MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV TRUNOJOYO - MADURA

PENGARUH BIAYA PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. HIGASHIFUJI INDONESIA JAKARTA

S K R I P S I

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS TRUNOJOYO - MADURA
Diterima tgl : 14-5-2002
No. Induk : 233/S/UTM/PE/02
No. Klasifikasi : S. 658312 404/Rah/P

Oleh :
ABD. RAHMAN
NRP. : 029612045

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA
2001

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA
PERPUSTAKAAN

PENGARUH BIAYA PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. HIGASHIFUJI INDONESIA JAKARTA

S K R I P S I

DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI (S1) PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA

Oleh :

ABD. RAHMAN

NRP. : 029612045

F A K U L T A S E K O N O M I

UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA

2001

LEMBAR PERSETUJUAN

N A M A : ABD RAHMAN
NRP/NIRM : 029612045/96.7.049.13021.00122
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BIAYA PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. HIGASHIFUJI INDONESIA

Skripsi Ini Telah Disetujui
Tanggal 30 Agustus 2001

Dosen Pembimbing I

Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, Msi
NIP .....

Dosen Pembimbing II

Purnamawati, SE
NIP .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, Msi.
NIP .....

LEMBAR PENGESAHAN

Telah diuji pada

Tanggal 6 Oktober 2001

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

Ketua : Drs. Fatchurrochim Ghany, MSP .....

Anggota : 1. Drs. Ec. Makhmud Zulkifli .....

2. Purnamawati, SE .....

Sekretaris : Purnamawati, SE .....

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan rasa syukur atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatnya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Biaya Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja" perusahaan PT. Higashifuji Indonesia yang beralamat di MM 2100 Industrial Town, Block H – 12 Cibitung, Bekasi.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura. Selesainya skripsi ini berkat usaha dan dorongan serta bantuan dan berbagai pihak maka dari itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Rektor Universitas Trunojoyo Madura yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan Strata Satu di Universitas Trunojoyo Madura.
2. Bapak Drs. Mudji Kuswinarno, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Pembimbing I yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
3. Ibu Purnamawati SE, selaku pembimbing II dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura yang telah banyak memberikan bekal ilmu selama penulis belajar di Universitas Trunojoyo Madura.

5. Bapak Heriyanto, SE selaku manajer personalia PT. Higashifuji Indonesia.
6. Bapak, Ibu, dan Kerabat, serta Tari tercinta yang telah banyak memberikan dorongan serta bantuan baik berupa moril maupun materiil serta doa dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman Kru Bay Computer yang banyak membantu dalam pengetikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh sebab itu kritik dan saran semua pihak kami harapkan demi sempurnanya penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Bangkalan, 10 September 2001

Penulis

RINGKASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia dewasa ini menjadi prioritas utama dalam perekonomian Indonesia yang semakin berkembang. Tanpa adanya manusia sebagai faktor penggerak dan pelaksana, maka suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Strategi pengembangan karyawan pendidikan pelatihan maupun bimbingan atasan untuk menigkatkan keterampilan kerja, serta pemahaman atas keseluruhan lingkungan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengembangan karyawan dalam arti pendidikan dan pelatihan, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Higashifuji Indonesia. Hasil perhitungan korelasi (r) antara variabel x (biaya diklat) dengan varibel y (produktivitas) menghasilkan sebesar 0,99 dengan koefisien penentu sebesar 98,01% yang berarti hubungan antara pengembangan karyawan dalam arti pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT. Higashifuji Indonesia sangat kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan bobot pengaruh 98,01% sedangkan yang 1,99% disebabkan oleh faktor-faktor diluar pendidikan dan pelatihan.

ABSTRACTION

Now days, Human Resource development become the most priority in Indonesian economic, which more develop. Without humanity as the movement and the performance, a company will not elapse cure and run well. The strategy of education training develops, weather the chief preface to increase the skill and notion also for all of work environment.

This research is meant to know the influence of employee development, in this case at education and training, would be increase the productivity of Higashifuji Indonesia's labor working. The analyzer uses correlation analysis in this research. From the statistic calculation (correlation analysis) of dependent variable (training cost) and independent variable (productivity), produce 0,99 with correlation coefficient 98,01 %. It means that both of employee development in education and training which done by Higashifuhi Indonesia company were very strong to the work productivity increased with available influence 98,01 % beside 1,99 % that cause by external factor of education and training.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
PANITIA PENGUJI SKRIPSI iii
KATA PENGANTAR iv
RINGKASAN v
ABSTRAKSI vi
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi

BAB 1 PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Rumusan Masalah 3
1.3. Tujuan Penelitian 3
1.4. Manfaat Penelitian 4

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Landasan Teori 5
2.1.1. Pengertian Manajer Personalia 5
2.1.2. Tujuan Pendidikan dan Latihan 14
2.1.3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan 19
2.1.4. Pengertian Produktivitas Kerja 25
2.1.5. Dampak Pengembangan Karyawan Produktivitas Kerja 29
2.2. Hipotesis 31
2.3. Model Analisis 31

BAB 3 METODE PENELITIAN
3.1. Variabel Penelitian 33
3.1.1. Identifikasi Variabel 33
3.1.2. Devinisi Operasional Variabel 33
3.2. Jenis Data 34
3.3. Sumber Data 34
3.3.1. Study Literatur 34
3.3.2. Study Lapangan 35
3.4. Prosedur Pengumpulan Data 35
3.4.1. Observasi 35

