

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah satu peranan yang sangat berperan penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah satu penggerak yang paling penting untuk kelancaran jalannya kegiatan disuatu kegiatan dalam sebuah organisasi, dan keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karna itu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan sumber daya yang ada didalamnya. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang bisa menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang berada di sektor industri ikut serta bertanggung jawab atas keberhasilan dalam pembangunan ekonomi nasional sehingga peranan karyawan sangatlah penting sebagai pelaksana dari usaha kegiatan perekonomian.

Karyawan adalah aset yang ada organisasi yang dapat dikelola dan dikembangkan kemampuan dan potensinya untuk menghadapi tantangan yang ada didalam dunia kerja. Pada umumnya di dalam dunia kerja khususnya bidang sumber daya manusia akan menghadapi permasalahan seperti keterbatasan kemampuan kerja dan minimnya pengalaman bekerja. Salah satu yang dapat dilakukan organisasi untuk menjaga, meningkatkan dan memaksimalkan sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Dengan maksimalnya hasil kinerja karyawan diharapkan dapat membuat pekerjaan lebih mudah, efektif dan efisien dari segi waktu dan tenaga.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Wartono, 2017). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor ukuran bagaimana karyawan menjalankan kewajibannya. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (Ramli, 2018).

Untuk memaksimalkan kinerja dari karyawan dibutuhkan sebuah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menunjang hal tersebut yaitu sebuah pelatihan, selain itu pelatihan juga bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas, kedisiplinan, sikap kerja dan etos kerja pada karyawan. Pada dasarnya ada beberapa hal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, antara lain lingkungan kerja, Pelatihan, budaya organisasi, insentif dan motivasi. Pada kesempatan ini penulis berfokus pada salah satu penunjang kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan dibagi menjadi 2 macam yaitu salah satunya adalah Pelatihan *on the job*. Pelatihan *on the job* adalah suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan ditempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaannya secara actual dalam pekerjaan (Eka, 2015). Pelatihan *On the job* merupakan pelatihan yang paling banyak dimiliki oleh perusahaan karena Pelatihan *On the job* di rasa sebagai pelatihan yang sangat mudah dilakukan dan dapat dilihat langsung hasil dari pelatihan tersebut, Selain itu ada juga pelatihan *off the job*, *off the job* Training adalah pelatihan yang diselenggarakan dilokasi yang terpisah. Program pelatihan ini memberikan kepada individu-individu

keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka (Eka, 2015). Penelitian ini bertempat di PT. Indah Jaya Makmur Sentosa, yang berlokasi di jalan Soekarno Hatta, Sukarame, Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur dan penyedia jasa yaitu Penjualan ban Kendaraan baik itu kendaraan ringan, truk, bus dan alat berat. Selain menjual berbagai ban untuk keperluan kendaraan PT. Indah Jaya ban juga menyediakan jasa layanan untuk pemasangan ban dengan standar pabrik yaitu menggunakan mesin *tire charger*, mesin *balancing* dan mesin *sporing* untuk pemeliharaan kendaraan. Sebagai perusahaan yang melakukan aktifitas perdagangan dan juga penyedia jasa tentunya diperlukan karyawan yang mahir di bidangnya karna setiap aspek pekerjaan memiliki target nya masing-masing. Dibagian penjualan tentunya memiliki target penjualan setiap bulannya dan di bagian jasa layanan perbaikan kendaraan juga memiliki SOP pengerjaan setiap kendaraan yang masuk, maka oleh karna itu setiap karyawan harus mampu bekerja secara maksimal untuk mencapai target dan juga mengerjakan pekerjaan dibidangnya secara professional. Untuk memenuhi target dan pencapaian maksimal kinerja dari perusahaan maka PT. Indah Jaya Makmur Sentosa mengadakan berbagai pelatihan baik secara *on the job* dan juga secara *off the job* Contoh dari pelatihan secara *on the job* yang dilakukan pada karyawan adalah seperti pelatihan instruksi pekerjaan, bimbingan dari karyawan yang ditunjuk untuk melatih karyawan tersebut. Secara *off the job* PT. Indah Jaya Makmur Sentosa menerapkan pelatihan yang berpusat di daerah Karawang Jawa Barat sebagai pabrik pusat Bridgestone dan juga sebagai pusat pelatihan

karyawan yang dilatih oleh team training yang dibentuk oleh Bridgestone pusat. PT. Indah Jaya Makmur Sentosa berpusat di Jalan Soekarno Hatta Sukarame, Bandar Lampung dan memiliki 4 kantor cabang sekaligus outlet pemeliharaan kendaraan yang berlokasi di Jl. Sultan Hasanuddin, Jl. Pangeran Diponegoro dan yang terakhir di jalan Z.A Pagar Alam yang baru beroperasi sekitar 1 tahun berjalan.

