

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman yang semakin modern sekarang persaingan usaha antar perusahaan tidak bisa dihindari. Sejalan dengan berkembangnya teknologi yang kian maju melalui setiap periode dan era globalisasi sekarang, memberikan tantangan baru dan perubahan bagi perusahaan dalam hal manajemen bisnis dan banyak aspek lainnya. Menghadapi adanya perubahan dan persaingan yang semakin ketat, artinya bagi Karyawan juga harus bisa beradaptasi dengan adanya perubahan tersebut. baik dalam segi metode kerja di perusahaan ataupun muncul nya teknologi baru. Di era globalisasi ini, perusahaan membutuhkan SDM yang berwawasan luas, kompeten, dan terlatih alhasil dapat berfokus kepada tanggung jawab seta tugas yang telah diserahkan pada mereka untuk kepentingan perusahaan.

Karena peran mereka yang sangat penting dalam menjalankan aturan dan operasi perusahaan, SDM perusahaan sebagai suatu aset yang paling berharga. Tanpa SDM yang berfungsi dengan baik, sumber daya keuangan, prosedur operasional, dan aset fisik perusahaan tidak akan memberikan hasil yang terbaik. Maka dari itu, di dunia bisnis yang semakin mengglobal sekarang, perusahaan-perusahaan perlu memahami pentingnya SDM untuk mempertahankan dan menambah efisiensi operasional dan memaksimalkan potensi mereka yang ada. Kualitas tenaga kerja perusahaan yaitu penentu penting keberhasilan perusahaan itu. Mangkunegara dan Hendra (2020:3) menyebutkan yakni Kinerja Karyawan ialah hasil akhir dari usahanya untuk melaksanakan tugas yang diberi secara konsisten dengan harapan yang ditetapkan oleh pemilik perusahaan. Sementara itu, Prawirosentono dalam Fauzi & Nugroho (2020:3) menjabarkan Kinerja sebagai hasil dari upaya Karyawan dan tim untuk menjalankan peran dan tugasnya dalam suatu organisasi untuk menggapai tujuannya.

Pelatihan bagi Karyawan ialah sesuatu hal yang tidak bisa dihindari karena sebagai salah satu strategi untuk mempertahankan dan menambah efisiensi operasional sumber daya manusia. Mengacu pada Rozalena dan Dewi dalam Nugroho (2019:3) Pelatihan ialah rangkaian kegiatan yang diselenggarakan dengan cara terarah guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, pengalaman, pemahaman tambahan, ataupun mengubah sikap seseorang. Secara tidak langsung, pelatihan Karyawan bisa menolong mereka untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan bisa menolong meningkatkan Kinerja mereka. Kualitas dan kuantitas Karyawan akan mendapat manfaat dari program pelatihan yang efektif. Keberhasilan suatu pelatihan akan dilihat dari seberapa berhasil penerimanya menginternalisasi informasi yang disampaikan. Program pelatihan harus ditinjau secara berkala guna memberi kepastian yakni maksud dan tujuannya masih selaras kepada perubahan lingkungan bisnis.

Pelatihan sangat penting untuk setiap pekerja, baik baru dan juga berpengalaman, karena pelatihan ialah salah satu kegiatan untuk bisa menghilangkan kekurangan, dan meningkatkan Kinerja baik yang ada sekarang dan juga masa mendatang (Dimas Anugrah Ardian et al, 2018). Mengacu pada Gomes dalam Nainggolan (2018:2) Program pelatihan bagi Karyawan mempunyai arti penting dalam meningkatkan wawasan (*knowledge*), kecakapan (*skill*), keterampilan (*ability*), sikap (*attitudes*) serta tingkah laku (*behavior*). Dengan ini, bisnis harus bisa memberikan pelatihan kepada pekerja baru dan yang sudah ada, memastikan yakni setiap orang bersumbangsih pada pencapaian tujuan perusahaan.