3.4.2. Wawancara 35
3.5. Tehnik Analisa 36

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1. Gambaran Umum Penelitian 38
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan 38
4.1.2. Struktur Organisasi 40
4.1.3. Manajemen Tertinggi (Top Managemen) 42
4.1.4. Manajemen Menengah (Middle Management) 43
4.1.5. Manajemen Pelaksana (Operating Management) 44
4.1.6. Bidang Usaha 53
4.1.7. Kesejahteraan Karyawan 54
4.2. Pembahasan Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Higashfuji Indonesia 56
4.2.1. Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Higashifuji Indonesia 56
4.2.2. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan 58
4.2.3. Pelatihan Didalam Perusahaan (On The Job Training) . 65
4.2.4. Latihan Diluar Tempat Pekerjaan (Off The Job Training) 66
4.2.5. Masalah-Masalah Yang Dihadapi Perusahaan 74
4.2.6. Usaha Mengatasi Pendidikan dan Pelatihan 75

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan 78
5.2. Saran 79

DAFTAR PUSTAKA .....

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan PT. Higashifuji Indonesia Periode 1996 – 1999 66

Tabel 4.2 Peserta Diklat dan Biaya Diklat 67

Tabel 4.3 Hasil Produksi PT. Higashifuji Indonesia 68

Tabel 4.4 Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Higashifuji Indonesia 68

Tabel 4.5 Perhitungan Regresi Linier Produktivitas Kerja Periode
Tahun 1996 – 1999 70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Higashifuji Indonesia 46

BAB1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha saat ini mengalami perubahan sangat pesat dan diwarnai persaingan yang sangat ketat. Kondisi yang demikian hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang mampu bertahan, mampu memenangkan persaingan, serta memiliki peluang untuk berkembang. Hubungan tenaga kerja adalah sarana untuk menciptakan iklim kerja dinamis, mengarah kepada keinginan yang kuat bagi tenaga kerja untuk berprestasi.

Faktor sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan faktor penentu yaitu sebagai penggerak kelangsungan kehidupan perusahaan. Dibandingkan faktor-faktor produksi yang lain, yaitu modal, mesin, material, metode pasar, maka sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting. Tanpa jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, maka kelima faktor yang lain tidak ada artinya.

Sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, karena sumber daya manusia mempunyai cita, rasa dan karsa, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilannya. Adanya kesempatan ini berarti karyawan akan dapat meningkatkan kulitas dan kuantitas hasil karyanya.

Melihat sumber daya manusia yang memiliki berbagai macam kebutuhan, motivasi, cara berfikir dan bertindak yang berbeda satu dengan yang lainnya, serta menghendaki perlakuan yang adil, maka seorang pemimpin harus dapat menyelaraskan tujuan bawahannya baik sebagai kelompok maupun secara individu dengan tujuan organisasi. Dengan demikian dapat diharapkan para karyawan bersedia melaksakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab.

Melihat hal tersebut di atas dan untuk mengembangkan diri karyawan, maka perusahaan akan mendapat manfaat dan keuntungan, karena dengan pengembangan tersebut karyawan akan semakin kecil, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial, maka dalam kehidupannya perlu diatur dan diarahkan pendayagunaan yang produktif sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya. Perlu diketahui semakin berkembang teknologi saat ini, diperlukan usaha yang tepat agar para karyawan mampu mengikuti perkembangan tersebut. Usaha tersebut adalah pelaksanaan program pengembangan karyawan secara berkesinambungan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dan data yang diperoleh dari PT. Higashifuji Indonesia, maka peneliti mencoba meneliti hal-hal mengenai pengembangan karyawan agar meningkatkan produktifitas kerja, untuk itu peneliti tertarik memilih judul : "Pengaruh Biaya Pengembangan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT. Higashifuji Indonesia".

1.2. Rumusan Masalah

Masalah adalah kesenjangan antara harapan dengan kenyataan. Adapun yang menjadi masalah dalam perusahaan adalah menurunnya produktifitas kerja yang disebabkan beberapa faktor, diantaranya yaitu sistem pengembangan karyawan yang diterapkan oleh PT. Higashifuji Indonesia kurang tepat. Setiap perusahaan berusaha untuk membuat suatu kebijaksanaan dalam menentukan sistem pengembangan karyawan dan dapat memberikan yang terbaik untuk tenaga kerja dan tidak merugikan perusahaan. Adanya pengembangan karyawan maka diharapkan produktifitas kerja akan dapat meningkat. Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh biaya pengembangan karyawan terhadap produktifitas kerja PT. Higashifuji Indonesia.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh biaya pengembangan karyawan terhadap produktifitas kerja pada PT. Higashifuji Indonesia di Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

   Memberikan gambaran tentang cara pemecahan masalah yang dihadapi mengenai pengembangan karyawan terhadap produktifitas kerja dan sebagai salah satu sumber informasi yang dapat digunakan sebagai perbandingan untuk kegiatan selanjutnya.

2. Bagi fakultas

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan yang dapat digunakan sebagai salah satu bacaan perbandingan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura jurusan manajemen khususnya.

3. Bagi peneliti

   Sebagai bahan perbandingan antara teori dengan praktek sehingga menambah wawasan berpikir tentang operasional pengembangan produktifits kerja terutama dalam pembuatan karya ilmiah/skripsi sebagai kontribusi pemikiran dari penulis kepada almamater, dan sebagai bahan penyelesaian skripsi dalam rangka menyelesaikan S1 (Strata 1) Program Studi menajemen fakultas ekonomi Universitas Trunojoyo Madura.