

**UJIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM RANGKA MENINGKATKAN PRESTASI DAN
KINERJA KERJA KARYAWAN PT. ALTER ABADI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik Dan
Melengkapi Sebagian Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**

Oleh :

**NAMA : M. FAIZAL
NO. POKOK : 93430008
NIRM : 933123340250079**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
1998**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. Faizal
No. Pokok : 93430008
NIRM : 933123340250079
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Prestasi Dan Kinerja Kerja Karyawan

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan Panitia Penguji Skripsi.



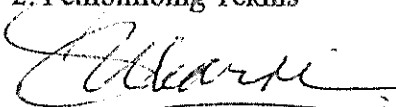
Jakarta, Juli 1998

Menyetujui

1. Pembimbing Materi


(Drs. Rahedi Soegeng)

2. Pembimbing Teknis


(Sukardi, S.E.)

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen


(Drs. Soeroso)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Faizal
No. Pokok : 93430008
NIRM : 933123340250079
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Prestasi Dan Kinerja Kerja Karyawan

Telah diujikan dihadapan Panitia Penguji Skripsi pada tanggal 31 Agustus 1998.



Panitia Penguji Skripsi

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
------	---------	--------------

1. H. Usman Saleh K., SE.Ak.	Ketua
------------------------------	-------	-------

2. Ir. M. Noor Salim, SE	Anggota
--------------------------	---------	-------

3. Drs. Rahedi Soegeng	Anggota
------------------------	---------	-------

KATA PENGANTAR

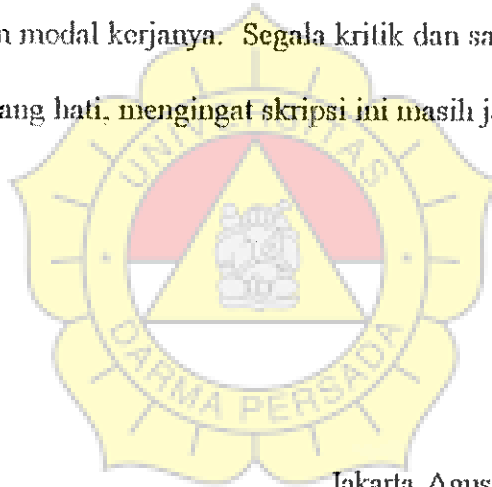
Dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan segala puja dan puji ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah berkenan melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Salah satu tujuan dari penyusunan karya tulis ini adalah untuk melengkapi sebagian dari persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Selama menyelesaikan skripsi ini, tentunya penulis tidak lepas dari berbagai kesulitan, hambatan, dan tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik yang berupa petunjuk, saran, atau dorongan moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang setinggi-tinggi kepada :

1. Bapak Drs. Shanti Danu, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Bapak Drs. Soeroso, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Bapak Drs. Rahedi Soegeng, selaku pembimbing materi yang telah bersedia menyediakan waktu, pikiran dan tenaga dalam membimbing, memberi semangat, saran dan masukan, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Sukardi, S.E., selaku pembimbing teknis yang telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan saran dan masukannya.

5. Pimpinan dan karyawan Bagian General Affair PT. Mitra Rajasa, kantor pusat iyang telah memberikan izin dan kesempatan pada penulis untuk mengadakan penelitian.
6. Papa, mama dan adik-adik terciuta dan tersayang, yang selalu memberi dorongan dan mendoakan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Rekan-rekan penulis yang telah banyak membantu di dalam mewujudkan skripsi ini.

Harapan penulis dengan skripsi ini semoga dapat bermanfaat baik bagi pribadi penulis sendiri maupun bagi pembaca, khususnya bagi perusahaan sebagai masukan kepada perusahaan mengenai pengelolaan modal kerjanya. Segala kritik dan saran dari pembaca, akan penulis terima dengan senang hati, mengingat skripsi ini masih jauh dari sempurna.



