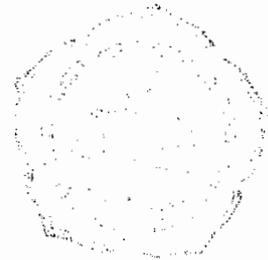


**TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP PELATIHAN DAN
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BATIK
DAN KERAJINAN RIZKY AYU
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh :
Dedy Andriansah
972214172**

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2004**

Skripsi

TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP PELATIHAN DAN
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BATIK
DAN KERAJINAN RIZKY AYU
YOGYAKARTA

Disusun Oleh

Dedy Andriansah

972214172

telah disetujui oleh

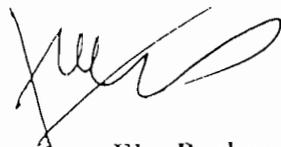
Pembimbing Utama (I)



Drs. E. Sumardjono, MBA.

Tanggal 9 - 12 - 2013

Pembimbing Pendamping (II)



Drs. T. Handono Eko Prabowo, MBA.

Tanggal 20 / 12 / 2013

SKRIPSI
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP PELATIHAN DAN
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN
KONDUKTIVITAS KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
BATIK RIZKY AYU
YOGYAKARTA

Dipersiapkan dan ditulis oleh :

Dedy Andriansah

NIM : 972214172

NIRM : 9700511213020162

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji

Pada tanggal 29 Januari 2004

Dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

Nama lengkap

Ketua : Drs. V. Supriyanto. Supriyanto, SU.
Sekretaris : Drs. Th. Sutadi, MBA.
Anggota : Drs. E Sumardiono, MBA.
Anggota : Drs. T. Handono Eko. P, MBA.
Anggota : Drs. Hg. Suseno TW. MS.

Tanda tangan

.....
.....
.....
.....
.....

Yogyakarta, 31 Januari 2004

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma



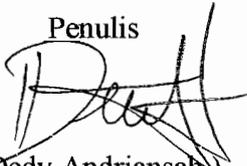
Drs. Hg. Suseno TW, MS.

Pernyataan Keaslian Karya

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun ini tidak memuat karya atau tulisan atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dalam daftar pustaka, sebagaimana karya ilmiah.

Yogyakarta, 20 Januari 2004

Penulis



(Dedy Andriansah)

MOTO

Terkadang, semuanya terasa cepat berlalu
Ketika waktu terus beranjak
Telah sekian lama aku menempuh studi di Sanata Dharma
Telah kita lewati bersama hari – hari dalam kebersamaan
Hanya Untuk menggapai sebuah cita
Dan impian
Dengan hati yang tulus
Dengan semangat yang tiada kenal lelah
Hari penuh warna, telah terlewati sudah.....
Puji dan syukur terucap kepada-Mu
Atas kekuatan dan karunia
Yang telah Kau limpahkan
Sehingga aku dapat mewujudkan harapan ayah dan bundaku.
Amin.....

Kupersembahkan buat :
Bapak dan Ibuku,
Ungkapan rasa hormat dan terima kasihku.
Adikku Helen dan M.Santri serta Almamaterku
Dan untuk” yang terkasih Ferra Irawati “ yang selalu menemani hatiku.

ABSTRAK
TANGGAPAN KARYAWAN TERHADAP PELATIHAN DAN
PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Dedy Andriansah
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2004

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan karyawan dan pengaruh pelatihan tersebut terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Studi kasus dilakukan pada Perusahaan Batik Dan Kerajinan Rizky Ayu, Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner.

Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada bagian produksi pada perusahaan tersebut. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab masalah adalah dengan mengolah kuesioner yang dijawab oleh karyawan tentang respon mereka terhadap pelatihan dan teknik analisis *Wilcoxon*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata – rata karyawan menyambut baik pelatihan tersebut karena mereka menilai sangat berguna bagi peningkatan produktivitas mereka, sedangkan untuk teknik analisis *Wilcoxon*, diperoleh hasil bahwa pelatihan sangat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan, hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya nilai $z = -4,062 < \text{dari } \alpha = 0,05 = - 1,96$

ABSTRACT

Respons of Employees Toward Training And Impacts of Training on The Increasing of Employees Productivity

**Dedy Andriansah
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2004**

This Research aims to find out respons of employees toward training and its impact toward the increasing of employees productivity. This case study is conducted at Batik and Handycraft Company of Rizky Ayu, Yogyakarta. The Reseacher collects data by observing, interview, and questionnaire.

The sample of the research is all of the employees of the production departement of the company. In analyzing the data, the researcher uses Wilcoxon analysis.

The research result shows that in general the employees give good respons toward the training. Training is considered very useful for increasing productivity. Wilcoxon analysis technique also proves that trainings have great impact in increasing the employees produktivity, it is shown by the value of Z , $-4,062$ which is lower than $\alpha = 0,05 = -1,96$

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Skripsi dengan judul “ Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan ” ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen di Universitas Sanata Dharma. Skripsi ini penulis susun berdasarkan pada studi empiris tentang tanggapan karyawan terhadap pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan serta tentang pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dan untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Proses penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan yang sangat besar dari beebagai pihak yang telah meluangkan waktu, membimbing, mamberikan semangat dan dorongan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Bapak Drs. E. Sumardjono, MBA. selaku pembimbing pertama.
2. Bapak Drs. T. Handono Eko Prabowo, MBA. selaku pembimbing kedua
3. Bapak Drs. Hg. Suseno TW, MS. selaku Dosen Penguji dan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma

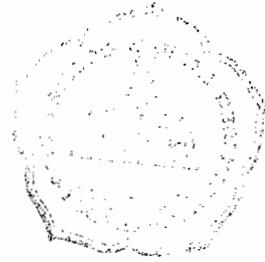
4. Bapak Drs. Th. Sutadi, MBA selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sanata Dharma
5. Ibu Indah Rahayu, SE. selaku pimpinan perusahaan dimana penulis mengadakan penelitian.
6. Kak Mermanto, SE yang telah banyak meluangkan waktu untuk untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Om Mayhappi yang selalu membantu penulis selama ini.
8. Kak Dr. Ir M. Yamin, M.Sc yang banyak memberi masukan kepada penulis selama ini.
9. Adik - adikku : Lia, Emi, Nancy, Eka, Ria yang telah memberi harapan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Sahabat - sahabatku : Nining, Santi, Ramos, Farit, dan Norman yang telah banyak memberikan dukungan kepada penulis.
11. Teman - teman kost : Kaka, Onggo, Ardi yang telah banyak membantu penulis selama penyusunan skripsi ini, serta pihak - pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis berharap skripsi yang masih jauh dari sempurna ini dapat bermanfaat bagi pihak - pihak yang berkepentingan dan membutuhkan serta tidak lupa penulis juga menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dan berguna bagi penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, November 2003

Penulis

Dedy Andriansah



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Pembimbing.....	ii
Pernyataan Keaslian Karya.....	iii
Halaman Moto.....	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Tujuan Masalah.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
B. Pelatihan.....	9
1. Arti Penting dan Pengertian Latihan.....	10
2. Sasaran Penelitian.....	10

3. Tujuan Latihan.....	10
4. Prinsip - Prinsip Latihan.....	11
5. Metode Latihan.....	12
6. Prosedur Pelatihan.....	13
7. Model Penilaian Efektivitas Pelatihan.....	13
8. Manfaat Pelatihan.....	14
9. Tantangan Pelatihan.....	15
C. Produktivitas.....	16
1. Pengertian Produktivitas.....	16
2. Konsep Produktivitas.....	17
3 Produktivitas Kerja.....	18
4. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.....	19
5. Metode Peningkatan Produktivitas Kerja.....	20
D. Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Penelitian.....	22
C. Subyek dan Obyek Penelitian.....	22
D. Populasi dan Metode Penelitian.....	23
E. Metode Pengumpulan Data.....	23
F. Data yang Dibutuhkan.....	24
G. Analisis Data.....	24

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan.....	27
B. Struktur Organisasi.....	29
C. Produksi.....	34
1. Proses Produksi Batik.....	35
1. Proses Pewarnaan.....	36
2. Proses Pencelupan.....	37
3. Proses Penyempurnaan	37
4. Proses Pengeringan.....	38
2. Proses Produksi Patung.....	38
a. Tahap Pembentukan.....	39
b. Penghalusan.....	40
c. Tahap Pewarnaan.....	40
D. PERSONALIA.....	43
a. Jumlah Tenaga Kerja.....	43
b. Hari dan Jam Kerja.....	44
c. Sistem Pengupahan.....	45
d. Kesejahteraan Karyawan.....	46
e. Program Pelatihan.....	47

E. PEMASARAN.....	48
1. Jalur Pemasaran.....	49
2. Daerah Pemasaran.....	49
3. Promosi.....	49
 BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Tanggapan Responden Terhadap Program Pelatihan.....	50
B. Pengujian Hipotesis.....	73
C. Pembahasan.....	78
 BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
 DAFTAR PUSTAKA.....	83
 LAMPIRAN KATERANGAN PENELITIAN.....	85
 LAMPIRAN KUESIONER.....	86
 LAMPIRAN TABEL Z.....	90

DAFTAR TABEL

1. Tabel 5.1 Tanggapan Umum Karyawan Terhadap program Pelatihan.....	51
2. Tabel 5.2 Tanggapan Karyawan Tentang Manfaat Pelatihan.....	52
3. Tabel 5.3 Pemahaman Karyawan Terhadap Materi Pelatihan.....	54
4. Tabel 5.4 Kesesuaian Program Pelatihan dan Kebutuhan Pekerjaan.....	55
5. Tabel 5.5 Tanggapan Karyawan Tentang Materi Pelatihan.....	57
6. Tabel 5.6 Waktu Pelatihan.....	58
7. Tabel 5.7 Penguasaan Materi Pelatihan oleh Pelatih.....	59
8. Tabel 5.8 Cara Penyampaian Materi Pelatihan oleh Pelatih.....	61
9. Tabel 5.9 Fasilitas Pelatihan Yang Disediakan.....	62
10. Tabel 5.10 Semangat Kerja.....	64
11. Tabel 5.11 Keterampilan Kerja.....	65
12. Tabel 5.12 Prestasi Kerja.....	67
13. Tabel 5.13 Tingkat Kecelakaan Kerja.....	68
14. Tabel 5.14 Target Penyelesaian Pekerjaan.....	70
15. Tabel 5.15 Produktivitas Kerja.....	71
16. Tabel 5.16 Bantuan Pengujian Hipotesis.....	74

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar Struktur Organisasi.....	30
2. Gambar Kurva Normal untuk daerah penerimaan Ha.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas tenaga kerja bagi perusahaan merupakan hal yang sangat penting, maka dalam perkembangan dunia usaha yang semakin maju, perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Produktivitas merupakan perbandingan antara *input* dan *output*. Untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan pengorbanan sedikit tetapi mendapatkan hasil yang maksimal, program yang banyak dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengadakan pelatihan kepada para karyawannya.

Pelatihan kerja bagi karyawan merupakan hal yang mutlak harus dilakukan oleh perusahaan, bahkan ada semacam tendensi yang dirasakan, bahwa semakin besar sebuah perusahaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, maka semakin besar juga jumlah kebutuhan akan unsur tenaga kerja. Meskipun telah ditemukan hasil teknologi yang berupa mesin – mesin dan komputerisasi, baik berupa *hardware* maupun *software* tetapi sebagian besar perusahaan belum dapat melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan unsur tenaga kerja, karena semakin modern suatu peralatan, maka semakin meningkat pula kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keahlian.

Pelatihan sangat penting dilakukan oleh perusahaan karena dengan adanya pelatihan kepada para karyawan maka pengetahuan serta sikap dan keterampilan tenaga kerja dapat semakin meningkat. Hal ini dapat terjadi karena pelatihan merupakan suatu proses untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau pada masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Pelatihan bagi karyawan diharapkan dapat memberikan peningkatan kualitas kerja karyawan yang ada, selain itu pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki oleh para karyawan. Latihan – latihan yang diberikan kepada para karyawan juga sering mendorong para karyawan untuk bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena para karyawan telah mengetahui dengan baik tugas – tugas dan tanggung jawabnya akan mencapai moral atau semangat kerja yang lebih tinggi.

