

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia dikenal sebagai negara yang jumlah penduduknya sangat besar. Komposisi penduduk Indonesia yang didominasi penduduk usia muda atau usia angkatan kerja produktif. Penduduk yang sangat besar akan menjadi modal dasar pembangunan, apabila mempunyai keterampilan dan tingkat produktivitas yang baik, sebaliknya akan menjadi beban apabila tenaga kerja tidak diarahkan untuk menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Dan apabila tenaga kerja tidak diarahkan untuk menjadi tenaga kerja produktif akan sangat rugi bagi pembanguna dalam segala bidang.

Perusahaan memiliki banyak sekali bidang-bidang dan cakupannya didalam oprasionalnya, seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (tenaga kerja), modal dan teknologi-teknologi didalamnya. Namun bagian yang terpenting dari itu semua adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan factor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

Perusahaan harus memiliki tujuan dan targer pasar yang mempuni dalam pasar, maka dari itu dibutuhkan karyawan yang kompetitif dan memiliki *sklill* yang ter-asah agar target dan tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan dapat memiliki keunggulan kompetitif yang mampu bersaing dengan para kompetitornya. Maka dari itu pelatihan harus benar-benar digencarkan pada suatu perusahaan.

Afandi (2018:128) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk mentrasfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan .

Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Para ahli manajemen mengakui bahwa pelatihan strategi yang signifikan menumbuhkan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, terdapat hubungan langsung dan tidak langsung antara pelatihan dengan strategi. Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasinya. Selain itu pelatihan juga memberikan berbagai peluang kepada pegawai untuk belajar dan berkembang sehingga menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi bisnis dengan menarik pegawai berbakat, serta memotivasi dan mempertahankan pegawai yang ada pada saat ini (Sinambela, 2017:167).

Setelah pelatihan dapat terealisasikan dengan baik, maka kinerja para karyawan akan meningkat, dimana definisi kinerja menurut Afandi (2018:83), merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan

tidak bertentangan dengan moral dan etika. Jadi keberhasilan sebuah program pemberian pelatihan ini merupakan tujuan dari perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dengan kinerja yang baik.

Perusahaan pertambangan adalah salah satu bisnis yang berkembang pesat. Sehingga memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan. Sebagai salah satu perusahaan yang berstandart, PT J Resources Bolaang Mongondow selalu melakukan pelatihan pada karyawannya. Pelatihan tersebut diperuntukan untuk supaya dapat mencapai kinerja yang maksimal.

PT J Resources Bolaang Mongondow memiliki program pelatihan yang digunakan secara terus-menerus.

Berdasarkan penjelasan dari latarbelakang yang telah dipaparkan diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT J Resources Bolaang Mongondow”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah signifikansi pengaruh metode pelatihan yang terdiri atas *On the Job Training* (X1) dan *Off the Job Training* (X2) secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT J Resources Bolaang Mongondow?
2. Bagaimanakah signifikansi pengaruh metode pelatihan yang terdiri atas *On the Job Training* (X1) dan *Off the Job Training* (X2) secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT J Resources Bolaang Mongondow?

3. Metode pelatihan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT J Resources Bolaang Mongondow?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh metode pelatihan yang terdiri atas *On the Job Training* (X1) dan *Off the Job Training* (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT J Resources Bolaang Mongondow?
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh metode pelatihan yang terdiri atas *On the Job Training* (X1) dan *Off the Job Training* (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT J Resources Bolaang Mongondow?
- c. Untuk mengetahui metode pelatihan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT J Resources Bolaang Mongondow?

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pelatihan untuk upaya peningkatan kinerja karyawan.

- b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pada universitas dalam menyediakan materi bidang kajian Sumber Daya Manusia terutama mengenai pelatihan.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