Ada dua macam utama pelatihan Karyawan yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Efektivitas pelatihan bagi Karyawan terpengaruhi oleh pendekatan pelatihan yang dipakai. Mengacu pada Bangun (2012:210), *on the job training* ialah suatu metode terpopuler bagi bisnis untuk mendidik Karyawan baru. Pekerja memperoleh keterampilan melalui pengalaman langsung. Pelatihan SDM sering dilaksanakan oleh atasan langsung Karyawan daripada konsultan eksternal. Melalui Program

pelatihan dengan metode *on the job training* memudahkan para Karyawan agar bisa mempelajari dan melaksanakan dengan cara langsung tugas pekerjaan yang akan dikerjakan. Dengan ini diharapkan akan memberikan dampak positif bagi Karyawan untuk dapat dengan cepat memahami situasi dan kondisi lingkungan pekerjaannya.

Mengacu pada hasil riset terdahulu terkait pengaruhnya *on the job training* kepada Kinerja Karyawan mempunyai hasil riset yang beragam. Penelitian S Diwangkara dkk (2020), R Aditya dan DM Verawati (2022), AS Nastiti (2019) menandakan hasil bahwasanya *on the job training* memengaruhi dengan cara bersignifikan kepada Kinerja Karyawan. sementara riset yang dilaksanakan oleh Ria Kristiana (2020) mengindikasikan hasil bahwasanya *on the job training* ada pengaruhnya positif namun tidak bersignifikan memengaruhi kepada Kinerja Karyawan.

Sedangkan definisi *off the job training* menurut Simamora (2019:320) ialah pelatihan yang dilaksanakan di lokasi terpisah, Pelatihan ini memberi keterampilan dan wawasan yang dibutuhkan oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja reguler mereka, contoh pelatihan yang diberi seperti kursus, seminar, workshop dan simulasi komputer.

Mengacu pada hasil riset terdahulu terkait pengaruhnya *off the job training* kepada Kinerja Karyawan. Riset Budiman dan Erina (2020), Wildan dkk (2019), Ukhroniatu Saidah (2019) menandakan hasil bahwasanya *off the job training* memengaruhi dengan cara bersignifikan kepada Kinerja Karyawan.

Mengingat hal di atas, bahwasanya *on the job training* dan *off the job training* memberi kelebihan dan kekurangan yang tidak sama. Pelatihan di lokasi bekerja ataupun *on the job training*, terjalin ketika seorang atasan/*supervisor* menyajikan informasi yang relevan dengan kegiatan yang dilaksanakan. Dan pelatihan di luar pekerjaan ataupun *off the job training*, di sisi lain, berlangsung di tempat yang terpisahkan dari tempat kerja, dengan materi dan jadwal sesi pelatihannya sendiri.

Peneliti memilih PT Hartadinata Abadi Tbk untuk diteliti guna melihat bagaimana pengaruh dari pelatihan *on the job* dan *off the job* kepada Kinerja Karyawan.

PT. Hartadinata Abadi Tbk yaitu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan perdagangan emas yang telah berpengalaman lebih dari 20 tahun, dengan produk yang dihasilkan dari PT. Hartadinata Abadi Tbk ialah perhiasan emas dan logam mulia yang beralamat di Jalan Kopo Sayati No 16 Margahayu Kabupaten Bandung Jawa Barat. PT. Hartadinata Abadi Tbk sudah mempunyai sebagian cabang toko yang tersebar di sebagian wilayah Indonesia dan salah satu cabang toko wilayahnya yang berlokasi di Jakarta, Depok, Tangerang, Bekasi (Jadetabek) yang dijadikan obyek penelitian oleh penulis.

Berdasarkan dari wawancara dan pengamatan yang telah dilaksanakan oleh penulis kepada PT. Hartadinata Abadi Tbk. Terkait pelatihan yang ada di PT. Hartadinata Abadi Tbk ditemukan permasalahan kepada pelatihan Karyawan yang ada, yang mana masih belum meratanya pemberian pelatihan bagi para Karyawan diluar dari kantor pusat PT. Hartadinata Abadi Tbk yang berlokasi di Bandung Jawa Barat. Alhasil didapati masih adanya Karyawan yang belum memahami dengan baik terkait informasi produk yang akan dijual atau penerimaan produk yang dijual kembali oleh pelanggan yang mana bisa memicu komplain pelanggan kepada pelayanan. Dan juga masih adanya Karyawan yang belum menguasai pengoperasian komputer khususnya dalam aplikasi perusahaan yang berkaitan dengan operasional penjualan alhasil bisa terjalannya kesalahan pada penginputan transaksi seperti penjualan, penerimaan barang yang dijual kembali oleh pelanggan, penambahan stok barang dan penginputan kegiatan operasional lainnya.

