

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu ingin tetap bertahan dan berkembang dalam berbagai situasi dan kondisi perekonomian maupun pasar yang selalu berubah. Perkembangan teknologi yang semakin maju dari waktu ke waktu, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu perusahaan tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam perusahaan tersebut akan terhambat. Oleh karena itu, diperlukan adanya kinerja yang baik yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan.

Ketatnya persaingan dunia usaha, selera pasar yang senantiasa berubah, globalisasi ekonomi, dan cepatnya perubahan teknologi adalah beberapa faktor yang harus dihadapi perusahaan dalam perjalanan mencapai impiannya. Perusahaan dituntut untuk selalu melakukan yang terbaik dalam menjalankan kegiatan usahanya, salah satunya dengan memanfaatkan kemajunya teknologi dalam mengelola faktor-faktor produksi yang dimilikinya, dengan begitu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Sumber daya umumnya terdiri dari *man* (manusia), *money* (keuangan), *method* (metode-metode operasional perusahaan), *machine*

(mesin-mesin), dan *material* (bahan baku). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi, **Ike Kusdyah Rachmawati (2008:1)** dalam buku manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan karyawan.

Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua aspek fisik dan non fisik yakni kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan lain.

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Apabila penilaian kompetensi kerja seorang karyawan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, maka pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya tersebut tidak akan terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan dan menyebabkan penurunan semangat dan kegairahan kerja, prestasi kerja yang berakibat pada penurunan produktivitas perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Salah satu cara untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui program pengembangan karyawan dengan cara pendidikan dan pelatihan, program ini dinilai cukup baik karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan sehingga dengan bekal keterampilan yang diperoleh selama pendidikan para karyawan tersebut dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan serta mampu mendukung daya saing perusahaan secara berkesinambungan.

Pelaksanaan program diklat memerlukan suatu perencanaan yang baik, sistematis dan terarah, sehingga program tersebut dapat

memberi kontribusi yang positif bagi perusahaan, selain itu karena biaya untuk melakukan program ini cukup besar maka program pendidikan dan pelatihan harus berhasil agar biaya yang dikeluarkan tidak terbuang percuma.

Program diklat dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan yang dimiliki karyawan, atau dengan kata lain agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai kinerja yang diinginkan perusahaan.

PT Pupuk Sriwijaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pemasaran pupuk. Secara legal, PT Pusri resmi didirikan pada tanggal 24 Desember 1959 dan di umumkan dalam lembaran Berita Negara Indonesia No.46 tanggal 7 Juni 1960. Berdasarkan Akte Notaris Eliza Pondang Nomor 177. PT Pusri yang memiliki kantor pusat produksi yang berkedudukan di Palembang, Sumatra Selatan.

PT Pupuk Sriwijaya merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengutamakan produktivitas sumber daya manusia. PT Pupuk Sriwijaya menyadari betul bahwa manusia merupakan sumber daya yang berharga dan memiliki keterkaitan yang erat antara produktivitas perusahaan dengan kualitas karyawan.

PT. Pupuk Sriwijaya mengharapkan para karyawan yang mempunyai pendidikan yang baik dan telah mengikuti pelatihan , kompetensi yang dimiliki dapat meningkat. Sejalan dengan pendidikan karyawan PT. Pupuk Sriwijaya mengharapkan agar tujuan dapat dicapai. disamping itu

diharapkan meningkatkan kompetensi para karyawan, dan pada akhirnya dapat diciptakan suasana kerja yang harmonis.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan di bagian operasi amoniak 3 awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT Pupuk Sriwijaya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan karyawan. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kompetensi karyawan di PT. Pupuk Sriwijaya masih belum berjalan secara optimal sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas dan kuantitas masih banyak karyawan yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung berpengaruh terhadap hasil produksi. hal ini dapat dilihat dari hasil produksi produksi pada bagian oprasi amoniak III PT Pupuk Sriwijaya.

Tabel 1.1 hasil produksi amoniak pabrik pusri III juni 2018-april 2019

BULAN	PRODUKSI	TARGET
Juli	31.402 ton	31.400 ton
Agustus	31.240 ton	31.300 ton
September	30.176 ton	30.300 ton
Oktober	29.523 ton	30.300 ton
November	28.314 ton	30.200 ton
Desember	27.105 ton	30.300 ton

Januari	30.665 ton	29.000 ton
Febuari	19.237 ton	26.200 ton
Maret	1.303 ton	10.400 ton
April	30.825 ton	30.000 ton

(Sumber departemen operasi Amoniak III)

Data diatas menerangkan hasil produksi amoniak pabrik pusri III juni 2018 - april 2019 dapat kita lihat hasil produksi mengalami penurunan dan beberapa masih belum mencapai target operasi yang telah di berikan oleh perusahaan hal ini menunjukkan ada suatu masalah yang perlu di atasi mulai dari faktor teknis berupa alat alat yang tidak bekerja dengan maksimal maupun faktor lain salah satu nya kinerja karyawan yang juga belum maksimal, ini di karnakan kompetensi karyawan yang belum memenuhi standar perusahaan serta perbedaan kompetensi antara karyawan satu dengan karyawan lain. Dari observasi yang telah di lakukan di divisi operasi amoniak III ada beberapa karyawan yang bekerja di bagian ini tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan nya dan dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan khusus nya di bagian divisi operasi amoniak III peneliti mendapatkan informasi bahwa kurang nya pendidikan dan pelatihan yang di lakukan pihak perusahaan terhadap karyawan khusus nya di divisi operasi bagian amoniak III. maka di perlukan nya pendidikan dan pelatihan supaya kompetensi karyawan bisa mencapai rata rata yang telah perusahaan tetapkan

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “ Pengaruh On The Job Training Dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Bagian Amoniak III ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan on the job training terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya bagian amoniak III ?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan off the job training terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya bagian amoniak III ?
3. Bagaimanakah pendidikan dan pelatihan on the job training dan off the job training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya bagian amoniak III ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan dan pelatihan on the job training terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya bagian amoniak III .

2. Untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan dan pelatihan off the job training terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya bagian amoniak III .
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pendidikan dan pelatihan on the job training dan off the job training terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya bagian amoniak III .

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan on the job training dan off the job training terhadap kinerja karyawan PT. Pupuk Sriwijaya bagian amoniak III .
2. Informasi materi penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajer SDM untuk mengambil keputusan dalam memberikan penugasan kepada karyawan dan dalam rekrutmen karyawan selanjutnya.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu khususnya pada aspek pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

1.5 . Ruang lingkup penelitian

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan bisa lebih fokus , maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja saja.

1.6 . Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan menguraikan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Landasan teori tersebut berisikan antara lain: teori tentang pendidikan dan pelatihan, definisi pendidikan, Pengertian Pelatihan, Tujuan dan Manfaat pendidikan dan pelatihan, Pentingnya pendidikan dan pelatihan, Tahapan-Tahapan pendidikan dan pelatihan, Proses pendidikan dan pelatihan, Indikator pendidikan dan pelatihan, Metode pendidikan dan pelatihan, Pengertian Kinerja Karyawan , Pengukuran Kinerja Karyawan, Manfaat dan Tujuan Kinerja, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Metode Penilaian Kinerja dan Indikator Kinerja Karyawan, Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, Ruang lingkup penelitian serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, metode penentuan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data, serta operasional variabel penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga Area Sumbagsel.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan disusun kesimpulan dari pembahasan pada Bab IV dan selanjutnya akan diberikan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan pada masa-masa yang akan datang.