Pada kesempatan ini penulis memusatkan penelitian di kantor pusat yang berada di jalan Soekarno Hatta, Dengan melihat banyak aspek yang digeluti oleh perusahaan tersebut dan melihat eksistensinya yang sudah berdiri sekitar 26 tahun di Bandar Lampung, tentu penulis sangat tertarik dengan kunci keberhasilan dari perusahaan tersebut, disamping itu penulis juga mengamati fenomena yang terjadi di lapangan karena disini penulis juga berprofesi sebagai praktisi dalam salah satu bidang kerja di PT. Indah Jaya Makmur Sentosa yaitu sebagai Mekanik. Dengan banyak karyawan dengan berbagai latar belakang dan berbagai usia, Penulis melihat adanya sebuah kesenjangan dalam hasil kinerja atau bisa dikatakan ketidaksetaraan dalam hasil kinerja dikarenakan tidak semua karyawan yang bekerja mendapatkan pelatihan *off the job* pelatihan secara *off the job* hanya diberikan di awal masa kerja saja dan itupun tidak semua karyawan mendapatkannya hanya beberapa utusan saja. Dan juga ditambah dengan Sebagian karyawan yang sudah berumur diatas 45 tahun tidak mendapatkan pelatihan *off the job* maka disini penulis tertarik ingin meneliti hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan karena PT. Indah Jaya Makmur Sentosa yang menjadi tempat penelitian juga sekaligus sebagai tempat penulis bekerja harapan dari penelitian ini agar penulis bisa menuangkan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan juga bisa

memberikan sumbangsih kepada perusahaan agar kedepannya perusahaan boleh tetap baik dan semakin baik karna mengingat ketatnya persaingan dalam usaha saat ini. Juga didukung dari beberapa peneliti terdahulu menurut Waluyo (2020) bahwa Pelatihan *Off the job* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan. Sementara dalam penelitian Aziz (2021) mengatakan bahwa perlunya peningkatan pelatihan secara *off the job* guna meningkatkan hasil kinerja Maka dari itu Penulis mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Pelatihan *On the job* Dan Pelatihan *Off the job* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indah Jaya Malmur Sentosa**”.

Tabel 1. 1 Kinerja Mekanik PT. Indah Jaya Makmur Sentosa

Nama	Pelatihan yang	Hasil Kerja	Hasil kerja	Hasil Kerja
Sampel 1	<i>On the job</i>	80 unit	85 unit	75 unit
	<i>Off the job</i>	mobil	mobil	mobil
Sampel 2	<i>On the job</i>	90 unit	85 unit	70 unit
	<i>Off the job</i>	mobil	mobil	mobil
Sampel 3	<i>On the job</i>	70 unit	70 unit	60 unit
	<i>Off the job</i>	mobil	mobil	mobil
Sampel 4	<i>On the job</i>	68 unit	80 unit	70 unit
	<i>Off the job</i>	mobil	mobil	mobil
Sampel 5	<i>On the job</i>	70 unit	75 unit	70 unit
	<i>Off the job</i>	mobil	mobil	mobil

Sampel 6	<i>On the job</i>	50 unit	48 unit	40 unit
	<i>Off the job</i>	mobil	mobil	mobil
Sampel 7	<i>On the job</i>	35 unit	30 unit	35 unit
		mobil	mobil	mobil
Sampel 8	<i>On the job</i>	36 unit	40 unit	32 unit
		mobil	mobil	mobil
Sampel 9	<i>On the job</i>	35 unit	43 unit	33 unit
		mobil	mobil	mobil
Sampel 10	<i>On the job</i>	30 unit	33 unit	40 unit
		mobil	mobil	mobil

Tabel diatas menjelaskan bahwa terlihat ketimpangan antara karyawan yang menerima kedua pelatihan dengan karyawan yang hanya menerima pelatihan On the job saja, sebagai contoh dapat dilihat pada sampel 2 yang menerima pelatihan on the job dan pelatihan off the job mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibanding sampel 9 yang hanya menerima pelatihan on the job saja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, memunculkan pertanyaan sebagai berikut:

1.2.1 Apakah Pelatihan *On the job* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Jaya Makmur Sentosa?

1.2.2 Apakah Pelatihan *Off the job* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Jaya Makmur Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan diatas maka diambil tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan *on the job* terhadap kinerja karyawan PT. Indah Jaya Makmur Sentosa.

1.3.2 Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan *off the job* terhadap kinerja karyawan PT. Indah Jaya Makmur Sentosa.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain.

1.4.1 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan *on the job* dan pelatihan *off the job* terhadap kinerja karyawan PT. Indah Jaya Makmur Sentosa.

1.4.2 Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan, serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah sehingga dapat mengambil keputusan yang terbaik

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai masukan untuk perkembangan penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran dalam bentuk skripsi untuk menambah referensi bagi penelitian yang sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bab, dengan bagian sistematika penelitian sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian motivasi penelitian, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori dan empiris yang digunakan sebagai perbandingan untuk membahas masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan hasil dari penelitian dari bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, keterbatasan, dan saran saran yang berhubungan dengan penelitian.

