

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin besar dan kemajuan teknologi yang berkembang semakin pesat menimbulkan tantangan bagi perusahaan untuk melakukan perubahan secara cepat. Tantangan itu bisa muncul dari pemegang saham, para pelanggan, karyawan, atau *stake holder* lainnya. Pemegang saham akan terus menuntut deviden yang diterimanya semakin meningkat, para pelanggan menuntut tersedianya produk dan jasa dengan kualitas yang semakin tinggi dan dengan harga yang murah. Para karyawan terus menuntut semakin baiknya kesejahteraan mereka, pekerjaan yang menarik, dan gaji yang layak.

Berbagai tuntutan tersebut mengharuskan perusahaan untuk terus menyediakan dan meningkatkan kualitas karyawannya agar mampu memenuhi semua tuntutan tersebut. Salah satu upaya untuk meningkatkan pengetahuan memanfaatkan teknologi baru untuk kemajuan perusahaan adalah melalui pelatihan. Pelatihan didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, peningkatan keterampilan, perubahan sikap dan juga perilaku karyawan agar mereka mampu bekerja dengan lebih baik.

Pelatihan adalah suatu proses untuk memelihara dan meningkatkan keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Supriyadi

dalam Pratama, 2015:183). Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pekerjaan saat ini (Wijayanto dalam Busono, 2012;257). Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar pekerjaan yang di hasilkan dapat sesuai dengan standar perusahaan.

Sebagai suatu proses pembelajaran kegiatan pelatihan dapat diselenggarakan di dalam atau di luar perusahaan baik untuk karyawan baru dan karyawan yang sudah lama bekerja. Dengan demikian, pelatihan memainkan peran penting dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dan akhirnya dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Satu aspek yang memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil pembelajaran adalah metode pelatihan. Ada banyak metode pelatihan yang berbeda, namun tidak semua jenis metode pelatihan cocok untuk menyajikan semua materi pelatihan dan tidak semua metode pelatihan sesuai dengan pekerjaan karyawan. Metode pelatihan dibagi menjadi dua jenis , yaitu *on the job training* dan *off the job training* keduanya memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

*On the job training* merupakan metode yang dilakukan karyawan saat mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung, sedangkan *Off the job training* merupakan pelatihan yang dilaksanakan disaat karyawan dalam keadaan tidak berkerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja (Bangun, 2012;210). Pada dasarnya metode pelatihan *on the job*

dilakukan di tempat kerja secara langsung seperti memberikan tugas secara langsung kepada karyawan untuk dikerjakan, sedangkan pelatihan *off the job training* dilakukan di luar tempat kerja agar menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar melatih diri.

Metode pelatihan, mempunyai peranan penting bagi kinerja karyawan, karena kinerja akan meningkat apabila didukung pengetahuan dan keahlian yang diperoleh dari pelatihan. Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya (Mangkunegara, 2013 : 67). Melalui kinerja yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan dapat menilai apakah pelatihan yang selama ini dilakukan membuahkan hasil. Kinerja karyawan yang meningkat dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan karyawan yang berdampak pada kestabilan perusahaan.

Graha Bangunan Blitar adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang supermarket bahan bangunan terbesar di Kota Blitar. Penelitian ini mengambil tempat di Graha Bangunan Blitar. Alasan pemilihan Graha Bangunan Blitar karena dalam perusahaan graha bangunan memerlukan sebuah pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang ada di Graha Bangunan. Metode pelatihan yang di berikan oleh perusahaan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan agar menimbulkan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Graha Bangunan Blitar”

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana signifikansi pengaruh metode pelatihan *on the job training* (X1) dan metode pelatihan *off the job training* (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Graha Bangunan Blitar?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh metode pelatihan *on the job training* (X1) dan metode pelatihan *off the job training* (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Graha Bangunan Blitar?
3. Diantara metode pelatihan *on the job training* (X1) dan metode pelatihan *off the job training* (X2), metode pelatihan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Graha Bangunan Blitar?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh metode pelatihan *on the job training* (X1) dan metode pelatihan *off the job training* (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Graha Bangunan Blitar.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh metode pelatihan *on the job training* (X1) dan metode pelatihan *off the job training* (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Graha Bangunan Blitar.
3. Untuk mengetahui metode pelatihan yang berpengaruh dominan terhadap

kinerja karyawan pada perusahaan Graha Bangunan Blitar

**D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Untuk memahami pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di peroleh selama kuliah dalam praktek dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengetahui peranan metode pelatihan yang efektif terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya serta ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja karyawan.