Jakarta, Agustus 1998

Penulis,

M. Faizal

ABSTRAK

- (A) M. Faizal (93430008/933123340250079)
(B) Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Prestasi dan Kinerja Kerja Karyawan PT. Alter Abadi
(C) viii + 71 halaman; 1998
(D) Kata kunci : Latihan & Pengembangan Karyawan, Prestasi Kerja, Korelasi dan Analisis Korelasi

(E) *Alasan dan Tujuan Penelitian.* Latihan dan pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang sangat besar baik bagi para karyawan maupun bagi perusahaan, karena latihan dan pengembangan karyawan ini dimaksudkan untuk menambah keahlian dalam bidang yang ditekuni, menambah pengetahuan dan merubah sikap atau etika kerja. Selain itu dengan adanya latihan dan pengembangan karyawan dapat pula memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih meningkatkan prestasi kerjanya sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan sukses.

Metode Penelitian. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Dalam analisis dan pembahasan, penulis menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan alat analisisnya perhitungan korelasi.

Hasil Penelitian. Berdasarkan analisis korelasi yang dilakukan antara persentase peningkatan jumlah karyawan bagian operasional yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan dengan persentase peningkatan hasil produksi yang dicapai maka diperoleh koefisien korelasi atau $r = -0,6147$ (r mendekati -1) yang artinya adalah terdapat hubungan yang sangat kuat dan negatif, maksudnya yaitu naiknya jumlah karyawan bagian operasional yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan akan mengakibatkan turunnya hasil produksi yang dicapai, demikian pula sebaliknya.

Kesimpulan dan Saran. Belum berhasilnya latihan dan pengembangan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan kemungkinan belum tepatnya metode yang digunakan, oleh karena itu hendaknya perusahaan mengadakan penelitian serta evaluasi lebih lanjut sehingga dapat mengambil suatu kebijaksanaan yang menguntungkan didalam jangka pendek dan jangka panjang karena usaha-usaha peningkatan prestasi kerja karyawan akan dapat membuahkan peningkatan kesejahteraan karyawan dan perusahaan.

F) Daftar Acuan 10 (1985 - 1997)

G) Ketua Jurusan Manajemen

(H) Dosen Pembimbing Materi

(Drs. Soerose)

(Drs. Rahedi Soengeng)

DAFTAR ISI

	Hal
PANDA PERSETUJUAN	i
PANDA PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
D. Metode Penelitian	3
E. Sistematika Pembabakan	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Latihan dan Pengembangan.....	7
B. Proses Latihan dan Pengembangan.....	10
C. Teknik-teknik Latihan dan Pengembangan.....	12
D. Evaluasi Program Latihan dan Pengembangan.....	17

	E. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	18
BAB III	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	30
	B. Bidang Usaha Perusahaan	38
	C. Manajemen dan Struktur Organisasi Perusahaan.....	40
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Tujuan Latihan dan Pengembangan Karyawan	
	Pada PT. Alter Abadi.....	42
	B. Kegiatan Latihan dan Pengembangan Karyawan	
	Pada PT. Alter Abadi.....	45
	C. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam	
	Rangka Meningkatkan Prestasi dan Kinerja Kerja Karyawan.....	54
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	67
	B. Saran-saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL		Hal
Tabel 3.1	Persentase Kepemilikan Anak Perusahaan PT. Alter Abadi	32
Tabel 4.1	Komposisi Karyawan PT. Alter Abadi	42
Tabel 4.2	Komposisi Karyawan PT. Alter Abadi Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 1997.....	43
Tabel 4.3	Perbandingan Antara Jumlah Karyawan Bagian Operasional Dengan Tingkat Produksi Tahun 1993 - 1997	59
Tabel 4.4	Jumlah Karyawan Bagian Operasional PT. Alter Abadi Yang Mendapatkan Pelatihan dan Pengembangan	59
Tabel 4.5	Nilai-nilai Untuk Menghitung Korelasi	63
Tabel 4.6	Nilai-nilai Untuk Menghitung Korelasi Antara Persentase Peningkatan Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Pelatihan dan Pengembangan Dengan Persentase Peningkatan Produksi	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan pengetahuan dalam masyarakat, maka syarat pelaksanaan bentuk usaha juga harus setara dengan kemajuan pengetahuan. Syarat-syarat pelaksanaannya semakin berat, tugas-tugasnya semakin terperinci dan tenaga yang melaksanakannya juga diisyaratkan kecakapan yang mendalam dan terperinci.

Pada karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan . Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi dan telah menjalani program orientasi. Tetapi meskipun para karyawan baru telah menjadi orientasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan.

