

**ANALISIS PERBANDINGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN SEBELUM DAN SETELAH PELATIHAN PADA
PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO CABANG
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

SUSI

NPM : 16.01.11.0209

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

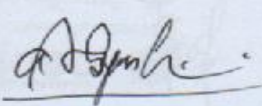
Nama : Susi
Nomor Pokok/NPM : 16.01.11.0209
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja
Karyawan Sebelum dan Setelah Pelatihan Pada PT.
Erafone Artha Retailindo-Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal, 27-04-2020 Pembimbing I :


Wartonno, S.E., M.Si.
NIDN : 0231105501

Tanggal, 28-04-2020 Pembimbing II :


Hasyunah, S.E., M.M.
NIDN : 0207126001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA
NIDN : 0205026401

02 / PS / DFE / 20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Susi
NPM : 16.01.11.0209
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : ANALISIS PERBANDINGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SETELAH
PELATIHAN PADA PT. ERAFONE ARTHA
RETAILINDO PALEMBANG

Menyatakan Bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak
Ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain .

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya
Sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang , MARET 2020



SUSI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia.....	10

2.2 Produktivitas	15
2.2.1 Pengertian Produktivitas.....	15
2.2.2 Indikator Produktivitas	16
2.2.3 Faktor-Faktor yg mempengaruhi Produktivitas	17
2.2.4 Ciri-Ciri Produktif	19
2.2.4.1 Ciri-Ciri Pegawai Produktif	19
2.2.4.2 Ciri-Ciri Manajer Produktif	20
2.2.4.3 Ciri-Ciri Pemimpin yg Luar Biasa.....	21
2.3 Pelatihan Kerja	21
2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	21
2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja.....	22
2.3.3 Metode-Metode yang Digunakan.....	24
2.3.4 Komponen Pelatihan	26
2.3.5 Prinsip Pelatihan.....	28
2.3.6. Isi Pelatihan.....	29
2.3.7 Tahapan Pelatihan.....	31
2.3.8 Pentingnya Pelatihan Sebagai Sumber Pengembangan SDM.....	32
2.3.9 Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	34
2.4 Penelitian yang Relevan.....	36
2.5 Kerangka Berpikir.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat & Waktu Penelitian.....	38
------------------------------------	----

3.1.1 Tempat Penelitian.....	38
3.1.2 Waktu Penelitian	38
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.2.1 Sumber Data.....	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel.....	42
3.4 Rancangan Penelitian	42
3.5 Variabel Definisi	43
3.6 Teknik Analisis Data.....	44

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Erafone Artha Retailindo	45
4.1.2 Visi dan Misi PT. Erafone Artha Retailindo	46
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Erafone Artha Retailindo	48
4.1.4 Gambaran Umum Permasalahan PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang.....	50
4.1.5 Hasil Perbandingan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum dan Setelah Pelatihan.....	51
4.1.6 Perhitunagn Produktivitas Kerja Karyawan tahun 2018.....	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Penjualan Sebelum dan Setelah Pelatihan.....	4
2.1 Penelitian Yang Relevan.....	36
3.1 Waktu Penelitian.....	38
4.1 Hasil Perbandingan Sebelum dan Setelah Pelatihan Tahun 2018.....	54
4.2 Tabel Produktivitas Tahun 2108.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	37
4.1 Struktur Organisasi	48

ABSTRAK

Susi. Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Karyawan Sebelum Dan Setelah Pelatihan Pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang. (Dibawah Bimbingan Bapak Wartono S.E. M.Si dan Ibu Hasyunah S.E. M.M.)

Penelitian ini pada dasarnya membahas tentang analisis perbandingan produktivitas kerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan sumber data sekunder yaitu diperoleh dari dokumen yang ada pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang setelah dilakukannya pelatihan berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan, penjualan pada bulan Januari-Februari sebelum dilakukannya pelatihan mencapai Rp 174.206.270,3 setelah dilakukannya pelatihan penjualan bulan Maret-April sebesar Rp 205.608.108,1 meningkat sebesar Rp 31.401.837,8 atau (18%). Pada bulan Maret-April menjadi tolak ukur untuk membandingkan hasil penjualan pada bulan Mei-Juni, bulan Mei-Juni setelah dilakukannya pelatihan penjualan sebesar Rp 221.943.243,2 meningkat sebesar Rp 16.335.135,1 atau (8%). Bulan Mei-Juni menjadi tolak ukur untuk membandingkan hasil penjualan pada bulan Juli-Agustus, bulan Juli-Agustus setelah dilakukannya pelatihan penjualan sebesar Rp 221.756.756,8 mengalami penurunan sebesar Rp -186.486,4 atau (-0,084%). Pada bulan Juli-Agustus menjadi tolak ukur untuk membandingkan hasil penjualan bulan September-Oktober, bulan September-Oktober setelah dilakukannya pelatihan penjualan sebesar Rp 259.051.351,3 meningkat sebesar Rp 37.294.594,5 atau (16,8%). Pada bulan September-November menjadi tolak ukur untuk membandingkan hasil penjualan pada bulan November-Desember, pada November-Desember setelah dilakukannya pelatihan penjualan sebesar Rp 285.024.324,3 meningkat sebesar Rp 25.972.973 atau (10%). Terbukti dengan peningkatan penjualan dalam pencapaian target dan realisasi yang diberikan berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas tenaga kerja sepanjang tahun 2018 terus mengalami peningkatan walaupun kenaikannya berfluktuasi.