Perihal ini terjadi dikarenakan akses lokasi toko yg cukup jauh diluar kantor pusat PT. Hartadinata Abadi Tbk Bandung sehingga menyebabkan masih kurang meratanya pemberian program pelatihan dengan secara

langsung. Baik dengan metode pelatihan *on the job training* dan *off the job training*.

Program pelatihan dirancang untuk memenuhi kebutuhan Karyawan bisa memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Hal tersebut bisa terpenuhi bila PT. Hartadinata Abadi Tbk bisa membuat pertimbangan dan aturan terkait penyelenggaraan pelatihan guna meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan, yang dengan secara langsung akan mempengaruhi kepercayaan Karyawan kepada pekerjaan dan perkembangannya, dan secara tidak langsung akan meningkatkan margin keuntungan untuk perusahaan. Setelah menyadari pentingnya pelatihan bagi Karyawan peneliti mengambil judul berikut **“Pengaruh *On The Job Training* dan *Off The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hartadinata Abadi Tbk Jadetabek”**.



1.2 Pembatasan Masalah

Kinerja Karyawan dapat terpengaruhi oleh berbagai variabel seperti contohnya, motivasi, budaya organisasi, tempat kerja, dan sebagainya. Akan tetapi dalam riset ini penulis hanya membatasi masalah pada faktor *On The Job Training* dan *Off The Job Training* selaku variabel yang memengaruhi Kinerja Karyawan. Dan terdapat juga pembatasan dari sampel yang dipakai ialah seluruh Karyawan dari PT. Hartadinata Abadi Tbk yang berada di Jadetabek.

1.3 Rumusan Masalah

Berlandaskan dari latar belakang dan pembatasan masalah yang diuraikan diatas, maka masalah yang dijadikan bahasan dalam penelitian ini ialah :

1. Bagaimana hubungan dan pengaruh *On The Job Training* (X_1) kepada Kinerja Karyawan (Y) PT. Hartadinata Abadi Tbk Jadetabek?
2. Bagaimana hubungan dan pengaruh *Off The Job Training* (X_2) kepada Kinerja Karyawan (Y) PT. Hartadinata Abadi Tbk Jadetabek?
3. Bagaimana hubungan dan pengaruh *On The Job Training* (X_1) dan *Off The Job Training* (X_2) kepada Kinerja Karyawan (Y) PT. Hartadinata Abadi Tbk Jadetabek ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuannya penelitian ini asalnya dari rumusan masalah yang disajikan di atas dan yaitu:

1. Mengetahui hubungan serta pengaruhnya *On The Job Training* (X_1) kepada Kinerja Karyawan (Y) PT Hartadinata Abadi Tbk Jadetabek.
2. Mengetahui hubungan serta pengaruhnya *Off The Job Training* (X_2) kepada Kinerja Karyawan (Y) PT Hartadinata Abadi Tbk Jadetabek.
3. Mengetahui hubungan serta pengaruhnya *On The Job Training* (X_1) dan *Off The Job Training* (X_2) kepada Kinerja Karyawan (Y) PT Hartadinata Abadi Tbk Jadetabek.

1.5 Manfaat/Kegunaan Penelitian

Diharapkan akan ada manfaat baik secara teoritis dan praktis dari penelitian ini :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penulis berharap yakni riset ini akan memberikan kontribusi wawasan akademis dan menjadi sumber untuk penelitian di masa depan yang ingin menggali lebih jauh topik terkait pengaruhnya (*on the job training*) dan (*off the job training*) kepada Kinerja Karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan temuan pada riset ini akan membantu organisasi dan bisnis dalam membuat pilihan dasar dan kebijakan yang mempengaruhi keberhasilan program pelatihan bagi staf (Karyawan) mereka.