Supaya pelatihan dapat mencapai sasaran, sebaiknya perusahaan menerapkan desain program pelatihan yang efektif, supaya apa yang diharapkan oleh perusahaan dalam pelatihan itu dapat benar – benar tercapai sehingga pelatihan tersebut benar – benar memberi manfaat bagi perusahaan. Melaksanakan pelatihan bagi karyawan di perusahaan, memang memerlukan pengorbanan, tetapi hasil yang dicapai dengan adanya pelatihan tersebut jauh lebih besar daripada pengorbanan yang dilakukan perusahaan. Hal ini disebabkan dengan adanya pelatihan maka diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik,

kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, peralatan dapat dipergunakan lebih baik, kecelakaan kerja dapat diperkecil dan sebagainya. Dengan mempertimbangkan semua keuntungan tersebut, maka tentunya pada masa yang akan datang biaya yang dikeluarkan perusahaan akan lebih sedikit dibanding dengan sebelum diadakan pelatihan didalam perusahaan . Dengan demikian tentunya akan mempengaruhi produktivitas karyawan didalam perusahaan, dan dengan meningkatnya produktivitas karyawan tentu akan menguntungkan perusahaan, karena tanpa mengeluarkan biaya tambahan (uang lembur).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mempunyai anggapan bahwa karyawan yang memperoleh pelatihan dapat mengerjakan suatu kebijakan pekerjaan dengan baik, sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap karyawan dibidang produksi pada Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu dengan judul “ **Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan dan Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan** ”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan terhadap program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas karyawan Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu ?

C. BATASAN MASALAH

Kita bisa melihat keberhasilan pelatihan dalam perusahaan dengan meneliti bagaimana pengaruh pelatihan tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja, khususnya pada bagian produksi. Dalam hal ini penulis akan menganalisis pengaruh tersebut dilihat dari hasil kerja bidang produksi, sebelum dan setelah pelatihan. Apakah pelatihan tersebut menunjukkan peningkatan atau justru menyebabkan penurunan produktivitas karyawan ?

D. TUJUAN MASALAH

Tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap pelatihan dan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan Perusahaan Batik dan kerajinan Rizky Ayu.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan program – program pelatihan yang efektif sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengetahui seberapa jauh ilmu yang diperoleh penulis dibangku kuliah dapat diimplementasikan ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya. Perusahaan memberi peluang bagi penulis untuk dapat lebih berkembang dalam hal penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bacaan ilmiah bagi mahasiswa dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penulisan karya ilmiah.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mengemukakan secara rinci studi pustaka yang berisi teori – teori yang mendukung permasalahan. Dalam bab ini juga dikemukakan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang jenis penelitian, lokasi, dan waktu penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, data yang dibutuhkan, dan analisa data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini mengemukakan gambaran umum perusahaan, dimana penelitian diadakan. Pada bab ini dijelaskan, antara lain : sejarah perusahaan struktur organisasi dan produksi.

BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan penganalisan untuk menguji hipotesisnya, dimana pada pengujian hipotesis penulis menggunakan *Wilcoxon Match Pairs Test* untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil – hasil penelitian, analisis data, serta saran – saran atau sumbangan pikiran penulis serta keterbatasan penulis dalam melakukan penulisan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan faktor penentu didalam perusahaan dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan serta pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan karena betapapun modernnya suatu teknologi didalam perusahaan tetapi apabila tidak didukung sumber daya manusia yang potensial tentunya tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Flippo yang dikutip H. Ranupandoyo dan Suad Husnan (1982 : 4)

“ Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat “

Menurut Drs.ec. Alex S. Nitisemito (1982 : 10) “ Manajemen Personalia adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara lain *planning, organizing, controlling*, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”

Menurut Drs. M. Manullang “ Manajemen Personalia adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan, dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pekerja “

B. PELATIHAN

1. Arti Penting Dan Pengertian Pelatihan

Latihan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya pelatihan didalam perusahaan, maka hal ini merupakan suatu proses yang dapat membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang tindakan dan pikiran, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Menurut Moch. Idochi Anwar (1987 : 140) “ Latihan merupakan suatu proses aplikasi, terutama terhadap peningkatan kecakapan, dan karena itu diperlukan untuk mempelajari bagaimana cara melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu”

Menurut Drs. H. Ranupandoyo dan Drs. S. Husnan (1982 : 70) “Latihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi “

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebenarnya latihan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk memperbaiki kekurangan – kekurangan yang ada sehingga pada

masa yang akan datang para tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih terampil sehingga kinerja para tenaga tersebut dapat meningkat.

2. Sasaran Pelatihan

Ada beberapa sasaran yang ingin dicapai di dalam perusahaan , yaitu pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik, penggunaan bahan dapat lebih hemat, peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama, angka kecelakaan lebih kecil, tanggung jawab pekerja menjadi lebih besar, biaya produksi lebih rendah dan kelangsungan perusahaan lebih terjamin.

3. Tujuan Pelatihan (Drs. ec. Alex. S. Nitismito 1982 : 88)

Beberapa tujuan dari pelatihan didalam perusahaan meliputi :

- 1) Pekerjaan diharapkan akan lebih cepat dan lebih baik.
- 2) Penggunaan bahan dapat lebih dihemat.
- 3) Penggunaan peralatan dan mesin dapat diharapkan lebih tahan lama.
- 4) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- 5) Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- 6) Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- 7) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

4. Prinsip – Prinsip Pelatihan

1. Motivasi

Semakin tinggi motivasi seorang karyawan, semakin cepat ia akan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru tersebut.

2. Laporan Kemajuan

Laporan kemajuan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang karyawan mengetahui pengetahuan baru. Meskipun begitu pembuatan laporan kemajuan yang terlalu sering tidak disarankan.

3. *Reinforcement*

Apabila suatu keterampilan sedang dipelajari, perlulah proses belajar ini diperkuat dengan hadiah atau hukuman.

4. Praktek

Mempraktekkan apa yang dipelajari jelas merupakan hal yang sangat penting.

5. Perbedaan Individual

Meskipun latihan kelompok sering mempunyai kelebihan ekonomis, perlulah disadari bahwa pada hakekatnya karyawan itu berbeda satu sama lain.

5. Metode Pelatihan

1. *On – job training*

Merupakan metode yang paling banyak dipergunakan. Sistem ini memberikan tugas kepada atasan langsung para karyawan untuk melatih mereka, dengan demikian maka sistem ini dianggap lebih ekonomis (hemat), karena tidak perlu menyediakan fasilitas khusus untuk latihan.

2. *Vestibule school*

Merupakan bentuk latihan dimana pelatihnya bukan atasan langsung, tetapi pelatih – pelatih khusus (*specialist staff*), dengan asumsi untuk menghindari para atasan mendapat tambahan kewajiban maka sebaiknya pelatihan memusatkan palatihan dikelola oleh para ahli.

3. *Apprenticeship* (magang)

Merupakan pelatihan dengan pekerjaan – pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relatif tinggi.

4. Kursus – kursus khusus

Merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip dengan pendidikan daripada latihan.

Pada Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu metode pelatihan yang digunakan adalah *on –job training* karena metode ini dinilai lebih murah dan dapat membina hubungan antara atasan dan bawahan akan lebih dekat.

6. Prosedur Pelatihan

Ada beberapa prosedur yang digunakan dalam pelatihan, yaitu :

- persiapan dari pelatih
- persiapan dari karyawan yang akan dilatih
- meminta karyawan untuk memperagakan hasil pelatihan
- tindak lanjut

7. Model Penilaian Efektivitas Pelatihan

Model evaluasi dapat mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Untuk mengetahui dampak dari pelatihan itu secara keseluruhan terhadap hasil atau kinerja seseorang atau kelompok tertentu, umumnya terdapat dua model penilaian pelatihan yaitu: (1) *uncontrolled model* dan (2) *controlled model*.

Model pertama biasanya tidak memakai kelompok pembanding dalam melakukan penilaian dampak pelatihan terhadap hasil dan / atau kinerjanya. Untuk mengetahui efektivitas pelatihan biasanya digunakan cara membandingkan hasil *pre – test* dan hasil *post – test* . Sedangkan model kedua adalah model yang dalam melakukan penilaian efektivitas program pelatihan menggunakan system pembanding, yaitu membandingkan hasil dari orang dan/ atau kelompok yang melakukan pelatihan (group 1) dengan hasil orang dan/atau kelompok tertentu yang tidak mengikuti pelatihan (group II).

Model penilaian yang umum adalah model pertama dimana kinerja diukur sebelum dan setelah pelatihan. Rancangan yang demikian mengabaikan variable – variable lainnya, seperti kematangan peserta, aktivitas organisasi lainnya dan imbalan. Pada penulisan ini penulis menggunakan model penilaian secara umum untuk mengetahui produktivitas karyawan sebelum dan setelah pelatihan.

8. Manfaat Pelatihan

Menurut Suprihanto dalam bukunya yang berjudul Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan, bahwa dengan mengadakan pelatihan, perusahaan akan mendapatkan beberapa manfaat bagi kemajuannya. Manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

a. Terjadi kenaikan produktivitas, baik secara kuantitas maupun kualitas mutu tenaga kerja.

b. Kenaikan moral atau semangat

Kalau penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam perusahaan, maka akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan hal itu akan meningkatkan semangat kerja para karyawan.

c. Menurunnya pengawasan

Tenaga kerja yang memiliki kepercayaan pada kemampuannya, akan mengurangi tugas pengawas di dalam mengawasi kerja mereka.

d. Menurunnya angka kecelakaan

Kalau para pekerja percaya akan kemampuan dirinya sendiri, maka kecelakaan dan kesalahan dalam bekerja akan berkurang.

e. Menaikkan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja

Stabilitas tenaga kerja adalah usaha untuk meningkatkan jumlah dan mutu produksi. Dan fleksibilitas tenaga berhubungan dengan penggantian sementara karyawan yang tidak hadir / keluar. Dengan pelatihan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja akan meningkat.

9. Tantangan Pelatihan

Pelatihan kerja yang “ ideal “ bertujuan memberikan kesempatan dan cara kepada semua pekerja untuk (1) menyesuaikan diri dengan tuntutan bisnis dan operasi – operasi industri sejak hari pertama masuk kerja, (2) memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan secara rutin kebutuhan, keterampilan, pengetahuan dan sikap. Untuk mencapai tujuan tersebut, kesempatan harus diberikan kepada pekerja agar mereka mengembangkan potensinya secara penuh dalam situasi pekerjaannya. Ada dua hal yang dituntut oleh pelatihan kerja, yaitu:

1. dengan pelatihan kerja keterampilan dan kemampuan melakukan tugas – tugas khusus meningkat.
2. selain keterampilan dan kemampuan melaksanakan tugas – tugas khusus meningkat, tenaga kerja juga harus bias menjadi produktif,

memiliki kemampuan mencipta, berkonsep dan mampu mengambil keputusan berhubungan dengan pekerjaannya.

Penilaian efektivitas pelatihan merupakan alat untuk memastikan apakah pelatihan dijalankan dengan efisien dan efektif untuk mencapai sasaran yang ditentukan, yang mencakup evaluasi dan validasi atau tidak.

Evaluasi adalah pengukuran terhadap nilai total pelatihan, khusus ditinjau dari segi sosial dan keuangan. Evaluasi berbeda dengan validasi dalam arti bahwa evaluasi mencoba mengukur laba rugi (*cost and benefit*) seluruh kursus atau program pelatihan dan tidak hanya mengukur tercapainya sasaran yang telah ditetapkan. Definisi validasi adalah serangkaian tes atau penilaian yang dirancang untuk mengetahui secara pasti apakah sasaran perilaku dari program pelatihan yang secara internal valid adalah benar – benar didasarkan pada identifikasi secara cermat kebutuhan pelatihan sesuai dengan kriteria efektivitas.

C. PRODUKTIVITAS

1. Pengertian Produktivitas

Pada umumnya produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber – sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*) (Ravianto 1985:9)

Namun sebenarnya produktivitas merupakan suatu sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin.

2. Konsep Produktivitas

Piagam produktivitas Oslo (Ravianto 10 :1984) mengemukakan Konsep Produktivitas sebagai berikut :

- 1) Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber – sumber daya.
- 2) Produktivitas didasarkan pada pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan dan pelaksanaan cara – cara produktif dengan menggunakan sumber – sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas.
- 3) Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan keterampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber – sumber daya lainnya untuk perbaikan mutu kehidupan yang mantap bagi seluruh manusia, melalui pendekatan konsep produktivitas secara menyeluruh.
- 4) Produktivitas berbeda dimasing – masing negara, sesuai dengan kondisi, potensi dan kekurangan serta harapan – harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang, namun masing – masing negara mempunyai

kesamaan dalam pelaksanaan, pendidikan, pelayanan masyarakat dan komunikasi.

- 5) Produktivitas lebih sekedar ilmu (*science*), teknologi dan tehnik – tehnik manajemen, akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik.

3) **PRODUKTIVITAS KERJA**

Pengertian dan Peranan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian dan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Disini artinya tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan, dalam waktu yang lebih singkat. Hal ini dimungkinkan bila tenaga kerja tersebut mendapatkan pelatihan yang dapat membuat tenaga kerja tersebut produktif dengan sendirinya, karena dengan adanya pelatihan bagi tenaga kerja maka bukan hanya keahlian para tenaga kerja yang bertambah tetapi juga pemikiran mereka juga akan lebih berkembang kearah yang lebih dewasa sehingga dengan sendirinya akan mempunyai sikap serta etika kerja dan motivasi terhadap mutu kehidupan hari esok lebih baik dari hari kemarin, dan apabila hal ini benar – benar terjadi pada

diri tenaga kerja maka tentunya akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara optimal.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- melalui pendidikan dan pelatihan
- meningkatkan motivasi
- disiplin
- sikap dan etika kerja
- memperhatikan masukan gizi tenaga kerja dan kesehatannya
- tingkat pendapatan
- keselamatan kerja
- jaminan sosial
- kemajuan teknologi

Menurut Payaman Simanjuntak, produktivitas kerja terdiri dari beberapa hal, yaitu :

1. Pendidikan dan latihan,
2. Keadaan fisik tenaga kerja,
3. Pendayagunaan dan bimbingan serta pengarahan pimpinan, dan,
3. Faktor kesempatan. Tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya.

Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti :

1. Kesempatan untuk bekerja,
2. Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan
3. Kesempatan memperkembangkan diri.

5. Metode Peningkatan Produktivitas Kerja

Metode peningkatan produktivitas kerja terdiri dari beberapa hal, yaitu :

1. Investasi mesin untuk menggantikan tenaga mesin,
2. Penyempurnaan metode kerja,
3. Menghilangkan praktek – praktek yang tidak produktif, dan
4. Menyempurnakan manajemen personalia.

Dalam setiap bidang pekerjaan tercakup keragaman tehnik – tehnik yang lebih spesifik. Penyempurnaan metode kerja misalnya adalah penentuan metode kerja yang lebih baik, perancangan tempat kerja yang lebih efektif atau penciptaan prosedur baru. Penggantian usaha manusia dengan mesin berarti penambahan alat baru agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif atau berarti penggantian tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin semata – mata. Tetapi diantara bidang – bidang pekerjaan itu dapat tercipta hubungan yang erat sekali. Penggunaan alat yang lebih baik, dapat menuntut adanya pengembangan metode kerja, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan baru dan peniadaan kebiasaan kerja yang tidak produktif.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang sebenarnya, dan masih harus diuji kebenarannya secara empiris.

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan oleh penulis sebagai berikut :

Terdapat tanggapan yang positif dari karyawan terhadap pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk karyawan dan terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap peningkatan produktivitas karyawan Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kasus pada Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu dimana pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada obyek khusus yaitu pada karyawan dibagian produksi. Dan kesimpulan pada penelitian ini hanya berlaku untuk karyawan pada bagian produksi.

B. Lokasi Penelitian

- 1) Lokasi Penelitian : Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu
Jalan Parang Tritis Sewon, Bantul
Yogyakarta
- 2) Waktu Penelitian : April – Mei 2003

C. Subyek dan Obyek Penelitian

- 1) Subyek penelitian ini adalah manajer bagian produksi dan para karyawan pada bagian tersebut.
- 2) Obyek penelitian ini adalah pada metode pelatihan dan produktivitasnya.

D. Populasi Dan Metode Pengambilan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah keseluruhan data dari hal yang diteliti dan berupa fakta – fakta yang dapat dipercaya kebenarannya .

Populasi dalam penelitian ini maksudnya adalah jumlah karyawan bagian produksi yang ada dalam Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab langsung kepada para karyawan dan Supervisor atau manajer bagian produksi.

2. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan cara membagikan pertanyaan kepada para karyawan dibagian produksi untuk mengetahui tanggapan para karyawan mengenai pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

3. Obsevasi

Observasi dilakukan dengan cara datang dan melihat langsung keadaan karyawan dibagian produksi.

F. Data Yang Dibutuhkan

Data yang diperlukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data Primer adalah informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan penelitian yang penulis teliti ini.

G. Analisis Data

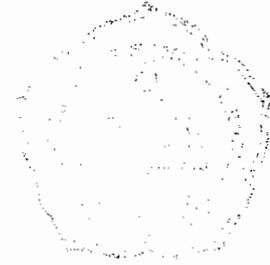
Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan dua metode yaitu untuk data tanggapan karyawan menggunakan metode persentasedan untuk pelatihan menggunakan metode rata – rata sederhana. Hasil rata – rata sebelum dan sesudah pelatihan tersebut akan diuji dengan menggunakan uji z(Wilcoxon Match Pairs Test), sehingga akan diketahui apakah pelatihan tersebut berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi (Sugiono, 2001: 240). Maka persamaan yang dipakai adalah sebagai berikut :

$$z = \frac{T - \mu_T}{\sigma T}$$

Dimana : T = jumlah jenjang

$$\mu_T = \frac{n(n+1)}{4}$$

$$\sigma_T = \sqrt{\frac{n(n+1)(2n+1)}{24}}$$



Dengan demikian :

$$z = \frac{T - \mu_T}{\sigma_T} = \frac{T - \frac{n(n+1)}{4}}{\sqrt{\frac{n(n+1)(2n+1)}{24}}}$$

Kriteria keputusan :

Ha : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas karyawan Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu

Ho ditolak bila (perhitungan) > t tabel (T adalah harga Wilcoxon)

Perhitungan produktivitas adalah :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan}}{\text{Jumlah masukan yang dipakai}}$$

Perhitungan produktivitas tenaga kerja adalah :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Jumlah yang dihasilkan}}{\text{Jumlah masukan tenaga kerja}}$$

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

Perusahaan Batik Cita Mulia yang beralamat di Jalan Langenarjan Lor No. 24 Yogyakarta mulai berdiri pada tahun 1973, yang sebelumnya merupakan perusahaan batik (kain batik / jarik). Dikarenakan lesunya pasar akibat persaingan ketat dan juga adanya kemajuan *printing* yang sangat pesat maka perusahaan ini beralih ke kerajinan kipas batik dengan mempertahankan nuansa batik yang telah menjadi ciri khas perusahaan.

Pada awalnya perusahaan ini dipimpin oleh Bapak H.Dharomi Danusubroto dan istrinya Ibu Hj. Murdanti Danusobroto. Pada waktu itu perusahaan ini hanya mempunyai 10 orang tenaga kerja, namun perusahaan ini berkembang dengan pesat sehingga berhasil menembus pasar dikota – kota besar di pulau Jawa dan dan Bali.Pada tahun 1989, Perusahaan Batik Cita Mulia berhasil mengekspor produknya ke Singapore melalui berbagai eksportir. Pada tahun 1990 perusahaan Batik Cita mulia digenerasikan kepada Indah Rahayu, SE yaitu putri keempat dari Bapak Dharomi Danusubroto yang pada bulan Mei 1990 telah menyelesaikan studi S1 Fakultas Ekonomi Manajemen di Universitas Islam Indonesia.

Pada tahun 1993 manajemen dan pimpinan perusahaan resmi dipegang sepenuhnya oleh Indah Rahayu, SE dikarenakan Bapak H. Dharomi dirawat di rumah sakit Pantih Rapih selama 2 bulan. Pada masa kepemimpinan Indah

Rahayu inilah perusahaan Batik Cita Mulia mengalami perkembangan yang sangat pesat, karena terjadi beberapa perubahan yang dilakukan oleh pimpinan baru terhadap perusahaan.

Pada tahun 1994 Perusahaan Batik Cita Mulia berganti nama dengan Perusahaan Rizky Ayu . Batik tulis dihidupkan kembali melalui sentuhan dan desain baru yang sesuai dengan selera masa kini. Kain perca (limbah kain batik) dibuat berbagai barang yang ada nilai jualnya. Pada masa kepemimpinan Indah Rahayu inilah perusahaan mencoba mengganti membuat batik tulis dengan menggunakan bahan baku utama dari kayu. Pada saat ini perusahaan lebih sering memproduksi batik – batik tulis yang bahan bakunya menggunakan kayu dibandingkan dengan menggunakan kain mori.

Perusahaan juga aktif mengikuti pameran tingkat nasional maupun internasional, selain itu lokasi pabrik diperluas untuk menambah keperluan proses produksi batik tulis, tenaga kerja juga ditambah serta sistem kerja juga diadakan perubahan. Perusahaan juga melakukan perluasan pasar baik pasaran dalam negeri maupun pasaran luar negeri, agar dapat berhasil masuk dalam pasaran dunia maka perusahaan semakin sering mengikuti pameran – pameran baik yang diadakan secara formal maupun secara informal, dalam hal ini kerjasama antar perusahaan satu dengan yang lain sangat diperlukan untuk menjaga agar produk dalam negeri khususnya batik dapat diterima dipasar internasional.

Pada tahun 1999 perusahaan batik dan kerajinan Rizky Ayu telah meluaskan sayap pemasarannya ke Amerika Serikat, Kanada dan Meksico.

Memasuki tahun 2000 Perusahaan Batik dan kerajinan Rizky Ayu mulai mengekspor produknya ke Mesir.

Perusahaan ini juga berusaha meningkatkan mutu produknya secara terus menerus karena perusahaan berkeyakinan jika produknya bermutu baik maka hal tersebut secara tidak langsung juga akan mengangkat citra batik dari Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal tersebut selaras dengan misi perusahaan yaitu : “ *Dengan batik kita perkenalkan Indonesia dan Yogyakarta pada khususnya kepada dunia* “.

Perusahaan Batik Rizky Ayu juga mempunyai beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatannya sehari – hari , yaitu :

1. Meningkatkan omzet penjualan
2. Meningkatkan laba perusahaan
3. Turut serta dalam pengembangan ekonomi negara
4. Membuka lapangan pekerjaan bagi penduduk sekitar atau kepada para tenaga ahli dan seniman yang menguasai teknik membatik.

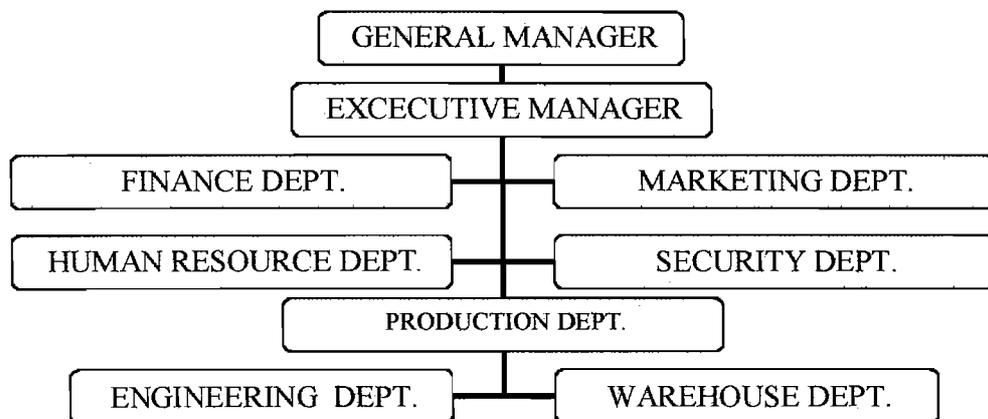
B. STRUKTUR ORGANISASI

Perusahaan Batik Rizky Ayu merupakan salah satu perusahaan batik dan kerajina tangan yang ada di Yogyakarta, oleh karena itu pengelolaannya harus dilakukan dengan baik dan profesional sehingga setiap bidang mempunyai tanggung jawab terhadap kinerja bidangnya masing – masing. Pada Perusahaan Batik Rizky Ayu ini, terdapat 7 (tujuh) departemen, dimana masing – masing departemen memiliki tugas dan tanggung jawab sendiri – sendiri, namun antara

departemen yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan dan menjalin hubungan kerjasama yang baik guna kemajuan perusahaan.

Adapun ketujuh departemen tersebut adalah sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI



sumber : dari perusahaan

Tugas dari masing – masing departemen dalam Perusahaan Batik Rizky Ayu tersebut adalah sebagai berikut :

1. *General Manager*

General Manager bertugas mengelola perusahaan secara keseluruhan meliputi pengawasan proses produksi, pengawasan administrasi dan pengawasan pemasaran.

2. *Excecutive Manager*

Tugas Executive manager pada perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu adalah sama karena jabatan ini dipegang oleh pemilik perusahaan sendiri.