Kata kunci : Produktivitas Kerja Karyawan, Pelatihan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, setiap organisasi atau sebuah instansi dituntut untuk dapat memiliki manajemen yang baik. Organisasi atau instansi harus mampu mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan baik, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah asset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat mampu mengolah sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan suatu organisasi ataupun instansi.

Perusahaan sangat bergantung pada baik dan buruknya sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu pelaksanaan suatu pengembangan dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerjanya sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih cakap dan produktif. Pada umumnya karyawan baru hanya mempunyai kemampuan teoritis yang dibawa dari bangku kuliah, maka perlu di kembangkan menjadi kemampuan nyata untuk dapat mengerjakan pekerjaannya. Dengan adanya pengembangan karyawan yang diberikan perusahaan, maka akan tercapai

produktivitas kerja yang baik. Produktivitas kerja menurut Yusuf (2015 : 282) adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Hal ini sangat penting dilakukan oleh organisasi atau instansi dalam meningkatkan kemampuan dan menghasilkan karyawan yang professional dibidangnya. Dapat dilihat dari kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk mengikuti atau melanjutkan pendidikan sarjana ke tingkat magister, tetapi tidak berpengaruh terhadap kemampuan kinerja pegawai. Sebab dilihat dari jenis pekerjaan yang sering tidak tepat pada waktunya karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai pada tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Disamping itu, masih ditemukan karyawan yang kurang memiliki skill yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Disaat diberikan pekerjaan pegawai tidak mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Rendahnya kualitas kerja karyawan dapat dilihat hasil pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan antara lain terlihat dari kurangnya tanggung jawab setiap karyawan dalam menjalankan tugas, pekerjaan, atau tugas yang dilakukan oleh setiap karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Selain itu salah satu peran penting yang harus ditentukan oleh suatu organisasi atau instansi agar dapat mencapai tujuannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja yang sesuai. Pengaruh pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja yang baik terhadap produktifitas karyawan dapat dilihat dari karyawan PT. Erafone Artha Retalindo cabang Palembang yaitu dapat memberikan pendidikan dan pelatihan serta pemeliharaan lingkungan kerja yang baik dimana sudah diterapkan perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan di bidang

retail. PT. Erafone Artha Retalindo cabang Palembang merupakan perusahaan yang terus berkembang, hal ini berdampak pada tuntutan pengembangan kompetensi karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ada. PT. Erafone Artha Retalindo cabang Palembang merupakan salah satu perusahaan yang peduli dan memperhatikan pendidikan dan pelatihan juga lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kualitas dan produktifitas serta kenyamanan untuk para karyawan yang sedang bekerja. Sehingga para karyawan tersebut lebih dapat meningkatkan produktifitasnya, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu yang dapat dipengaruhi dari pendidikan dan pelatihannya dan kondisi lingkungan kerjanya.

Tabel 1.1

Penjualan Sebelum dan Setelah Pelatihan

Tahun 2018

BULAN	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
Januari	Rp 3.000.000.000,00	Rp 3.000.000.000,00	Sebelum Pelatihan
Februari	Rp 3.500.000.000,00	Rp 3.445.632.000,00	

Training Pada Bulan Maret 2018

BULAN	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
Maret	Rp 3.500.000.000,00	Rp 3.783.000.000,00	Setelah Pelatihan
April	Rp 4.000.000.000,00	Rp 3.824.500.000,00	

BULAN	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
Maret	Rp 3.500.000.000,00	Rp 3.783.000.000,00	Sebelum Pelatihan
April	Rp 4.000.000.000,00	Rp 3.824.500.000,00	

