

1.3. Batasan Masalah dan Asumsi

Dalam penulisan skripsi ini, obyek penelitian ini hanya terbatas pada satu organisasi/perusahaan saja. Batasan-batasan masalah yang ada bertujuan agar tidak terjadi permasalahan yang mencakup terlalu luas. Adapun yang dijadikan obyek pengamatan adalah faktor yang dijadikan pedoman dalam pelaksanaan penelitian.

- (1) Pelatihan adalah proses memberikan bantuan bagi para karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diterapkan oleh suatu perusahaan yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan.
- (2) Produktivitas kerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

1.4. Tujuan Penelitian

- (1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh aspek pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II, Yogyakarta
- (2) Untuk mengetahui faktor manakah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos II, Yogyakarta

1.5. Manfaat Penelitian

- (1) Bagi Perusahaan :

pelatihan. Dengan begitu diharapkan tingkat tingkah laku keterlambatan kerja yang bersangkutan dapat mengurangi tindakan yang negatif.

3. Pengurangan timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan alat-alat kerja.

Pelaksanaan pelatihan ditujukan agar pemeliharaan terhadap alat-alat kerja dapat ditingkatkan. Dimana salah satu tujuan yang hendak dicapai adalah mengurangi timbulnya kecelakaan akibat bekerja, kerusakan, serta pemeliharaan alat-alat kerja.

4. Peningkatan kemampuan kerja.

Perkembangan teknologi serta penggunaan komputer sebagai alat penunjang perkembangan teknologi yang semakin berkembang, menuntut karyawan untuk dapat beradaptasi dengan cepat. Salah satu langkah yang dinilai efektif didalam meningkatkan kemampuan kerja adalah melalui program pelaksanaan pelatihan. Pelatihan tidak hanya mempelajari mengenai materi teoritis saja, tetapi juga materi dan kajian aplikasi terhadap segala jenis pekerjaan.

5. Peningkatan rasa tanggung jawab

Tanggung jawab berarti kewajiban seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Makin tinggi tingkat hierarki perusahaan, semakin besar pula tanggung jawab yang diberikan kepada individu karyawan. Salah satu metode untuk meningkatkan rasa tanggung jawab para karyawan dari berbagai macam tingkatan adalah melalui

(2.) Pengetahuan tentang pekerjaan

Yaitu, pengetahuan seorang karyawan mengenai tugas, kewajiban, dan wewenang karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3. Keterampilan

Serangkaian tindakan mengamati, mengungkapkan kembali, merencanakan dan melakukan, baik yang bersifat reproduktif maupun produktif.

Indikator dari keterampilan ini adalah :

(1.) Pembuatan keputusan

Kemampuan seorang karyawan dalam membuat keputusan yang bermanfaat bagi pekerjaannya.

(2.) Pemecahan masalah

Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, dalam konteks ini masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

4. Praktik Kerja

Kemampuan seorang karyawan dalam mengenal dan memahami pekerjaannya serta mengaplikasikannya sesuai dengan bobot pekerjaan. Indikator dari praktik kerja ini adalah :

(1.) Loyalitas

Sikap setia yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan, atasan serta perusahaan.

Produktivitas dalam **Kohler's Dictionary For Accountants (1983)**, didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. (¹⁴Mauled Mulyono S.E, *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*, BUMI AKSARA bekerjasama dengan Pusat Antar Universitas Study Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1993, hal 3.)

Menurut **John Supriyanto**, arti produktivitas adalah :

Kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi unruk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan pendapatan (output). (¹⁵John Supriyanto, *Manajemen Personalia*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta, 1987, hal 3.)

Jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh atau jumlah barang yang diproduksi dengan jumlah sumber daya yang dikonsumsi untuk menghasilkan produk tersebut. Seseorang atau barang dikatakan produk apabila output yang dihasilkan melebihi dari input yang digunakan dalam jangka waktu tertentu.

Pengertian efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) telah terpenuhi. Semakin besar persentase target yang tercapai, semakin tinggi juga tingkat efektifitasnya. Konsep ini lebih berorientasi pada keluaran (output), sedangkan masalah ukuran yang membandingkan rencana penggunaan masukan dengan realisasi penggunaannya. Semakin besar masukan yang dapat dihemat, maka semakin tinggi juga tingkat efesiensinya. Konsep ini lebih berorientasi pada masukan, sedangkan keluaran bukan menjadi fokus utama.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Mengikuti peraturan yang ada, inisiatif, hati-hati, kerajinan.

(¹⁶Heidjarachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE Yogyakarta, 1982, hal 117.)

Efisiensi dan koordinasi unsur-unsur produktivitas kerja itu akan memperbaiki mutu barang, mempercepat jalannya produksi, serta meminimalkan biaya produksi per unit yang mana akhirnya produk yang dihasilkan mampu bersaing dipasar, baik dipasar domestik maupun mancanegara. Dengan kata lain peningkatan produktivitas kerja akan meminimalkan tingkat biaya produksi melalui pemanfaatan sumber daya yang ada, dalam hal ini manusia, alam, modal, serta fisik secara tepat.