3. *Finance Departement*(Departemen Keuangan)

Tugas :

- Mengumpulkan, mencatat, menganalisis dan memonitor sirkulasi keuangan baik yang masuk maupun yang keluar

4. *Marketing Departement* (Departemen Pemasaran)

Tugas :

1. Bertanggung jawab terhadap hal – hal yang bersifat komersil yang berkaitan dengan penjualan hasil produksi, mulai dari promosi, pemasaran, transaksi- transaksi, hingga barang dapat terjual kepada konsumen

5. *Human Resource Department* (Departemen Personalia)

Tugas :

Internal

1. Mengusahakan pemberdayaan sumber daya manusia
2. Menjalin hubungan industrial yang baik antara karyawan dan pekerja
3. Penerapan KKB (Kesepakatan Kerja Bersama)
4. Pengimplementasian peraturan – peraturan tenaga kerja, misalnya:
norma – norma kerja
5. Mengusahakan kesejahteraan karyawan

Eksternal

1. Perusahaan dapat berperan aktif dalam hal penyerapan tenaga kerja
2. Menjalin hubungan yang baik dengan instansi pemerintah atau swasta
3. Berusaha *memvisualkan* perusahaan agar komersial

6. *Security Department* (Departemen Keamanan)

Tugas :

1. Mengatur keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan
2. Mengatasi gangguan yang datang dari dalam maupun dari luar perusahaan yang dapat menghambat perkembangan atau kelangsungan hidup hidup perusahaan itu sendiri , misalnya;

Gangguan dari dalam

- Adanya unjuk rasa / keributan yang dilakukan oleh para pekerja

Gangguan dari luar

1. Adanya pencurian bahan baku, barang jadi maupun peralatannya

2. Adanya penjiplakan produksi yang telah diproduksi oleh perusahaan

7. *Productiaon Departement* (Departemen Produksi)

Tugas :

- Mengelolah bahan baku menjadi barang jadi (hasil) yang siap jual termasuk menangani masalah *packing*

8. *Engineering Departement* (Teknik)

Tugas :

1. Mempertahankan kelangsungan hidup mesin agar dapat berproduksi dengan baik
2. Menangani infra struktur
3. Menangani *Maintenance Building*

9. *Warehouse Departement* (Gudang)

Pada departemen ini masih dibagi dalam dua bagian yaitu :

a. MMD (*Material Management Departement*)

Tugas :

1. Menangani penyediaan barang, pengaturan pembelian bahan baku

b. MD (*Management Departement*)

Tugas :

1. Menangani pengaturan barang jadi (hasil produksi)
2. Penyediaan *stasionary*
3. Mengatur pengadaan *shipping*

C. PRODUKSI

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang bahan baku yang digunakan perusahaan dalam melaksanakan proses produksi. Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu menggunakan bahan baku kayu. Hal yang menarik pada produk Perusahaan Batik dan Kerajiana Rizky Ayu adalah mereka memadukan pembuatan patung yang dipadukan dengan batik sebagai penghias patung tersebut, batik disini sebagai pelengkap atau atribut yang akan dikenakan pada patung – patung yang diproduksi oleh Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu.

C.1 Untuk proses pewarnaan perusahaan ini menggunakan bahan baku dan bahan pembantu sebagai berikut :

1. Zat pewarna untuk kain batik
2. Air murni
3. Malam untuk membatik
4. Kayu (pule, jati, wadang dan kayu yang bisa menyerap warna)
5. Kayu Sengon (berwarna putih)
6. Kayu Pulei (berwarna Kuning)
7. Kayu Jati
8. Cat tembok berbagai warna
9. Obat batik yang terdiri dari :
 - a. Dasar Asg, Asbo dan Asol
 - b. Obat batik : Astik, Trod an HCL.
10. Macam – macam pewarna :

11. Tinta Cina
12. Plitur
13. Bambu
14. Kawat
15. Lem Kayu

C.2 Alat – Alat yang Dipakai

Dalam pembuatan batik dan patung, alat alat yang dipakai adalah sebagai berikut :

1. Serkel (Gergaji potong listrik)
2. Gergaji Jekso
3. Ketam
4. Amplas
5. Sarung tangan plastik
6. Tatah
7. Pisau untuk mengukir
8. Bor Listrik
9. Canting
10. Kuas

1. Proses Produksi Batik

Batik merupakan hasil produksi utama dari Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu, yang mana hasil produksi tersebut selain digunakan sebagai hasil produksi utama juga merupakan bahan dasar bagi produksi yang lain,

misalnya kipas batik, kipas topi, dompet batik, dan kayu yang dibuat lukisan dengan menggunakan motif batik. Perlu diketahui bahwa pada masa kepemimpinan Indah Rahayu, SE produksi batik pada Perusahaan Batik ini tidak lagi menggunakan kain mori sebagai bahan baku utama, tetapi menggunakan kayu yang dibatik dengan menggunakan proses batik tulis. Proses Produksi dalam pembuatan batik dibagi menjadi beberapa bagian yaitu

1. Proses Pewarnaan

Sebelum masuk ke tahap pewarnaan kain, kayu telah disiapkan dengan ukuran – ukuran yang telah ditentukan agar dalam pembuatan produk batik tulis yang berwarna mudah untuk dibuat. Dalam proses pencelupan ini perusahaan telah mempersiapkan hal – hal yang akan dikerjakan, antara lain ;

A. Pemasakan

Pemasakan dilakukan menggunakan kostik soda ($NaOH$) yang merupakan alkali.

B. Pengelantangan

Pengelantangan di kerjakan dengan menggunakan H_2O_2 (*Hitrogen Peroksida*). *Hidrogen Peroksida* (H_2O_2) dapat dipakai tidak hanya untuk kain kapas, tetapi juga rayon dan sutera serta kayu. Pada proses pengelantangan ini, harus diperhatikan suhu optimumnya, karena bila suhu lebih dari ketentuan, maka proses produksi akan berjalan lambat, dan bila suhu kurang dari ketentuan maka proses produksi kurang sempurna.

C. Pemantapan

Pada proses pemantapan ini, apabila dilakukan sebelum dicelup maka kayu harus dikeringkan dulu, dikeringkan baru kemudian pemantapan. Pencelupan menggunakan sistem *termosol* sehingga suhu dan kecepatan mesin benar – benar harus diperhatikan.

2. Proses Pencelupan

Pencelupan yang digunakan adalah dengan menggunakan sistem *termosol* suhu tinggi. Pencelupan dengan menggunakan temperatur tinggi atau dapat dengan kata lain proses fiksasi (proses menempelnya zat warna pada serat kayu) yang terjadi pada zat terhadap serat yang membutuhkan panas yang mendekati titik leleh dari serat itu.

Material yang dicelupkan adalah kain mori berbagai jenis, yang mempunyai orientasi, sebelum dibatik menggunakan tangan dan langsung dijual dipasar, maka diharapkan hasil pencelupan mempunyai kualitas yang tinggi. Secara umum dapat dikatakan pencelupan adalah proses pemberian warna pada kayu yang mengalami proses hilang kanji, sesuai dengan warna yang diinginkan pada suatu material.

3. Proses Penyempurnaan (Finishing)

Pada Perusahaan Batik Rizky Ayu dalam menciptakan produk berkualitas dilakukan penyempurnaan yang disebut penyempurnaan resin, yaitu agar kayu mempunyai daya tahan yang baik.

Penyempurnaan resin adalah memberi lapisan film sehingga menambah kekuatan pada bahan yang permanen.

Prinsip – prinsip kerja dari penyempurnaan ini adalah :

1. Bahan diawetkan pada larutan pencampuran resin, pembasah.
2. Bahan lalu dikeringkan secepatnya
3. Bahan dipanaskan pada suhu 170 – 190 °C.
4. Pemanasan ini dimaksudkan agar sifat yang diinginkan dari proses ini permanen

4. Proses Pengeringan

.Pada proses ini Perusahaan Batik Rizky Ayu masih tergolong tradisional karena menggunakan bantuan dari sinar matahari, yang dijemur langsung dibawah sinar matahari tersebut.

Pengeringan terhadap kayu yang telah diwarnai, membutuhkan waktu berkisar antara 3 – 5 jam perhari karena jika terlalu sebentar dikhawatirkan proses pengeringan tersebut tidak sempurna, sebaliknya jika terlalu lama juga akan mempengaruhi daya tahan warna pada kayu.

2. Proses Produksi Patung

Proses produksi kerajinan patung pada Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu terdiri dari beberapa tahapan, dimana masing – masing tahapan berperan penting dalam menentukan hasil akhir. Proses produksi patung ini pada dasarnya setiap proses mempunyai kesamaan. Proses produksi patung pada “ Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky ayu “ adalah sebagai berikut :

a. Tahap Pembentukan

Dalam tahap ini terdiri dari beberapa bagian yaitu :

1. Persiapan

Dalam proses persiapan ini, bahan baku utama yang berupa kayu yang berukuran besar dipotong menjadi lempengan – lempengan ataupun balok – balok besar dan kecil, tergantung dari produk yang akan dihasilkan oleh perusahaan. Pada proses persiapan ini dipergunakan mesin serkel atau gergaji potong.

2. Pembentukan

Proses pembentukan ini, dibagi menjadi dua proses yang berbeda tergantung apakah produk produk membutuhkan pengukuran atau tidak.

Kedua proses tersebut adalah sebagai berikut :

a. Produk yang memerlukan pengukuran

Dalam proses ini, lempengan kayu diukur menurut pola produk yang akan diproduksi. Sebelum dibuat pola gambar, kayu diratakan dulu permukaannya dengan menggunakan alat ketam, setelah itu kayu dipotong menurut pola yang tergambar, potongan – potongan kayu tersebut disatukan menjadi produk jadi dengan menggunakan paku sebagai alat penyambung.

b. Produk yang tidak memerlukan pengukuran

Lempengan kayu yang telah sesuai dengan produk yang diinginkan, digambar atau dicetak sesuai dengan pola yang diinginkan, setelah lempengan kayu tersebut tergambar maka kayu

dipotong menggunakan gergaji jekso, kemudian dengan menggunakan tатаh, kayu tersebut dipahat sehingga menjadi sebuah produk kasar. Langkah selanjutnya, produk kasar tersebut digambar kembali sesuai dengan pola yang diinginkan, kemudian diukir dengan menggunakan pisau ukir. Apabila produk telah selesai diukir, maka diperoleh produk dalam produk akhir kasar dengan segala motif dan pernik ukuran serta siap masuk dalam proses selanjutnya.

b. Penghalusan

Produk yang telah terbentuk, sebelum masuk pada tahap pewarnaan perlu dihaluskan dahulu permukaannya dengan menggunakan amplas. Dalam proses penghalusan ini, perlu dilakukan berkali – kali hingga dirasa cukup halus sehingga pada proses pewarnaan nantinya akan mendapatkan produk yang berkualitas baik..

c. Tahap pewarnaan

Pada tahap pewarnaan ini, dibagi menjadi dua bagian yaitu dengan pewarnaan menggunakan cat dan pewarnaan menggunakan batik.

a. Pewarnaan menggunakan cat

Untuk produk yang dalam pewarnaannya hanya menggunakan cat tembok biasa, setelah produk dihaluskan dengan amplas, langsung dicat menggunakan kuas dengan cat

warna dasaran, kemudian diangin - anginkan hingga kering. Setelah itu dicat kembali untuk memberi lukisan yang diinginkan lalu kemudian diangin – anginkan kembali hingga kering.

b. Pewarnaan produk dengan pematikan

Untuk produk yang dalam pewarnaannya menggunakan pematikan, dibagi menjadi dua bagian yaitu : proses pewarnaan pertama dengan pematikan dan proses pewarnaan kedua dengan pematikan.

1. Proses pewarnaan pertama dengan pematikan

Untuk proses pewarnaan pertama dengan pematikan, terdapat beberapa langkah yang ditempuh yaitu :

- Setelah produk tersebut dibatik, kemudian masuk kedalam proses pencelupan. Produk dicelupkan kedalam larutan dasar yaitu Asbo. Penggunaan dasaran ini adalah supaya dalam pewarnaan nantinya, warna yang diinginkan dapat meresap kedalam kayu. Produk yang telah melewati proses pencelupan kemudian diangin – anginkan hingga kering.
- Produk yang telah kering tersebut kemudian dicelupkan lagi kedalam larutan pewarna, misalnya

hitam untuk menghasilkan warna hitam, kemudian diangin – anginkan lagi hingga kering.

- Langkah selanjutnya adalah proses perebusan. Dalam proses ini produk dimasukkan kedalam larutan soda api kemudian disikat pelan – pelan. Adapun maksud dari proses perebusan ini adalah untuk menghilangkan malam dalam proses pematikan tadi.

2. Proses pewarnaan kedua dengan proses pematikan

Proses pewarnaan kedua dengan pematikan ini terdiri dari beberapa langkah yaitu :

- Produk yang telah masuk kedalam proses pewarnaan pertama, kemudian dibatik kembali kembali bagian – bagian yang dirasa kurang baik.

Perlu diketahui pada saat ini “ Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu “ lebih dominan menggunakan pewarnaan dengan proses pematikan disbanding dengan pewarnaan menggunakan cat.

e. Tahap *finishing*

Pada tahap ini produk yang telah jadi tersebut, memerlukan penambahan atau pemberian berbagai aksesoris dibeberapa bagian, misalnya pada produk patung – patung orang diberi pakaian – pakian yang terbuat dari kain – kain batik yang

juga diproduksi oleh “ Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu”.

f. Tahap pengepakan

Produk yang telah selesai dan siap dipasarkan kemudian masuk kedalam tahap akhir yaitu pengepakan. Produk dibungkus dengan kertas dahulu sebelum dimasukkan kedalam kardus dan siap dikirim ke konsumen.

D. PERSONALIA

Dalam hal ini akan dibahas tentang personalia pada “Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu” antara lain, tentang tenaga kerja sistem pengupahan, dan kesejahteraan karyawan :

a. Jumlah tenaga kerja

Tenaga kerja pada “ Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu “ dibedakan menjadi dua macam yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap.

