BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian yang begitu cepat menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dengan banyaknya perusahaan yang ada. Dalam sebuah perusahaan sudah menjadi tugas manajemen untuk senantiasa berupaya agar dengan mengeluarkan biaya pada tingkat tertentu, para karyawan dapat berguna dengan daya guna dan hasil guna yang tinggi, sehingga akan sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu prestasi kerja karyawan dapat mencapai tingkat yang menguntungkan.

Memandang pentingnya manusia sebagai faktor produksi dan penggerak roda perusahaan, maka segala hal yang berkaitan dengan unsur manusia perlu diperhatikan. Kelangsungan hidup perusahaan ditujukan pada efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dimana yang bertanggung jawab adalah manajemen yang tepat dalam pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Ketepatan pengelolaan ini akan menghasilkan keluaran yang positif dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia ini seperti dikemukakan oleh Supardi yang mengatakan "pemanfaatan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan merupakan kunci keberhasilan pencapaian perusahaan". (Supardi, 1987, hlm.61).

Pada dasarnya dalam diri setiap individu atau karyawan mempunyai keinginan dan kebutuhan yang komplek. Kebutuhan yang beraneka ragam ini

turut memegang peranan penting dalam kegiatan dan perilaku manusia dan disini perusahaan dituntut untuk mengetahui salah satu kebutuhan yang tidak bisa lepas dari manusia adalah kebutuhan untuk berkembang dan belajar. Hal ini harus mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan.

Karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan sebenarnya telah memiliki pengetahuan tertentu, tetapi untuk lebih memberikan suatu tingkatan tertentu dalam hal pengetahuan dan keterampilan mereka mengenai bidang yang akan mereka tangani, mereka diberikan suatu latihan-latihan tertentu yang akan memberikan gambaran tentang apa yang akan mereka kerjakan nantinya. Pengenalan akan pekerjaan mereka nantinya lebih dikenal dengan istilah orientasi yang biasanya dilakukan disaat-saat awal mereka bekerja. Dengan adanya program orientasi yang dilakukan perusahaan akan dapat memberikan pengetahuan lebih dan kemampuan lebih kepada karyawan sehingga karyawan akan lebih percaya diri dan yakin dalam melakukan pekerjaannya.

Pengembangan karyawan tidak hanya diperlukan bagi karyawan baru saja akan tetapi karyawan lamapun membutuhkannya. Sesuai dengan sifat manusia yang selalu ingin berkembang dan agar karyawan lama selau dapat pengalaman baru yang tentunya akan bermanfaat demi kemajuan perusahaan.

Pelatihan karyawan dikenal dengan dua metode yaitu meliputi *On the Job Training* dan *Off the Job Training. On the Job Training* sering disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi

pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor (Rivai, 2004, hlm.242). Sedangkan *Off the Job Training* dilaksanakan pada lokasi yang terpisah. Program ini memberikan individu-individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu reguler mereka (Simamora, 1997, hlm.398). Kedua metode atau teknik pelatihan tersebut diatas harus dapat diterapkan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing perusahaan. Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, diperlukan bagi karyawan agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan yang ada sehingga dalam bekerjapun mereka dapat menyelesaikan setiap persoalan yang muncul dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula.

Kalau kita mengamati seorang karyawan yang belum ahli belajar memperoleh suatu ketrampilan tertentu nampaklah suatu proses yang cukup rumit sedang berlangsung. Dari berbagai penelitian yang dikemukakan berbagai prinsip yang berguna sebagai pedoman dalam pelatihan, ada 5 prinsip pelatihan yaitu motivasi, pengetahuan, keterampilan, apresiasi bekerja aktif dan perbedaan individu (Heidjrachman dan Husnan, 1990, hlm.82) yang memiliki berbagai manfaat tidak hanya bagi karyawan saja akan tetapi juga bagi perusahaan dimana dengan adanya pelatihan ini akan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memperbaiki setiap pekerjaan dan menambah pengetahuan mereka.

Masing-masing perusahaan memiliki program yang berbeda dalam pelatihan karyawannya. Program tersebut disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, kondisi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Begitu juga dengan PT. Artha Envirotama, sebuah perusahaan yang bergerak dalam pengadaan air mineral kemasan dengan merek "Evita" yang berada di Yogyakarta juga perlu memperhatikan pelatihan karyawannya dimana akan bermanfaat untuk kemajuan perusahaan kedepannya dan menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan sejenis yang ada di Indonesia.

Dengan latar belakang dan keinginan untuk mengetahui lebih lanjut masalah tersebut, maka penyusun tertarik untuk meneliti dengan judul : "**Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta".**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengajukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara prinsip pelatihan yaitu motivasi, pengetahuan, keterampilan, apresiasi bekerja aktif dan perbedaan individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Artha Envirotama Yogyakarta?.