

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini kegiatan ekonomi berjalan begitu pesat dan meningkat bagi hampir keseluruhan negara. Banyak negara yang terus berupaya memperbaiki pertumbuhan ekonomi dari waktu ke waktu. Upaya ini mulai dilakukan oleh berbagai pihak untuk mendukung terwujudnya kemajuan ekonomi bagi suatu negara. Baik dimulai dari pemerintahan, perusahaan, pelaku ekonomi, dan instansi-instansiterkait lainnya. Hal ini dilakukan karena merasa bahwa sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam berjalannya kegiatan ekonomi.

Perhatian dalam perusahaan yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan mulai menyadari dan memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Disinilah tugas manajemen sumber daya manusia untuk benar-benar memberdayakan manusia menjadi sosok yang terus berkembang menuju kemajuan setiap harinya. Perlu disadari bahwa sumber daya manusia memang selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar.

Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan, akan tetapi peranannya dalam

mencapai tujuan sangat besar. Dengan begitu perlu adanya cara yang dilakukan sebagai upaya peningkatan kualitas dari sumber daya manusia.

Salah satu hal yang dipilih menjadi sarana untuk memperbaiki masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia adalah dengan melakukan pelatihan (*training*) terhadap karyawan. Pelatihan (*training*) menjadi salah satu faktor yang terus dilakukan oleh banyak perusahaan demimeningkatkan kualitas dari kinerja karyawan. Justru kegiatan ini banyak memberikan dampak positif untuk membentuk karyawan yang memiliki mutulebih baik dengan hasil kinerja yang lebih efektif. Bahkan akhirnya sebagian besar perusahaan mengharuskan adanya pelatihan (*training*) yang diberikan bagi karyawannya.

Saat ini, kegiatan pelatihan bukan lagi difokuskan terhadap karyawan baru saja, namun juga ditekankan bagi karyawan lama guna menambah wawasan, keahlian, pengalaman dan kemampuan (*skill*). Dimana *skill* merupakan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan yang spesifik, ini diperlukan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya tersebut dengan baik (Robbins dan Coulter, 2010:13).

Pada dasarnya memberikan pelatihan berarti harus mengeluarkan biaya tambahan. Tetapi karena banyaknya manfaat yang dirasa memberikan pengaruh positif, mendorong perusahaan menjadikan pelatihan sebagai dasar perbaikan diri bagi karyawan supaya mampu memperbaiki kinerjanya untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan bersama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan disini menjadi kunci bagi perusahaan untuk mencapai keuntungan bersama dalam jangka panjang. Dikatakan demikian

karena pelatihan memberikan bekal berkelanjutan yang berguna bagi karyawan tersebut untuk terus menerus diasah dan dituangkannya dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka di dalam organisasi maupun perusahaan.

Pengertian pelatihan seperti yang dijelaskan Dessler dalam Sirait (2006:95), adalah memberikan pegawai baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Definisi pelatihan juga dijelaskan Raymond A. Noe dalam Tannady (2017:317) "*training refers to a planned effort by a company to facilitate employees learning of job-related competencies*", yaitu pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawan yang mempelajari kompetensi terkait pekerjaan. Tujuan dari pelatihan sebenarnya untuk kebaikan dan kepentingan karyawan, perusahaan dan konsumen agar adanya kepuasan yang berkesinambungan. Kegiatan pelatihan ini dapat diimplementasikan dengan menggunakan 2 metode pelatihan.

Sutadji (2010:95) menjelaskan tentang 2 macam metode pelatihan tersebut yaitu: *on the job training*, pelatihan pada karyawan untuk mempelajari bidang pekerjaannya sambil benar-benar mengerjakannya dan *off the job training*, pelatihan dilakukan terpisah dengan tempat kerja. Selain itu, pelatihan (*training*) juga dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja. Maka dalam melalui metode pelatihan perlu adanya program- program pelatihan yang jelas agar dapat mencakup kegiatan pelatihan yang memang benar-benar dibutuhkan karyawan. Dengan mengetahui metode dari program pelatihan

diharapkan perusahaan dan para *trainer* dapat memahami dan merancang pelatihan sesuai kebutuhan karyawan.

Nantinya karyawan yang mendapatkan pelatihan diharapkan memiliki peningkatan dalam kualitas kerja dan moralnya. Sehingga partisipasinya dalam mengikuti program pelatihan memberikan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Selain itu, hal ini dapat membantu dalam menciptakan cara kerja yang lebih efisien bagi perusahaan. Perusahaan yang rutin memberikan program pelatihan terhadap karyawannya pasti akan mendapatkan tenaga kerja yang lebih ahli dan terampil dalam bidang dan tugas-tugasnya. Sehingga apa yang sudah mereka pelajari dari program pelatihan dapat membantunya dalam mengurangi tingkat risiko kegagalan dalam pekerjaannya. Pada akhirnya hal ini mampu menekan terjadinya kerugian dalam perusahaan.