Dikatakan berhasil tidaknya pemanfaatan dan efisiensi unsur-unsur produktivitas kerja tadi terletak pada kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsinya. Adalah tugas manajemen untuk dapat menselaraskan antara unsur (sumber daya) satu dengan unsur lainnya. Oleh karena itu, manajemen yang baik hendaknya mampu untuk mengkombinasikan antara metode atau teori yang ada untuk diaplikasikan serta diterapkan pada praktik kerja dilapangan. Dan yang terpenting adalah manajemen mampu untuk menjalin komunikasi dua arah yang baik dengan seluruh bawahan (karyawan) dalam sebuah lingkungan kerja yang kondusif.

2.9.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan meningkat dengan sendirinya tingkat produktivitas kinerja perusahaan juga terangkat dan hal tersebut akan

e. Subbag Verifikasi Kug / Gen

1. Melakukan pembukaan pembukuan kantong-kantong naskah N-2 dari KP Cabang.
2. Memeriksa dan mencocokkan antara Daftar Pengantar W3 (rangkap 2) dengan Blangko Wp serta menyerahkan Blangko Wp dan lembar ke-2 Daftar Pengantar W3 ke bagian Proses Jasa Pelayanan Keuangan.
3. Membuat pertanggung jawaban Wp serta mengirimkannya kepada KP Cabang berdasarkan Daftar Pengantar W3 dan melakukan rekonsiliasi dengan bagian Proses Jasa Pelayanan Keuangan.

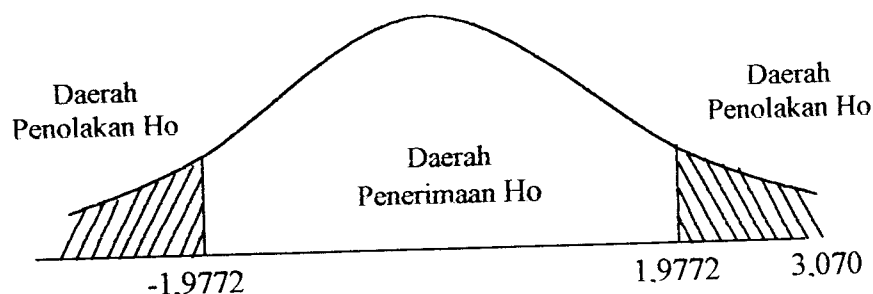
f. Petugas Giro, Takesra, dan Kukesra KP Cabang

1. Melakukan pembukaan pembukuan kantong-kantong naskah N-2 dari KP Cabang.
2. Memeriksa dan mencocokkan kebenaran tembusan resi Takesra dan Kukesra dengan slip transaksi beserta Daftar Pengantarnya (rangkap 2) dari KP Cabang.
3. Membuat rekapitulasi transaksi Takesra dan Kukesra KP Cabang.

g. Petugas Tabanas, JPS, dan Beasiswa KP Cabang

1. Memeriksa dan mencocokkan kebenaran transaksi Tabanas KP Cabang, PKK, Loker Ekstensi antara DMH dengan slip transaksi.
2. Melakukan pemeriksaan nomor urut DMH atau Carik Tabanas KP Cabang, PKK, Loker Ekstensi (Buku Pengawasan).
3. Memeriksa dan mencocokkan kebenaran naskah-naskah Beasiswa dan Dana JPS lain dengan Daftar Pengantarnya (rangkap 2).

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.5 sebagai berikut:

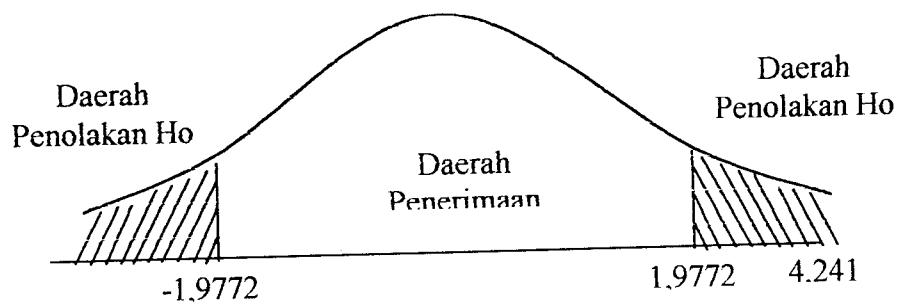


Gambar 4.5 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada Variabel Praktik Kerja (X_4)

5) Pengujian terhadap koefisien regresi variabel Perbedaan Individu (X_5)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1)$ diperoleh $t_{tabel} = \pm 1,9772$. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,241. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,241 > 1,9772$) maka seperti terlihat pada Gambar 4.6, t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , artinya pada variabel Perbedaan Individu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dalam pengambilan kesimpulan ini dapat diperjelas lagi dengan Gambar 4.6 sebagai berikut:



Gambar 4.6 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi pada Variabel Perbedaan Individu (X_5)