1. Tenaga Kerja Tetap

- Tenaga Kerja Tetap

Tenaga kerja tetap adalah tenaga kerja yang tercatat dan terdaftar didalam perusahaan dengan sistem imbalan bulanan biasanya mereka adalah orang-orang yang masa kerjanya sudah lama atau orang-orang yang memiliki keahlian atau pendidikan yang cukup tinggi.

- Tenaga Kerja Harian Tetap

Tenaga kerja harian tetap adalah tenaga kerja yang terdaftar dan tercatat sebagai tenaga kerja pada Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu dengan upah harian yang dibayar setiap minggu sekali. Pada Perusahaan Batik Kerajinan Rizky Ayu jumlah tenaga Harian Tetap ini adalah 100 orang.

- Tenaga Kerja Borongan Tetap

Tenaga kerja borongan tetap adalah tenaga kerja yang tercatat pada perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu dengan upah berdasarkan jumlah atau banyaknya produk yang diselesaikan dan banyaknya upah disesuaikan dengan tingkat kesulitan produk yang dihasilkan. Pada Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu jumlah Tenaga Kerja Borongan Tetap adalah 20 orang .

2. Tenaga Kerja Lepas

Tenaga Kerja Lepas adalah tenaga kerja yang sewaktu – waktu dipekerjakan dan sewaktu – waktu dapat diberhentikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tenaga kerja lepas ini tidak ada ikatan apapun terhadap perusahaan.

b. Hari dan Jam Kerja

Hari kerja pada Perusahaan Batik Rizky Ayu adalah senin sampai sabtu sedangkan jam kerjanya adalah pukul 08.00 WIB sampai dengan jam 16.30 WIB, dengan waktu istirahat selama 1 jam yaitu pukul 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB.

c. Sistem Pengupahan

Pada prinsipnya sistem pengupahan pada Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu diatur sebagai berikut :

1. Sistem gaji atau upah tenaga kerja terdiri dari gaji pokok dan tunjangan - tunjangan.
2. Gaji pokok diberikan kepada tenaga kerja yang jumlahnya ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan prestasi dan peraturan yang berlaku.
3. Upah minimum tenaga kerja Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu disesuaikan dengan peraturan pemerintah, selain itu ada juga uang *transport*.
4. Komposisi upah minimum tenaga kerja terdiri dari upah dasar minimum sebesar 75 % dan tunjangan sebesar 25 %.
5. Upah dasar terdiri dari tunjangan keluarga dan tunjangan jabatan.
6. Tunjangan tetap terdiri dari tunjangan asrama karyawan dan tunjangan bulanan.
7. Tunjangan Tidak Tetap terdiri dari : tunjangan *transport* dan tunjangan kerja lembur.

Pada prakteknya pembagian gaji pada Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu adalah sebagai berikut:

- Tenaga Kerja Tetap

Sistem gaji atau upah untuk tenaga kerja tetap diberikan setiap bulan yang besarnya berdasarkan pada tingkat jabatan seseorang didalam perusahaan.

- Tenaga Kerja Harian Tetap

Sistem upah harian yaitu upah atau gaji yang diberikan berdasarkan jumlah kehadiran tenaga kerja, biasanya upah atau gaji tersebut dibayar setiap minggu.

- Tenaga Kerja Borongan Tetap

Sistem gaji atau upah untuk tenaga kerja borongan tetap ini disesuaikan pada tingkat kesulitan produk biasanya ada kesepakatan antara tenaga kerja dengan perusahaan..

- Tenaga Kerja Lepas

Sistem gaji atau upah pada tenaga kerja lepas ini biasanya dibayar menurut kehadiran dan setelah pekerjaan selesai atau bila pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama maka biasanya dibayar setiap minggu.

d. Kesejahteraan Karyawan

Sebagai imbal balik terhadap apa yang telah diberikan tenaga kerja kepada perusahaan maka Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu berusaha memberikan yang terbaik untuk tenaga kerjanya, berupa beberapa fasilitas kesejahteraan bagi karyawan yang berupa :

1. Asrama bagi para tenaga kerja.

Para tenaga kerja yang tidak memiliki tempat tinggal tetap dapat tinggal diasrama yang disediakan oleh perusahaan.

2. Konsumsi

Para tenaga kerja mendapat jatah makan satu kali sehari dan khusus bagi tenaga kerja yang tinggal diasrama karyawan mendapat jatah konsumsi tiga kali sehari.

3. Poliklinik.

Untuk menjaga kesehatan para tenaga kerja maka perusahaan menyediakan poliklinik dimana karyawan bebas mendapatkan perawatan secara cuma – cuma.

4. Mushola

Untuk melakukan ibadah khususnya bagi para tenaga kerja yang beragama Islam, Perusahaan Batik Rizky Ayu menyediakan sarana berupa Mushola sebagai tempat kegiatan ke-Islamannya yang kepengurusannya dikelola oleh tenaga kerja Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu sendiri.

5. Rekreasi

Setiap tahun diadakan rekreasi bagi para tenaga kerja Perusahaan Rizky Ayu yang waktunya diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu proses produksi.

e. Program Pelatihan

Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu selama ini menerapkan sistem *on – job – training* dimana pada metode ini pelatihan langsung diberikan oleh pimpinan kepada para karyawan. Perusahaan lebih memilih metode ini karena dinilai lebih hemat dan tepat sasaran, selain itu metode ini mempunyai beberapa kelebihan antara lain :

- Perhatian dari atasan kepada bawahan lebih besar
- Instruktur lebih bertanggung jawab dan dapat selalu memantau perkembangan karyawan.

Adapun waktu pelatihan yang penulis teliti adalah Juli – Agustus 2002 .

E. PEMASARAN

Dalam hal pemasaran, Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu mencakup pangsa pasar dalam dan luar negeri. Untuk produk – produk khas Yogyakarta, Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu memasarkan produknya ke berbagai kota besar di Indonesia bahkan sekarang telah menembus pasaran luar negeri. Seiring dengan makin luasnya segmen pasar dan semakin banyak para pesaing, maka Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu terus meningkatkan mutu dan jalur pemasarannya, salah satunya dengan lebih meningkatkan pameran – pameran diberbagai tempat baik dalam dan luar negeri sehingga produk mereka bisa langsung dikenal oleh konsumen.

ASPEK PEMASARAN

1. Jalur Pemasaran

- Produsen => tengkulak => toko => konsumen 20%
- Produsen => toko => konsumen 50%
- Produsen => konsumen 30%

2. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran hasil produksi Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu meliputi kota – kota besar di Jawa antara lain : Jakarta, Bandung, Solo, Semarang, Yogyakarta, Pekalongan, Surabaya dan Bali.

Selain itu daerah pemasaran Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu meliputi pasar luar negeri antara lain : Inggris, Jepang, Malaysia, Singapore, Amerika Serikat, Kanada, Meksiko dan Mesir.

3. Promosi

Perusahaan ini sering melakukan promosi untuk lebih mempublikasikan perusahaan, yaitu dengan melalui pameran – pameran (nasional maupun internasional) dan juga dengan mengedarkan *pamflet*.

A. Tanggapan Responden Terhadap Program Pelatihan

Berikut akan disajikan responden terhadap 15 pertanyaan yang penulis ajukan yang berkaitan dengan program pelatihan yang diikuti.

1. Tanggapan Umum Terhadap Program Pelatihan

Berdasarkan jawaban karyawan terhadap pertanyaan tentang respon karyawan terhadap program pelatihan yang diikuti, diperoleh jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.1

Tanggapan Umum Karyawan Terhadap Program Pelatihan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentasi (%)
Sangat suka	2 Orang	6,67 %
Suka	24 Orang	80 %
Ragu-ragu	3 Orang	10 %
Tidak suka	----	-----
Sangat Tidak Suka	1 Orang	3,33 %
Total	30 Orang	100 %

Sumber : Data Primer Diolah

Dari distribusi jawaban pada tabel diatas nampak bahwa dari 30 Orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan, yang menyatakan sangat suka terhadap program pelatihan yang diadakan perusahaan untuk karyawan adalah sebanyak 2 orang atau sekitar 6,67 % , yang menyatakan suka terhadap program pelatihan yang diadakan perusahaan untuk karyawan adalah sebanyak 24 orang atau sekitar 80

%, dan yang menyatakan tidak suka terhadap program pelatihan yang diadakan perusahaan untuk karyawan adalah sebanyak 1 orang atau sekitar 3,33 %.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa para peserta pelatihan menyukai program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan mereka.

2. Tanggapan Umum Terhadap Manfaat Pelatihan Karyawan

Berdasarkan jawaban karyawan terhadap pertanyaan tentang manfaat pelatihan bagi mereka, penulis memperoleh distribusi jawaban sebagai berikut

Tabel 5.2

Tanggapan Karyawan Tentang Manfaat Pelatihan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentasi %
Sangat Bermanfaat	4 Orang	13,33 %
Bermanfaat	22 Orang	73,33 %
Ragu-ragu	3 Orang	10 %
Tidak Bermanfaat	1 Orang	3,33 %
Sangat tidak bermanfaat	-----	-----
Total	Orang	99,99 %

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan distribusi jawaban pada tabel diatas tampak bahwa dari 30 orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan, yang menyatakan bahwa program pelatihan yang diadakan perusahaan untuk karyawan, sangat bermanfaat adalah

sebanyak 4 orang atau sekitar 13,33 % , yang menyatakan bahwa program pelatihan yang diadakan perusahaan untuk karyawan, bermanfaat adalah sebanyak 22 orang atau sekitar 73,33 % , yang menyatakan ragu – ragu tentang manfaat pelatihan yang diadakan untuk karyawannya adalah sebanyak 3 orang atau sekitar 10 % dan yang menyatakan bahwa pelatihan yang diadakan perusahaan untuk karyawan sama sekali tidak bermanfaat adalah sebanyak 1 orang atau sekitar 3,33%

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa program pelatihan yang diadakan perusahaan untuk para karyawannya ini dinilai bermanfaat bagi para karyawan peserta pelatihan.

3. Tanggapan Umum Terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Materi Pelatihan

Berdasarkan jawaban para karyawan terhadap pertanyaan tentang pemahaman yang mereka peroleh terhadap materi pelatihan yang diberikan, diperoleh distribusi jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.3
Pemahaman Karyawan
Terhadap Materi Pelatihan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentasi (%)
Sangat Memahami	-----	-----
Memahami	25 Orang	83,33 %
Ragu – ragu	5 Orang	16,67 %
Tidak Memahami	-----	-----
Sangat Tidak Memahami	-----	-----
Total	30 Orang	100 %

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan distribusi jawaban pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 30 orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan, yang menyatakan memahami materi dari pelatihan yang diadakan perusahaan untuk para karyawan adalah sebanyak 25 orang atau sekitar 83,33 % , sedangkan yang menyatakan ragu – ragu terhadap pemahaman mereka tentang materi pelatihan yang diadakan perusahaan yang diadakan untuk para karyawannya adalah sebanyak 5 orang atau sekitar 16,67 %

Dengan demikian maka penulis dapat menyimpulkan bahwa karyawan peserta pelatihan dapat memahi [rogram pelatihan yang diadakan perusahaan untuk karyuawannya.

4. Tanggapan Umum Terhadap Kesesuaian Antara Materi Pelatihan dengan Kebutuhan Pekerjaan

Berdasarkan jawaban karyawan terhadap pertanyaan tentang kesesuaian antara program pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, maka penulis memperoleh jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.4
Kesesuaian Program Pelatihan dan
Kebutuhan Pekerjaan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentasi (%)
Sangat Sesuai	2 Orang	6,67 %
Sesuai	22 Orang	73,33 %
Ragu – ragu	3 Orang	10 %
Tidak Sesuai	3 Orang	10 %
Sangat Tidak Sesuai	-----	-----
Total	30 Orang	100 %

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan pada distribusi jawaban pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 30 orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan untuk para karyawan menyatakan bahawa program pelatihan yang diselenggarakan oleh

perusahaan tersebut sangat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan adalah sebanyak 2 orang atau sekitar 6,67 % , sedangkan yang menyatakan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tersebut sesuai dengan kebutuhan pekerjaan adalah sebanyak 22 orang atau sekitar 73,33 % , yang menyatakan ragu – ragu bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tersebut sesuai dengan kebutuhan pekerjaan adalah sebanyak 3 orang atau sekitar 10 % dan yang menyatakan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan adalah sebanyak 3 orang atau sekitar 10 % .