Kegiatan pelatihan karyawan juga memberikan peluang pada konsumen untuk menjadi pihak yang dapat merasa diuntungkan. Karena dengan adanya pelatihan karyawan ini, konsumen akan terus mendapatkan produk maupun pelayanan jasa yang lebih optimal dari segi kualitas dan kuantitasnya.

Selanjutnya, pelatihan menjadi langkah baru dalam menghadapi perubahan-perubahan yang akan terus terjadi seiring berkembangnya jaman. Baik itu dalam perubahan struktur organisasi, teknologi dan sumber daya manusianya. Pelaksanaan program pelatihan biasanya disampaikan oleh pihak yang memang benar-benar berpengalaman dibidangnya. Dimana pihak ini ditunjuk dan diberikan tanggung jawab serta wewenang sebagai instruktur agar dapat membagikan pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain sehingga lebih bermanfaat. Instruktur yang berpengalaman inilah yang turut

mengambil peran penting dalam menyampaikan materi supaya benar-benar sesuai dengan sasaran dan harapan.

Berbicara soal pelatihan karyawan, tentu ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kinerja menjadi hal yang terus diperhatikan dan dipilih dalam perbaikan sistemnya melalui program pelatihan. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan ingin meningkatkan pencapaian hasil kerja oleh karyawannya secara maksimal. Melalui perbaikan kinerja ini diharapkan mampu mendorong dalam mewujudkan hal-hal yang telah dipaparkan di atas.

Kinerja atau dalam bahasa Inggris *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono dalam Muklis dan Patta, 2017:171). Selain itu, Bangun (2012:231) menyatakan pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Dengan demikian kinerja karyawan harus dibentuk secara optimal melalui program pelatihan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Melalui penjelasan tersebut, maka pemilihan penelitian dilakukan di perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa sebagai objek yang hendak diteliti. Alasan memilih perusahaan dengan bidang pelayanan jasa diperkuat karena saat ini, bukan hanya perusahaan-perusahaan besar penghasil barang saja yang terus melakukan perbaikan diri. Namun

perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa juga harus terus berupaya melakukan perbaikan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik pada pelanggan. Salah satu contoh perusahaan pelayanan jasa tersebut adalah dalam dunia kesehatan yaitu rumah sakit.

Disini rumah sakit menjadi perusahaan yang dapat dikatakan cukup banyak memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Hal ini dilakukan agar rumah sakit tersebut boleh mendapatkan kepercayaan lebih dari masyarakat dan penilaian yang baik atas pelayanan yang telah mereka berikan. Disisi lain dengan cara ini, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumennya. Mengingat kesehatan menjadi faktor yang sangat penting untuk terus diperhatikan setiap individu dewasa ini, menjadikan kesehatan sebagai salah satu aset berharga yang patut dijaga. Setiap bagian-bagian dari rumah sakit memiliki tugas serta peranan penting terlebih jika bidang tersebut memerlukan pendidikan dan keterampilan khusus dalam pekerjaannya.

Inilah yang mendorong sebagian besar rumah sakit untuk terus memberikan peningkatan kinerja karyawannya dengan menambah wawasan lebih luas bagi karyawan demi menciptakan individu karyawan yang cekatan dan terampil dalam tugasnya. Kegiatan ini biasanya lebih difokuskan pada bagian keperawatan. Karena sebagai seorang perawat, pekerjaannya juga berhubungan langsung dengan pasien disamping keahlian seorang dokter. Kemampuan perawat dituntut agar semakin handal dalam kerjanya untuk membantu kerja dokter mengatasi keluhan pasiennya.

Saat ini, sebagian besar rumah sakit memang terus saling berlomba-lomba dan berupaya memperbaiki citra dan kualitas dirinya melalui pelayanan yang ditawarkan. Hal inilah yang juga terus dilakukan salah satu rumah sakit seperti Panti Nirmala yang ada di Kota Malang. Panti Nirmala memiliki citra positif di pandangan masyarakat Malang. Dapat dibuktikan dengan semakin berkembang dan majunya, serta terus bertambahnya kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit ini

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Panti Nirmala Malang".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah metode pelatihan ( $X_1 = \textit{on the job training}$  dan  $X_2 = \textit{off the job training}$ ) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Panti Nirmala Malang?
2. Metode pelatihan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Panti Nirmala Malang?

**C. Tujuan dan Manfaat**

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh metode pelatihan  $X_1 = \text{on the job training}$  dan  $X_2 = \text{off the job training}$  secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Panti Nirmala Malang.
- b. Untuk mengetahui metode pelatihan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Panti Nirmala Malang.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan mengenai pelatihan karyawan yang menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Untuk menambah referensi yang digunakan sebagai kegiatan penelitian berikutnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

c. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian tentang judul yang terkait sebagai dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya.

d. Bagi Rumah Sakit

Dapat membantu pihak Rumah Sakit dalam memilih penggunaan metode pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagian keperawatan di Rumah Sakit Panti Nirmala Malang.