga sebaliknya.

Pada setiap periode awal tahun produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan masih belum memenuhi target yang ditetapkan, karena yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti kemampuan yang dimiliki karyawannya yang kurang memahami tentang produk knowledge yang berfungsi untuk meningkatkan hasil yang menjadi tujuan perusahaan, semangat kerja rendah sehingga karyawan bekerja tidak maksimal, karyawan tidak melakukan pengembangan diri dengan baik sehingga menjadi karyawan yang pasif dan mempunyai skill negosiasi lemah sehingga mutu yang dihasilkan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan, karyawan tak pandai memanfaatkan waktu dan fasilitas dengan baik, sering menggunakan waktu dan fasilitas kerja untuk kepentingan pribadinya. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan setiap bulannya, mengenai produktivitas kerja karyawan yang masih tergolong kurang baik, hal tersebut yang mengakibatkannya tingkat produktivitas pada PT. Indomarco Prismatama Palembang tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Secara umum diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pelatihan atau keterampilan, disiplin dan sikap mental para karyawannya pada tiap-tiap tingkatan secara terus menerus. Setiap sales harus dapat berkembang dan mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang memadai guna mencapai produktivitas dan peningkatan karir yang secara langsung akan memajukan perusahaan. Sutrisno (2016:75) mengungkapkan beberapa indikator

yang berkaitan dengan produktivitas, sebagai berikut : kemampuan mencapai target tidak mencapai target meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Adapun tiga faktor yang dianggap mempengaruhi produktivitas. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2016:34) diantaranya adalah pelatihan, mental karyawan dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru.

Belum optimalnya produktivitas kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang, sebagaimana ditunjukkan kurangnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang sesuai dengan job pegawai tersebut sehingga belum sepenuhnya mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Jumlah karyawan yang minimum membuat sistem kerja menjadi kurang efektif. Saat weekend dan tanggal merah Keramaian toko dapat meningkat pesat hal tersebut mengakibatkan karyawan harus dobel job dan sigap dalam melayani customer. Dengan Sales per day dan keramaian toko yang terus meningkat sedangkan jumlah karyawan yang minimum, membuat karyawan stres dalam menjankan dua job sekaligus sehingga Produktivitas Kerja karyawan menurun karena beban kerja yang terlalu rumit. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan

produktivitas kerja karyawan. Tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap beban kerja yang sama semua ini tergantung pada individualnya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan guna meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Sehingga pada penelitian ini peneliti mengambil judul "Pengaruh Perbedaan Produktivitas kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang".

# 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu, Apakah terdapat Perbedaan Produktivitas kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang?

# 1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Perbedaan Produktivitas kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

 Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Perbedaan Produktivitas kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. 2. Sebagai sumbangan bagi PT. Indomarco Prismatama Palembang untuk lebih memperhatikan Produktivitas kerja Karyawan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

# 3. Secara teoritis:

- a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen yang terkait dengan masalah Produktivitas kerja Karyawan melalui Pelatihan.
- Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- c. Bagi almamater hasil dari penelitian ini di harapkan menjadi dokumen akademik serta dapat digunakan untuk menambah informasi dan refrensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

# **DAFTAR PUSTAKA**

Achmad, S. Ruky. 2013. Sistem Manajemen Kerja. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

As'ad, Mohammad. 2011. Psikologi Industri. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty

Fiolita, N. E (2017). Analisis Perbedaan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 Karyawan Pt. Fastfood Indonesia Tbk. (Kfc Adityawarman Surabaya) (Menurut Persepsi Kesetaraan Gender)

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Haryono, Siswoyo, 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Unanti,

Palembang. Juanda. 2013. Metodologi Penelitian. Gunung Agung, Jakarta.

Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT.RajaGrafindo Persada.

Lia Riantika Tanujaya, 2015, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coromet Crown, Program studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol.3, No 1.

Nel Arianty, Bahagia, R., Lubis, A. A., & Yudi Siswadi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Perdana Publishing.

Muchdarsyah Sinungan, (2015). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 17.

Manullang, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Citapustaka Media Perintis

Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.

Rivai, V. (2015) MSDM Untuk Perusahaan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Rietveld dan Sunaryanto. 2013. 87 Masalah Pokok dalam Regresi Berganda, Andi Offset, Yogyakarta.

Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Sutrisno, Edi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP

Santoso, Singgih. 2014. SPSS Statistik Multivariat. Elik Media Komputindo, Jakarta

Sumodiningrat, 2013, Pengantar Statistika, Jakarta: Penerbit Andi.

Supranto, J, 2014, Analisis Multivariat: Arti dan interpretasi, Jakarta, PT. Rineka Cipta

Sugiyono. 2013, Metode Penelitian. CV. Alfabeta. Bandung

Trianto, F., Nurhajati, & Wahono, B. (2015). Analisis Pengaruh Pendidikan, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Perusahaan Jasa Pengiriman Barang PT.KING STONE Malang. Jurnal Riset Manajemen, 1–12.

Umi Nur Cholis. (2013). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. Jurnal Administrasi Perkantoran, 01(03), 1–17.

Young, 2012. Metodologi Penelitian. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta. Wibowo, 2014.

Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.