5. Tanggapan Umum Terhadap Kelengkapan Materi Pelatihan

Berdasarkan pada jawaban karyawan terhadap pertanyaan tentang kelengkapan materi pelatihan yang didapat selama mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan maka penulis memperoleh jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.5
Tanggapan Karyawan Tentang
Materi Pelatihan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentasi (%)
Sangat Lengkap	-----	-----
Lengkap	20 Orang	66,67 %
Ragu – ragu	7 Orang	23,33 %
Tidak Lengkap	3 Orang	10 %
Sangat Tidak Lengkap	-----	-----
Total	30 Orang	100 %

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan distribusi jawaban pada tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 30 orang karyawan yang mengikuti pelatihan, yang menyatakan bahwa materi pelatihan yang diselenggarakan oleh karyawan tersebut sudah lengkap adalah sebanyak 20 orang atau sekitar 66,67 % , sedangkan yang menyatakan ragu – ragu terhadap kelengkapan materi pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tersebut adalah sebanyak 7 orang atau sekitar 23,33 %, sedangkan yang menyatakan

bahwa pelatihan yang diselenggarakan perusahaan tersebut materinya tidak lengkap adalah sebanyak 3 orang atau sekitar 10 %.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa materi pelatihan yang diselenggarakan perusahaan sudah lengkap dengan kebutuhan karyawan.

6. Tanggapan Umum Terhadap Waktu Pelatihan

.Berdasarkan jawaban karyawan terhadap pertanyaan tentang waktu pelatihan yang diberikan kepada peserta untuk mengikuti kegiatan pelatihan, penulis memperoleh jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.6
Waktu Pelatihan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentasi (%)
Sangat Cukup	-----	-----
Cukup	21 Orang	70 %
Ragu – ragu	1 Orang	3,33 %%
Tidak Cukup	8 Orang	26,67 %
Sangat Tidak Cukup	-----	-----
Total	30 Orang	100 %

Sumber : Data Primer Diolah

Dari distribusi jawaban pada tabel diatas dapat dilihat dengan jelas bahwa dari 30 orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan menyatakan bahwa waktu pelatihan yang disediakan oleh perusahaan untuk mengikuti pelatihan sudah cukup adalah terdapat sebanyak 21 orang atau

sekitar 70 % sedangkan yang menyatakan ragu – ragu terhadap waktu pelatihan yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah terdapat sebanyak 1 orang atau sekitar 3,33 % serta yang menyatakan waktu yang disediakan oleh perusahaan sebenarnya tidak cukup adalah sebanyak 8 orang atau sekitar 26,67 %.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa sebenarnya waktu yang ditetapkan oleh perusahaan untuk karyawan mengikuti pelatihan tersebut sudah cukup.

7. Tanggapan Umum Terhadap Penguasaan Materi Pelatihan oleh Pelatih

Berdasarkan pada jawaban yang diperoleh penulis terhadap pertanyaan tentang penguasaan materi pelatihan oleh pelatih, diperoleh distribusi jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.7

Penguasaan Materi Pelatihan oleh Pelatih

Penilaian	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Menguasai	4 Orang	13,33 %
Menguasai	19 Orang	63,33 %
Ragu – ragu	5 Orang	16,67 %
Tidak Menguasai	2 Orang	6,67 %
Sangat Tidak Menguasai	-----	-----
Total	30 Orang	100 %

Sumber : Data Primer Diolah

Dari distribusi jawaban pada tabel diatas dapat dileiha dengan jelas bahwa dari 30 orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan perusahaan, yang menyatakan bahwa para pelatih sangat menguasai materi terdapat sebanyak 4 orang atau sekitar 13,33 % dan yang menyatakan bahwa pelatih menguasai materi terdapat sebanyak 19 orang atau sekitar 63,33 % sedangkan yang ragu – ragu bahwa para pelatih menguasai materi pelatihan terdapat sebanyak 5 orang atau sekitar 16,67 % serta yang menyatakan bahwa sebenarnya para pelatih tidak menguasai materi pelatihan terdapat sebanyak 2 orang atau sekitar 6,67 %.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa sebenarnya para pelatih menguasai materi pelatihan yang diberikan kepada para karyawan.

8. Tanggapan Umum Terhadap Cara Penyampaian Materi oleh Pelatih

Berdasarkan pada distribusi jawaban yang diterima penulis terhadap pertanyaan tentang cara penyampaian materi pelatihan oleh para pelatih adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8

Cara penyampaian Materi Pelatihan oleh Pelatih

Penilaian	Jumlah Responden	Persentasi (100 %)
Sangat Baik	2 Orang	6,67 %
Baik	25 Orang	83,33 %
Ragu – ragu	3 Orang	10 %
Tidak Baik	-----	-----
Sangat Tidak Baik	-----	-----
Total	30 Orang	100 %

Sumber : Data Primer Diolah

Dari distribusi jawaban yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 30 orang karyawan yang mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan , yang menyatakan bahwa cara penyampaian materi yang dilakukan oleh pelatih adalah sanat baik terdapat sebanyak 2 orang atau sekitar 6,67 % dan yang menyatakan bahwa penyampaian materi oleh pelatih sudah cukup baik terdapat sebanyak 25 orang atau sebanyak 83,33 % sedangkan ragu – ragu terhadap kemampuan pelatih menyampaikan materi pelatihan terdapat sebanyak 3 orang atau sekitar 10 %.

9. Tanggapa Umum Terhadap Fasilitas Pelatihan

Berdasarkan pada jawaban yang diterima penulis terhadap pertanyaan tentang fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang program pelatihan, penulis memperoleh distribusi jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.9

Fasilitas Pelatihan Yang Disediakan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentasi (%)
Sangat Memadai	1 Orang	3,33 %
Memadai	14 Orang	46,67 %
Ragu – ragu	9 Orang	30 %
Tidak memadai	6 Orang	20 %
Sangat Tidak Memasdai	-----	-----
Total	30 Orang	100 %

Sumber : Data Primer Diolah

Dari Distribusi jawaban yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat dengan jelas bahwa dari 30 orang karyawan yang mengikutri pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, yang menyatakan bahwa fasilitas pelatihan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang program pelatihan sangat memadai terdapat sebanyak 1 orang atau sekitar 3,33 % dan yang menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang program pelatihan sudah memadai terdapat sebanyak 14 orang atau sekitar 46,67 % sedangkan yang menyatakan ragu – ragu terhadap kelengkapan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan

untuk menunjang program pelatihan terdapat sebanyak 9 orang atau sekitar 30 % serta yang menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang program pelatihan sama sekali kurang memadai terdapat sebanyak 6 orang atau sekitar 20 %.

Dengan demikian maka penulis dapat menyimpulkan bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang program pelatihan sudah cukup memadai.

10. Tanggapan Umum Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan pada distribusi jawaban yang di terima oleh penulis terhadap pertanyaan tentang semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan setelah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.10
Semangat Kerja Karyawan
Setelah Pelatihan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentasi (%)
Sangat Meningkatkan	-----	-----
Meningkat	19 Orang	63,33 %
Ragu – ragu	10 Orang	33,33 %
Tidak Memadai	1 Orang	3,33 %
Sangat Tidak Memadai	-----	-----
Total	30 Orang	99,99 %

Sumber : Data primer diolah

Dari distribusi jawaban yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat dengan jelas bahwa dari 30 orang yang mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, yang menyatakan semangat kerjanya meningkat terdapat sebanyak 19 orang atau sekitar 63,33 % dan yang menyatakan ragu – ragu bila semangat kerja mereka meningkat setelah mengikuti program pelatihan terdapat sebanyak 10 orang atau sekitar 33,33 % sedangkan yang menyatakan semangat

kerjanya sama sekali tidak meningkat setelah mengikuti program pelatihan terdapat sebanyak 1 orang atau sekitar 3,33 %

Dngan demikian maka penulis dapat menyimpulkan bahwa semangat kerja para karyawan meningkat setelah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

11. Tanggapan Umum Terhadap Keterampilan Karyawan

Berdasarkan jawaban karyawan yang diperoleh penulis terhadap pertanyaan tentang keterampilan kerja yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan, diperoleh distribusi jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.11

Keterampilan Kerja Karyawan

Sestelah Pelatihan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentasi (%)
Sangat Meningkatkan	1 Orang	3,33 %
Meningkat	25 Orang	83,33 %
Tetap	4 Orang	13,33 %
Menurun	-----	-----
Sangat Menurun	-----	-----
Total	30 Orang	99,99 %

Sumber : Data primer diolah

Dari distribusi jawaban yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat dengan jelas bahwa dari 30 orang karyawan yang telah mengikuti program pelatihan yang

diselenggarakan oleh perusahaan, yang menyatakan bahwa keterampilannya sangat meningkat terdapat sebanyak 1 orang atau sekitar 3,33 % dan yang menyatakan keterampilan mereka meningkat setelah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan terdapat sebanyak 25 orang atau sekitar 83,33 % sedangkan yang menyatakan bahwa keterampilannya tidak mengalami perubahan walaupun mengikuti program pelatihan terdapat sebanyak 4 orang atau sekitar 13,33 %.

Dengan demikian maka penulis dapat menyimpulkan bahwa dengan mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan maka keterampilan para karyawan mengalami peningkatan.

12. Tanggapan Umum Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan pada jawaban karyawan yang diterima penulis terhadap pertanyaan tentang prestasi kerja yang mereka dimiliki setelah mengikuti program pelatihan, maka penulis memperoleh jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.12

Prestasi Kerja Karyawan Setelah Pelatihan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Meningkatkan	4 Orang	13,33 %
Meningkat	17 Orang	56,67 %
Tetap	9 Orang	30 %
Menurun	-----	-----
Sangat Menurun	-----	-----
Total	30 Orang	100 %

Sumber : Data primer diolah

Dari distribusi jawaban pada tabel diatas dapat dilihat dengan jelas bahwa dari 30 orang karyawan yang mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, yang menyatakan bahwa prestasi kerja yang dimiliki setelah mengikuti program pelatihan sangat meningkat terdapat sebanyak 4 orang atau sekitar 13,33 % dan yang menyatakan bahwa prestasi mereka mengalami peningkatan setelah mengikuti program pelatihan terdapat sebanyak 17 orang atau sekitar 56,67 % sedangkan yang menyatakan bahwa tidak ada peningkatan terhadap prestasi kerja walaupun mereka telah mengikuti program pelatihan terdapat sebanyak 9 orang atau sekitar 30 %.

Dengan demikian maka penulis dapat menyimpulkan bahwa setelah mengikuti program pelatihan maka prestasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan mengalami peningkatan.

13. Tanggapan Umum Terhadap Tingkat Kecelakaan Kerja

Berdasarkan pada jawaban yang penulis terima dari para karyawan, terhadap pertanyaan tentang tingkat kecelakaan kerja yang terjadi setelah mengikuti pelatihan, diperoleh distribusi jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.13

Kecelakaan Kerja yang Dialami Setelah Pelatihan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sangat Menurun	2 Orang	6,67 %
Menurun	19 Orang	63,33 %
Tetap	9 Orang	30 %
Meningkat	-----	-----
Sangat Meningkatkan	-----	-----
Total	30 Orang	100 %

Sumber : Data primer diolah

Dari distribusi jawaban yang terdapat pada tabel di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa dari 30 orang karyawan yang mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, yang menyatakan bahwa jumlah kecelakaan kerja setelah mengikuti program pelatihan sangat menurun terdapat sebanyak 2 orang atau

sekitar 6,67 % dan yang menyatakan bahwa kecelakaan kerja setelah mengikuti program pelatihan cukup menurun terdapat sebanyak 19 orang atau sekitar 63,33 % sedangkan yang menyatakan tidak ada perubahan mengenai kecelakaan kerja walaupun telah mengikuti program pelatihan terdapat sebanyak 9 orang atau 30 %.

Dengan demikian maka penulis dapat menyimpulkan bahwa setelah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, maka jumlah kecelakaan kerja dapat mengalami penurunan.

14. Tanggapan Umum Terhadap Target Penyelesaian Pekerjaan

Berdasarkan pada jawaban yang diterima penulis dari para karyawan terhadap pertanyaan tentang target penyelesaian pekerjaan setelah mengikuti pelatihan, diperoleh distribusi jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.14
Target Penyelesaian Pekerjaan
Setelah Pelatihan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentasi (%)
Sangat Meningkatkan	-----	-----
Meningkat	21 Orang	70 %
Tetap	9 Orang	30 %
Menurun	-----	-----
Sangat Menurun	-----	-----
Total	30 Orang	100 %

Sumber : Data primer diolah

Dari distribusi jawaban yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat dengan jelas bahwa dari 30 orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, yang menyatakan bahwa target penyelesaian pekerjaan meningkat terdapat sebanyak 21 orang atau sekitar 70 % dan yang menyatakan bahwa target penyelesaian pekerjaan tidak mengalami perubahan walaupun telah mengikuti pelatihan terdapat sebanyak 9 orang atau sekitar 30 %.

Dengan demikian maka penulis dapat menyimpulkan bahwa target penyelesaian pekerjaan setelah para karyawan mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, mengalami peningkatan.