Begitu pula para karyawan lama yang telah berpengalaman perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi (orang-orangnya), kebijaksanaan-kebijakasanaannya dan prosedur-prosedurnya. Mereka juga mungkin memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses dan juga untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Memang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu, keahlian dan pengalaman merupakan dua unsur ekwivalen. Tetapi sama sekali bukan berarti bahwa menimbun

pengalaman sepanjang masa kerja adalah sama dengan memiliki keahlian. Bagaimanapun juga orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan sekolahnya (pendidikan formal), karena belajar adalah suatu proses seumur hidup (*life long process*).

Oleh karena itu program latihan dan pengembangan karyawan harus bersifat kontinyu dan dinamis. Meskipun program latihan dan pengembangan memakan waktu dan dana, hampir semua organisasi melaksanakannya, dan menyebut biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia. Karena latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Dan keberhasilan program latihan dan pengembangan secara pasti akan meningkatkan mutu atau kualitas sumber daya manusia yang secara langsung akan memberikan imbalan keuntungan yang berlimpah-limpah.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut : *sejauh mana hubungan peranan latihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan prestasi dan kinerja kerja ?*

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini untuk dapat mengetahui sejauh manakah hubungan peranan latihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi dan kinerja kerja?
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai latihan dan pengembangan sumber daya manusia.

D. Metode Penelitian

Penelitian memegang peranan penting dalam membantu untuk memperoleh pengetahuan baru, memperoleh jawaban atas satu pertanyaan dan memberikan pemecahan atas satu permasalahan. Dengan demikian metode penelitian adalah cara kerja untuk memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan untuk suatu kegiatan pengumpulan, pengolahan, penyajian dan analisa data yang dilakukan dengan metode ilmiah secara efisien dan sistematis.

1. Metode Pengumpulan Data

Metode-metode yang dilakukan dalam pengumpulan data yang diperlukan adalah sebagai berikut :

a. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan sebagai landasan untuk mengetahui masalah yang akan dijadikan pokok pembahasan dan penyusunan. Dalam hal ini diperoleh dengan cara mencari dan membaca sumber-sumber ilmiah yang ada hubungannya

dengan masalah yang akan dibahas dan juga berdasarkan pada catatan-catatan kuliah. Adapun data-data ini bersifat teoritis, yang akan dipergunakan sebagai perbandingan dengan aplikasi perusahaan.

b. Riset Lapangan (*Field Research*)

Dalam mengadakan riset lapangan, penulis mencari sumber informasi mengenai data yang ada hubungannya dengan materi penulisan yaitu melalui :

1) Wawancara (*Inteviuw*)

Wawancara dilakukan langsung dengan para petugas yang membidangi bagian sumber daya manusia dan bagian lain yang terkait, yang dapat memberi informasi yang berhubungan dengan data yang diperlukan.

2) Pengamatan Langsung (*Observasi*)

Untuk mengecek jawaban dari responden, maka perlu dilakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti. Observasi ini berguna untuk menambah data yang belum diperoleh dari perusahaan.

2. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisa deskriptif kualitatif dengan alat statistik (korelasi). Analisa deskriptif kualitatif ini merupakan suatu analisa yang dipergunakan untuk menilai objek didasarkan pada temuan yang diperoleh , kemudian dijelaskan secara verbal.

E. Sistematika Pembabakan

Untuk lebih memperjelas tahapan proses pembahasan masalah, penulis membagi penulisan skripsi ini menjadi 5 (lima) bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, metode penelitian dan sistematika pembabakan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori mengenai pengertian latihan dan pengembangan, proses latihan dan pengembangan, teknik-teknik latihan dan pengembangan dan evaluasi atas program latihan dan pengembangan. Serta akan dijelaskan pula teori mengenai penilaian prestasi kerja karyawan.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini, penulis akan menerangkan sejarah singkat perusahaan, bidang usaha, manajemen dan struktur organisasi perusahaan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai kegiatan latihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, penilaian prestasi karyawan yaitu ukuran-ukuran penilaian prestasi kerja serta kebijaksanaan

perusahaan sehubungan dengan kinerja kerja dan prestasi kerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam bab ini juga akan dibahas mengenai peranan latihan dan pengembangan karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi dan kinerja kerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Selain itu akan dikemukakan pula beberapa saran berdasarkan penelitian yang dilakukan sehingga mungkin dapat menjadi masukan bagi perusahaan.

