

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam setiap perusahaan pasti terdapat berbagai macam bagian penting yang dapat menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Salah satu bagian penting yang terdapat dalam perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Proses memajemen sumber daya manusia merupakan hal yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dikelola dengan baik, maka akan lebih mudah dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan tersebut. Semua organisasi apapun jenisnya, ukuran, fungsi maupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia, sehingga pengelolaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan.

Kemampuan sumber daya manusia harus menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Peningkatan kemampuan sumber daya manusia sebagai tenaga perencana dan pelaksana salah satunya dapat dilakukan dengan mengadakan program pelatihan. Menurut Handoko (2001:104) “pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin”

Perusahaan diharapkan mampu menyediakan dan membentuk tenaga-tenaga kerja yang terampil dan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaan-

pekerjaan yang semakin menuntut keterampilan kerja yang tinggi. Karyawan perlu diberi pelatihan agar karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan mereka dengan baik yang pada akhirnya pelatihan tersebut akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan merupakan cara yang sering digunakan untuk meningkatkan kompetensi, yang diikuti adanya timbal balik yang dapat menumbuhkan kemampuan. Kemampuan tersebut ditempatkan pada tempat yang tepat dan diikuti dengan adanya kesempatan-kesempatan untuk mendukungnya, sehingga kemampuan sangat mempengaruhi kinerja. Rivai (2004:309) menjelaskan bahwa, “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

AUTO 2000 Malang-Sutoyo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dibawah naungan Astra International. Berdiri sebagai perusahaan yang bertaraf internasional, AUTO 2000 diharapkan mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Pelayanan yang diberikan tidak hanya pada penjualan mobil dan suku cadang saja, tetapi juga mengutamakan pelayanan pada *service* kendaraan. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik, semua karyawan diberi pelatihan terutama pada divisi *service* yang melakukan *service* langsung pada kendaraan. Pada divisi ini seluruh karyawan diberi pelatihan agar dapat melakukan *service* pada mobil yang masuk dengan baik dan benar. Pelatihan yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh AUTO 2000 dan diberikan secara *on the job* dan *off the job*.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa pelatihan berhubungan erat dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan yang akan mampu menjadikan karyawan lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengetahui pelatihan dan kinerja karyawan divisi *service* AUTO 2000 Malang-Sutoyo dan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja karyawan sudah memenuhi standar perusahaan, mendorong penulis untuk mengangkat fenomena tersebut sebagai obyek untuk menyusun skripsi dengan judul : *“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan AUTO 2000 Malang-Sutoyo bagian divisi service)”*

B. Rumusan Masalah

Agar permasalahan tidak meluas serta dapat lebih terarah pada pokok permasalahan, maka dapat dirumuskan permasalahan berdasar latar belakang yang dikemukakan di atas adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan *on the job training* (X1) terhadap kemampuan kerja karyawan (Y₁)?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan *off the job training* (X2) terhadap kemampuan kerja karyawan (Y₁)?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan *on the job training* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y₂)?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan *off the job training* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y₂)?

5. Apakah ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja karyawan (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh *on the job training* (X_1) terhadap kemampuan kerja karyawan (Y_1).
2. Untuk menjelaskan pengaruh *off the job training* (X_2) terhadap kemampuan kerja karyawan (Y_1).
3. Untuk menjelaskan pengaruh *on the job training* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2).
4. Untuk menjelaskan pengaruh *off the job training* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2).
5. Untuk menjelaskan pengaruh kemampuan kerja karyawan (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2).

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Akademis.

Sebagai langkah awal bagi peneliti di masa mendatang dan serta dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang luas khususnya tentang penerapan pelatihan kerja dalam suatu organisasi terhadap kemampuan kerja karyawan serta kinerja karyawan.

2. Secara Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan bagi organisasi untuk memperbaiki, membina, dan mengembangkan organisasinya, khususnya, dan melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh masukan berupa data-data yang dapat dipergunakan untuk memahami konsep pelatihan, dan kemampuan serta kinerja.

E. Sistematika Pembahasan

Disini sistematika pembahasan dimaksudkan untuk menyusun secara lebih rinci keseluruhan dari suatu karya ilmiah dengan tujuan untuk dapat lebih mudah mengerti isi dari suatu karya ilmiah itu sendiri.

Gambaran secara menyeluruh mengenai pokok-pokok isi dari skripsi ini dan untuk mempermudah dalam penyusunan nanti, maka penulis memberikan gambaran secara singkat mengenai sistematika pembahasan yang dibagi dalam 5 bab.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam hal ini dikemukakan mengenai hal-hal yang menjadi latar belakang penulis dalam melakukan penelitian, tujuan dan manfaat/kontribusi diadakannya penelitian ini. Selain itu disajikan pula rumusan masalah agar penelitian lebih terfokus pada masalah yang dibuat dan tidak melebar pada permasalahan yang lainnya.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang berbagai tinjauan pustaka terkait dengan pokok permasalahan yang dibahas dan menjelaskan tentang pengertian-pengertian yang berkaitan dengan penelitian. Teori yang dibahas diantaranya adalah pelatihan, metode-metode pelatihan, kemampuan kerja, karakteristik kemampuan kerja, kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan pengukuran kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Mengingat dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan pendekatan kuantitatif, maka di dalamnya mengemukakan tentang jenis penelitian, focus penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil yang dicapai dalam penelitian, terdiri dari penyajian data, analisis dan interpretasi data yang didapat dan pembahasan terhadap masalah yang dihadapi.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan terhadap pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, beserta saran-saran yang dapat penulis berikan pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.