15. Tanggapan Umum Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada jawaban yang diterima penulis dari karyawan terhadap pertanyaan tentang produktivitas kerja mereka, maka penulis memperoleh distribusi jawaban sebagai berikut :

Tabel 5.15
Produktivitas Kerja Karyawan
Setelah Pelatihan

Penilaian	Jumlah Responden	Persentasi (%)
Sangat Meningkatkan	2 Orang	6,67 %
Meningkat	17 Orang	56,67 %
Tetap	11 Orang	36,66 %
Menurun	-----	-----
Sangat Menurun	-----	-----
Total	30 Orang	100 %

Sumber : Data primer diolah

Dari distribusi jawaban yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat dengan jelas bahwa dari 30 orang karyawan yang telah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, yang menyatakan bahwa produktivitas kerja

yang mereka miliki setelah mengikuti program pelatihan sangat meningkat terdapat sebanyak 2 orang atau sekitar 6,67 % dan yang menyatakan bahwa setelah mengikuti program pelatihan produktivitas yang mereka miliki mengalami peningkatan terdapat sebanyak 17 orang atau sekitar 56,67 % sedangkan yang menyatakan bahwa produktivitas mereka tidak mengalami perubahan walaupun telah mengikuti program pelatihan terdapat sebanyak 11 orang atau sekitar 36,66%.

Dengan demikian maka penulis dapat menyimpulkan bahwa setelah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan maka produktivitas para karyawan mengalami peningkatan.

Kesimpulan Umum :

Dari jawaban responden terhadap 15 pertanyaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan tersebut mendapat tanggapan yang positif dari para karyawan dan pelatihan tersebut juga dinilai sudah cukup efektif. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan positif yang diberikan oleh para karyawan terhadap program pelatihan, tenaga pelatihan, fasilitas pelatihan dan manfaat pelatihan itu sendiri bagi para karyawan.

B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian ini menduga adanya peningkatan produktivitas karyawan setelah karyawan tersebut mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pengujian hipotesis ini dilakukan terhadap 30 orang karyawan bagian produksi yang telah mengikuti program pelatihan. Jika tidak mengalami perbedaan produktivitas sebelum dan setelah pelatihan maka pasangan data tersebut digugurkan atau tidak dipakai.

Kriteria pengujian :

Jika nilai $Z <$ tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima (hipotesis alternative) dan H_0 ditolak, yang berarti produktivitas kerja karyawan setelah pelatihan lebih tinggi daripada produktivitas karyawan sebelum pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan sudah efektif.

Jika nilai $Z >$ tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_a ditolak (hipotesis alternative), dan H_0 diterima (hipotesis nol), yang berarti produktivitas karyawan setelah pelatihan sama dengan produktivitas kerja karyawan sebelum pelatihan. Hal ini berarti program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja belum efektif.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, maka berikut ini disajikan data mengenai produktivitas kerja karyawan dalam satu bulan kerja sebelum dan setelah pelatihan.

Tabel 5.16

Tabel Bantuan Untuk Melakukan Pengujian Hipotesis

Karyawan	X_1	X_2	δ ($X_1 - X_2$)	Peringkat Tanpa tanda	Peringkat Tanda +	Peringkat Bertanda -
1	20	25	5	15	15	
2	20	26	6	23	23	
3	20	19	-1	1,5		1,5
4	19	25	6	23	23	
5	18	24	6	23	23	
6	21	19	-2	3		3
7	23	26	3	5	5	
8	19	25	6	23	23	
9	19	24	5	15	23	
10	19	15	-4	9,5		9,5
11	19	25	6	23	23	
12	20	26	6	23	23	
13	20	25	5	15	15	
14	20	17	-3	5		5
15	21	25	4	9,5	9,5	
16	21	25	4	9,5	9,5	
17	21	20	-1	1,5		1,5
18	20	26	6	23	23	
19	20	24	4	9,5	9,5	
20	21	25	4	9,5	9,5	
21	21	27	6	23	23	
22	19	16	-3	5		5

23	20	25	5	15	15	
24	19	25	6	23	23	
25	19	26	7	29,5	29,5	
26	20	25	5	15	15	
27	21	17	-4	9,5		9,5
28	19	25	6	23	23	
29	19	26	7	29,5	29,5	
30	20	26	6	23	23	
Total	598	704				

Sumber : Data perusahaan yang diolah

Keterangan :

X_1 = Produktivitas per bulan kerja karyawan sebelum pelatihan

X_2 = Produktivitas per bulan kerja karyawan setelah pelatihan

δ = Selisih tingkat produktivitas per bulan kerja karyawan sebelum dan setelah pelatihan

Jumlah tanda + = 23

Jumlah tanda - = 7



Langkah Pengujian :

1. H_0 (Hipotesis Nol)

Produktivitas per bulan kerja karyawan sebelum sama dengan produktivitas per bulan kerja karyawan setelah pelatihan.

H_a (Hipotesis Alternatif)

Produktivitas per bulan kerja karyawan setelah pelatihan lebih tinggi daripada produktivitas kerja karyawan sebelum pelatihan

2. Tingkat Kepercayaan (α) = 5 %

3. Daerah Kritis :

$$Z > Z_{\alpha/2} \text{ dan } Z < -Z_{\alpha/2}$$

$$Z > 1,96 \text{ dan } Z < -1,96$$

$$Z = \frac{T - \frac{N(N+1)}{4}}{\sqrt{\frac{N(N+1)(2N+1)}{24}}}$$

$$Z = \frac{35 - \frac{30(30+1)}{4}}{\sqrt{\frac{30(30+1)(2 \cdot 30+1)}{24}}}$$

$$Z = \frac{35 - 232,5}{48,62}$$

$$Z = -4,062$$

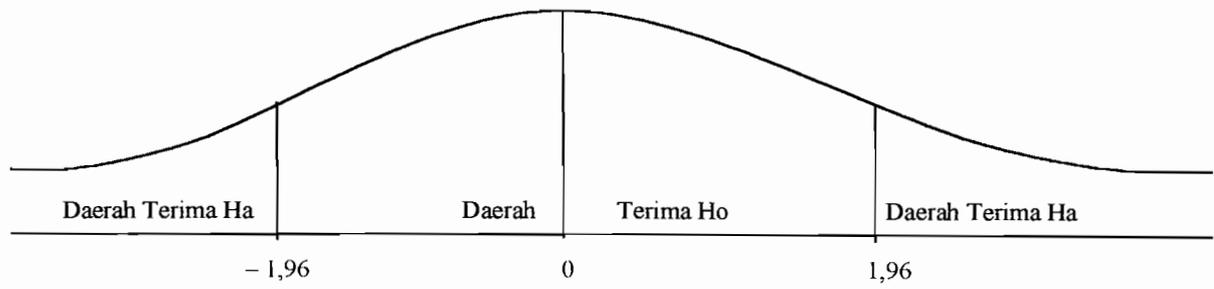
Keterangan :

Z = Standar Distribusi Normal

T = Jumlah peringkat Bertanda Negatif

N = Jumlah Sampel

Gambar Luas Kurva Normal untuk daerah penerimaan H_a (Hipotesis Alternatif)
dan Daerah penolakan H_0 (Hipotesis Nol)



C. Pembahasan

Setelah semua data dianalisis dengan menggunakan metode statistik, yaitu untuk mengetahui perbedaan produktivitas karyawan sebelum dan setelah pelatihan serta untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan maka penulis mencoba untuk menjelaskan pembahasan dari analisa data diatas :

1. Masalah pertama adalah adanya tanggapan yang positif dari para karyawan terhadap pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, hal ini ditunjukkan oleh tabel - tabel tanggapan karyawan yang penulis peroleh dengan cara memberikan kuesioner kepada para karyawan tersebut
2. Masalah kedua adalah karena nilai $Z = -4,062 < \text{dari } \alpha = 0,05 = -1,96$ atau karena $Z = -4,062$ berada didaerah terima H_a (Hipotesis Alternatif), maka kita terima H_a . Apabila kita lihat tabel 5.16, maka penulis dapat menyatakan bahwa tingkat produktivitas per bulan kerja karyawan setelah pelatihan lebih tinggi daripada produktivitas per bulan kerja karyawan sebelum pelatihan, dan menolak H_0 (Hipotesis Nol) yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan setelah pelatihan sama dengan produktivitas kerja karyawan sebelum pelatihan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan sudah efektif.

BAB VI

PENUTUP

Dalam bab ini penulis menjelaskan hal – hal yang berhubungan dengan kesimpulan, saran dan keterbatasan penulis dalam melakukan penulisan.

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Para karyawan menanggapi positif terhadap pelatihan yang di selenggarakan oleh perusahaan hal ini di tunjukkan dengan jawaban karyawan yang ditulis dalam kuesioner yang kemudian diolah penulis kedalam bentuk tabel.
2. Produktivas kerja para karyawan mengalami peningkatan setelah mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan pada uji Z yang hasilnya adalah – 4,062 dimana nilai tersebut masuk pada Daerah Terima H_0 . Jadi jelas bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk para karyawannya terbukti dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan pada analisa data dan pembahasan yang telah dijelaskan oleh penulis setelah penulis melakukan pengamatan pada Perusahaan Batik dan Kerajinan Rizky Ayu maka penulis mencoba mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan oleh pimpinan sebagai alat mengambil keputusan untuk mengadakan pelatihan bagi karyawan supaya benar – benar mencapai sasaran demi kemajuan perusahaan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk Masalah pertama yaitu tanggapan karyawan :

Untuk masalah tanggapan karyawan, penulis menyarankan supaya metode pelatihan yang selama ini telah dilakukan oleh perusahaan supaya dipertahankan karena metode ini mendapat tanggapan yang sangat baik dari karyawan tanpa ada tekanan dari pihak manapun sehingga hal ini penulis nilai sangat baik, karena para karyawan menilai sesuai dengan apa yang mereka rasakan.

2. Untuk masalah kedua yaitu pelatihan karyawan :

Berdasarkan pengamatan penulis selama ini, perusahaan tidak memilih karyawan yang benar – benar mempunyai loyalitas kepada perusahaan untuk mengikuti pelatihan hal ini penulis ketahui setelah penulis mengadakan wawancara langsung dengan manajer produksi, sebab perusahaan beranggapan bahwa setiap karyawan berhak untuk mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan keahlian mereka., sebaiknya perusahaan dapat memilih para karyawan yang

mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan untuk mengikuti pelatihan karena apabila karyawan tersebut menjadi lebih terampil maka mereka akan menggunakan keterampilan mereka untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat semakin berkembang karena mempunyai tenaga terampil yang loyal terhadap perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian dan penulisan ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Hal ini dipengaruhi oleh faktor – faktor waktu dan hambatan dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk melakukan penulisan ini. Penulis akan mencoba merinci kekurangan – kekurangan dalam penulisan ini.

1. Variabel yang diteliti

Penulis menyadari bahwa untuk mengetahui produktivitas karyawan, banyak faktor yang mempengaruhi, antara lain adalah pendidikan, disiplin kerja, lingkungan kerja, tingkat upah, teknologi dan lain lainnya, tetapi pada penelitian ini penulis hanya membatasi pada pelatihan karyawan tanpa memperhatikan faktor – faktor lain tersebut.

2. Responden

Penulis tidak dapat memastikan apakah para responden tersebut benar – benar jujur dalam mengisi kuesioner yang penulis berikan.

3. Bahan Bacaan

Penulis juga menyadari bahwa kemampuan dan pengetahuan penulis masih sangat kurang sehingga mungkin dalam penulisan ini masih banyak hal – hal yang menyangkut pelatihan bagi para karyawan belum termuat seluruhnya.

4. Studi Kasus

Penelitian ini bersifat studi kasus, yaitu penelitian yang khusus mengenai suatu kasus pada suatu bagian tertentu, sehingga hanya berlaku pada kasus itu sendiri yang dalam hal ini adalah bagian produksi perusahaan batik dan kerajinan Rizky Ayu Yogyakarta

DAFTAR PUSTAKA

1. Alex, S Nitisemito. 1982. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Kesatu .
Jakarta : Ghalia Indonesia.
2. Faustino, Gomes, Drs. 1995 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:
Andi Offset.
3. Heidjrachman dan Suad Husnan, 1990. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta :
BPFE. UGM.
4. Imamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE
YKPN.
5. Kussriyanti, Bambang, 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta :
Pustaka Binaman Pressindo.
6. Manullang. 1981. *Management Personalia*, Edisi Revisi. Jakarta : Ghalia
Indonesia.
7. Moch. Idochi Anwar. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Baru.
8. Ranupandojo dan Suad Husnan, 1982. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi.
Yogyakarta : BPFE.
9. Raviyanto, 1985. *Produktivitas dan teknologi* , Jakarta : Lembaga Sarana &
Informasi.
10. Siegel, S, 1992. *Statistika Non parametric untuk Ilmu – Ilmu Sosial*, Jakarta :
Gramedia Pustaka Utama.
11. Sudjana, 1985, *Metoda Statistika*, Bandung : Tarsito.

12. Sugandi, M, Drs, 1993. *Latihan Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
13. Suprihanto, Jhon, Drs, 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan* Edisi kesatu, Yogyakarta : BPFE UGM.