Training Pada Bulan Mei 2018

BULAN	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
Mei	Rp 4.300.000.000,00	Rp 3.924.000.000,00	Setelah Pelatihan
Juni	Rp 4.500.000.000,00	Rp 4.287.000.000,00	

BULAN	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
Mei	Rp 4.300.000.000,00	Rp 3.924.000.000,00	Sebelum Pelatihan
Juni	Rp 4.500.000.000,00	Rp 4.287.900.000,00	

Training Pada Bulan Juli 2018

BULAN	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
Juli	Rp 5.500.000.000,00	Rp 3.473.000.000,00	Setelah Pelatihan
Agustus	Rp 6.000.000.000,00	Rp 4.732.000.000,00	

BULAN	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
Juli	Rp 5.500.000.000,00	Rp 3.473.000.000,00	Sebelum Pelatihan
Agustus	Rp 6.000.000.000,00	Rp 4.732.000.000,00	

Training Pada Bulan September 2018

BULAN	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
September	Rp 6.000.000.000,00	Rp 4.651.000.000,00	Setelah Pelatihan
Oktober	Rp 6.000.000.000,00	Rp 4.933.900.000,00	

BULAN	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
September	Rp 6.000.000.000,00	Rp 4.651.000.000,00	Sebelum Pelatihan
Oktober	Rp 6.000.000.000,00	Rp 4.933.900.000,00	

Training Pada Bulan November 2018

BULAN	TARGET	REALISASI	KETERANGAN
November	Rp 6.500.000.000,00	Rp 5.198.000.000,00	Setelah Pelatihan
Desember	Rp 6.500.000.000,00	Rp 5.347.900.000,00	

Sumber: PT. Erafone Artha Retailindo

Dapat dilihat dari table diatas, dari bulan januari sampai bulan maret penjualan pada PT. Erafone Artha Retailindo mengalami realisasi yang baik untuk melampaui target yang ada, akan tetapi mengalami penurunan dibulan berikutnya dan realisasi yang ada tetap tidak dapat mengimbangi target yg semakin meningkat. Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja adalah variabel-variabel penting yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Perbandingan Produktifitas Kerja Karyawan Sebelum Dan Setelah Pelatihan Pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi inti pembahasan dalam penelitian ini, yaitu:

Apakah terdapat perbedaan produktifitas para karyawan sebelum dan setelah pelatihan pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui perbandingan produktifitas karyawan sebelum dan setelah pelatihan karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan pelatihan karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang.
2. Bagi penulis, dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai sejauh mana pelatihan dapat berpengaruh kepada produktivitas karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Cabang Palembang.
3. Bagi dunia akademisi, dapat memotivasi penelitian-penelitian selanjutnya terutama didalam bidang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridnanti Palembang.

Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama Kencana Prenadamedia Group: Jakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2015. *Metodologi Penelitian Manajemen*. CV Alfabeta: Bandung.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

<http://digilib.unila.ac.id/14125/22/BAB%20III.pdf> diakses pada tanggal 28 february 2020 pada pukul 01.42 wib.

[http://karyailmiah.narotama.ac.id/.files/.ANALISIS%20PERBEDAAN%20SEBELUM%20DAN%20SESUDAH%20PELATIHAN%20MODUL%202000%20KARYAWAN%20PT.%20FASTFOOD%20INDONESIA%20Tbk.%20\(KFC%20ADITYAWARMAN%20SURABAYA\).%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN.pdf](http://karyailmiah.narotama.ac.id/.files/.ANALISIS%20PERBEDAAN%20SEBELUM%20DAN%20SESUDAH%20PELATIHAN%20MODUL%202000%20KARYAWAN%20PT.%20FASTFOOD%20INDONESIA%20Tbk.%20(KFC%20ADITYAWARMAN%20SURABAYA).%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN.pdf) diakses pada tanggal 07 januari 2020 pada pukul 17.59 wib

<http://repository.uin-suska.ac.id/2786/3/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 06 february 2020 pada pukul 02.20 wib.

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10661/g.%20BAB%20III.pdf?sequence=7&isAllowed=y> diakses pada tanggal 28 february 2020 pada pukul 02.11 wib.

<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1214/RONY%20SALINDING.PDF?sequence=1/>. diakses pada tanggal 06 february 2020 pada pukul 03.09 wib.

<http://repository.unpas.ac.id/30612/6/Skripsi%20BAB%20II%20-%20Wuri.pdf> diakses pada tanggal 01 maret 2020 pada pukul 20.30 wib.

<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8943/Bab%202.pdf?sequence=10> diakses pada tanggal 06 februari 2020 pada pukul 03.28 wib.