Surat Keterangan

Yang bertanda tangan dibawah ini, kami menerangkan bahwa :

Nama : Dedy Andriansah

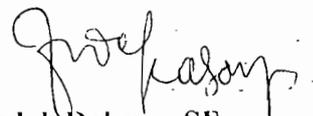
N I M : 972214172

Jurusan : Manajemen

Telah mengadakan penelitian skripsi di Perusahaan Batik Rizky Ayu dengan judul
Tanggapan Karyawan Terhadap Pelatihan Dan Pengaruh Pelatihan Terhadap
Peningkatan Produktivitas Karyawan pada periode penelitian April – Mei 2003.

Demikianlah surat pernyataan ini agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya

✓ Tertanda



Indah Rahayu, SE
General Manager

KUISIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Daftar Pertanyaan

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang saudara pilih !

1. Apakah saudara menyukai program pelatihan yang saudara ikuti ?
 - a. Sangat suka
 - b. Suka
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak suka
 - e. Sangat tidak suka

2. Apakah pelatihan yang saudara ikuti memberikan manfaat bagi saudara ?
 - a. Sangat bermanfaat
 - b. Bermanfaat
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak bermanfaat
 - e. Sangat tidak bermanfaat

3. Apakah saudara memahami tentang program pelatihan yang telah saudara ikuti ?
 - a. Sangat memahami
 - b. Memahami
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak memahami
 - e. Sangat tidak memahami

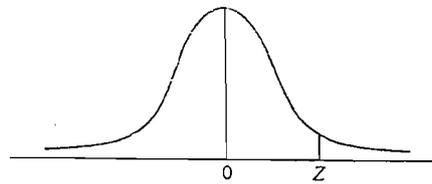
4. Apakah program pelatihan yang sudaraikuti sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

5. Apakah materi yang diberikan dalam pelatihan sudah cukup lengkap ?
 - a. Sangat lengkap
 - b. Lengkap
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak lengkap
 - e. Sangat tidak lengkap

6. Apakah waktu yang disediakan untuk pelatihan itu sudah cukup
 - a. Sangat cukup
 - b. Cukup
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak cukup
 - e. Sangat tidak cukup

7. Apakah para pelatih benar-benar menguasai materi pelatihan yang mereka berikan ?
 - a. Sangat menguasai
 - b. Menguasai
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak menguasai
 - e. Sangat tidak menguasai

Standar Distribusi Normal



Entry represents area under the standardized normal distribution from the mean to Z

Z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
0.0	.0000	.0040	.0080	.0120	.0160	.0199	.0239	.0279	.0319	.0359
0.1	.0398	.0438	.0478	.0517	.0557	.0596	.0636	.0675	.0714	.0753
0.2	.0793	.0832	.0871	.0910	.0948	.0987	.1026	.1064	.1103	.1141
0.3	.1179	.1217	.1255	.1293	.1331	.1368	.1406	.1443	.1480	.1517
0.4	.1554	.1591	.1628	.1664	.1700	.1736	.1772	.1808	.1844	.1879
0.5	.1915	.1950	.1985	.2019	.2054	.2088	.2123	.2157	.2190	.2224
0.6	.2257	.2291	.2324	.2357	.2389	.2422	.2454	.2486	.2518	.2549
0.7	.2580	.2612	.2642	.2673	.2704	.2734	.2764	.2794	.2823	.2852
0.8	.2881	.2910	.2939	.2967	.2995	.3023	.3051	.3078	.3106	.3133
0.9	.3159	.3186	.3212	.3238	.3264	.3289	.3315	.3340	.3365	.3389
1.0	.3413	.3438	.3461	.3485	.3508	.3531	.3554	.3577	.3599	.3621
1.1	.3643	.3665	.3686	.3708	.3729	.3749	.3770	.3790	.3810	.3830
1.2	.3849	.3869	.3888	.3907	.3925	.3944	.3962	.3980	.3997	.4015
1.3	.4032	.4049	.4066	.4082	.4099	.4115	.4131	.4147	.4162	.4177
1.4	.4192	.4207	.4222	.4236	.4251	.4265	.4279	.4292	.4306	.4319
1.5	.4332	.4345	.4357	.4370	.4382	.4394	.4406	.4418	.4429	.4441
1.6	.4452	.4463	.4474	.4484	.4495	.4505	.4515	.4525	.4535	.4545
1.7	.4554	.4564	.4573	.4582	.4591	.4599	.4608	.4616	.4625	.4633
1.8	.4641	.4649	.4656	.4664	.4671	.4678	.4686	.4693	.4699	.4706
1.9	.4713	.4719	.4726	.4732	.4738	.4744	.4750	.4756	.4761	.4767
2.0	.4772	.4778	.4783	.4788	.4793	.4798	.4803	.4808	.4812	.4817
2.1	.4821	.4826	.4830	.4834	.4838	.4842	.4846	.4850	.4854	.4857
2.2	.4861	.4864	.4868	.4871	.4875	.4878	.4881	.4884	.4887	.4890
2.3	.4893	.4896	.4898	.4901	.4904	.4906	.4909	.4911	.4913	.4916
2.4	.4918	.4920	.4922	.4925	.4927	.4929	.4931	.4932	.4934	.4936
2.5	.4938	.4940	.4941	.4943	.4945	.4946	.4948	.4949	.4951	.4952
2.6	.4953	.4955	.4956	.4957	.4959	.4960	.4961	.4962	.4963	.4964
2.7	.4965	.4966	.4967	.4968	.4969	.4970	.4971	.4972	.4973	.4974
2.8	.4974	.4975	.4976	.4977	.4977	.4978	.4979	.4979	.4980	.4981
2.9	.4981	.4982	.4982	.4983	.4984	.4984	.4985	.4985	.4986	.4986
3.0	.49865	.49869	.49874	.49878	.49882	.49886	.49889	.49893	.49897	.49900
3.1	.49903	.49906	.49910	.49913	.49916	.49918	.49921	.49924	.49926	.49929
3.2	.49931	.49934	.49936	.49938	.49940	.49942	.49944	.49946	.49948	.49950
3.3	.49952	.49953	.49955	.49957	.49958	.49960	.49961	.49962	.49964	.49965
3.4	.49966	.49968	.49969	.49970	.49971	.49972	.49973	.49974	.49975	.49976
3.5	.49977	.49978	.49978	.49979	.49980	.49981	.49981	.49982	.49983	.49983
3.6	.49984	.49985	.49985	.49986	.49986	.49987	.49987	.49988	.49988	.49989
3.7	.49989	.49990	.49990	.49990	.49991	.49991	.49992	.49992	.49992	.49992
3.8	.49993	.49993	.49993	.49994	.49994	.49994	.49994	.49995	.49995	.49995
3.9	.49995	.49995	.49996	.49996	.49996	.49996	.49996	.49996	.49997	.49997

8. Apakah para pelatih menyampaikan materi dengan cukup baik ?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik

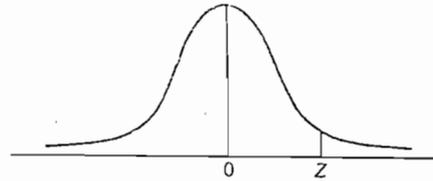
9. Apakah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menunjang kegiatan pelatihan sudah cukup memadai ?
 - a. Sangat memadai
 - b. Memadai
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak memadai
 - e. Sangat tidak memadai

10. Bagaimana semangat kerja saudara setelah mengikuti pelatihan ?
 - a. Sangat meningkat
 - b. Meningkatkan
 - c. Tetap
 - d. Menurun
 - e. Sangat menurun

11. Tujuan pelatihan adalah meningkatkan keterampilan. Apakah setelah mungkin pelatihan keterampilan saudara meningkat ?
 - a. Sangat meningkat
 - b. Meningkatkan
 - c. Tetap
 - d. Menurun
 - e. Sangat menurun

12. Bagaimana peningkatan prestasi kerja saudara setelah mengikuti pelatihan ?
- Sangat meningkat
 - Meningkat
 - Tetap
 - Menurun
 - Sangat menurun
13. Apakah tingkat kecelakaan kerja semakin menurun setelah adanya pelatihan ?
- Sangat menurun
 - Menurun
 - Tetap
 - Meningkat
 - Sangat meningkat
14. Dalam perusahaan tentunya ada target penyelesaian pekerjaan. Apakah terjadi peningkatan target penyelesaian pekerjaan setelah pelatihan ?
- Sangat meningkat
 - Meningkat
 - Tetap
 - Menurun
 - Sangat menurun
15. Apakah setelah meningkat pelatihan, jumlah unit produk yang saudara hasilnya setiap harinya meningkat ?
- Sangat meningkat
 - Meningkat
 - Tetap
 - Menurun
 - Sangat menurun

Standar Distribusi Normal



Entry represents area under the standardized normal distribution from the mean to Z

Z	.00	.01	.02	.03	.04	.05	.06	.07	.08	.09
0.0	.0000	.0040	.0080	.0120	.0160	.0199	.0239	.0279	.0319	.0359
0.1	.0398	.0438	.0478	.0517	.0557	.0596	.0636	.0675	.0714	.0753
0.2	.0793	.0832	.0871	.0910	.0948	.0987	.1026	.1064	.1103	.1141
0.3	.1179	.1217	.1255	.1293	.1331	.1368	.1406	.1443	.1480	.1517
0.4	.1554	.1591	.1628	.1664	.1700	.1736	.1772	.1808	.1844	.1879
0.5	.1915	.1950	.1985	.2019	.2054	.2088	.2123	.2157	.2190	.2224
0.6	.2257	.2291	.2324	.2357	.2389	.2422	.2454	.2486	.2518	.2549
0.7	.2580	.2612	.2642	.2673	.2704	.2734	.2764	.2794	.2823	.2852
0.8	.2881	.2910	.2939	.2967	.2995	.3023	.3051	.3078	.3106	.3133
0.9	.3159	.3186	.3212	.3238	.3264	.3289	.3315	.3340	.3365	.3389
1.0	.3413	.3438	.3461	.3485	.3508	.3531	.3554	.3577	.3599	.3621
1.1	.3643	.3665	.3686	.3708	.3729	.3749	.3770	.3790	.3810	.3830
1.2	.3849	.3869	.3888	.3907	.3925	.3944	.3962	.3980	.3997	.4015
1.3	.4032	.4049	.4066	.4082	.4099	.4115	.4131	.4147	.4162	.4177
1.4	.4192	.4207	.4222	.4236	.4251	.4265	.4279	.4292	.4306	.4319
1.5	.4332	.4345	.4357	.4370	.4382	.4394	.4406	.4418	.4429	.4441
1.6	.4452	.4463	.4474	.4484	.4495	.4505	.4515	.4525	.4535	.4545
1.7	.4554	.4564	.4573	.4582	.4591	.4599	.4608	.4616	.4625	.4633
1.8	.4641	.4649	.4656	.4664	.4671	.4678	.4686	.4693	.4699	.4706
1.9	.4713	.4719	.4726	.4732	.4738	.4744	.4750	.4756	.4761	.4767
2.0	.4772	.4778	.4783	.4788	.4793	.4798	.4803	.4808	.4812	.4817
2.1	.4821	.4826	.4830	.4834	.4838	.4842	.4846	.4850	.4854	.4857
2.2	.4861	.4864	.4868	.4871	.4875	.4878	.4881	.4884	.4887	.4890
2.3	.4893	.4896	.4898	.4901	.4904	.4906	.4909	.4911	.4913	.4916
2.4	.4918	.4920	.4922	.4925	.4927	.4929	.4931	.4932	.4934	.4936
2.5	.4938	.4940	.4941	.4943	.4945	.4946	.4948	.4949	.4951	.4952
2.6	.4953	.4955	.4956	.4957	.4959	.4960	.4961	.4962	.4963	.4964
2.7	.4965	.4966	.4967	.4968	.4969	.4970	.4971	.4972	.4973	.4974
2.8	.4974	.4975	.4976	.4977	.4977	.4978	.4979	.4979	.4980	.4981
2.9	.4981	.4982	.4982	.4983	.4984	.4984	.4985	.4985	.4986	.4986
3.0	.49865	.49869	.49874	.49878	.49882	.49886	.49889	.49893	.49897	.49900
3.1	.49903	.49906	.49910	.49913	.49916	.49918	.49921	.49924	.49926	.49929
3.2	.49931	.49934	.49936	.49938	.49940	.49942	.49944	.49946	.49948	.49950
3.3	.49952	.49953	.49955	.49957	.49958	.49960	.49961	.49962	.49964	.49965
3.4	.49966	.49968	.49969	.49970	.49971	.49972	.49973	.49974	.49975	.49976
3.5	.49977	.49978	.49978	.49979	.49980	.49981	.49981	.49982	.49983	.49983
3.6	.49984	.49985	.49985	.49986	.49986	.49987	.49987	.49988	.49988	.49989
3.7	.49989	.49990	.49990	.49990	.49991	.49991	.49992	.49992	.49992	.49992
3.8	.49993	.49993	.49993	.49994	.49994	.49994	.49994	.49995	.49995	.49995
3.9	.49995	.49995	.49996	.49996	.49996	.49996	.49996	.49996	.49997	.49997