

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kementrian Perindustrian telah menyusun inisiatif “Making Indonesia 4.0” untuk mengimplementasikan strategi dan Peta Jalan 4IR di Indonesia. Peta Jalan Making Indonesia 4.0 memberikan arah dan strategi yang jelas bagi pergerakan industri Indonesia di masa yang akan datang, termasuk di lima sektor yang menjadi fokus, yaitu; (i) makanan dan minuman, (ii) tekstil dan pakaian, (iii) otomotif, (iv) kimia, dan (v) elektronik. Dan 10 prioritas nasional dalam upaya memperkuat struktur perindustrian Indonesia, meliputi; perbaikan alur aliran material, mendesain ulang zona industri, peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemberdayaan UMKM, menerapkan insentif investasi teknologi, pembentukan ekosistem inovasi, menarik investasi asing, harmonisasi aturan dan kebijakan, membangun infrastruktur dan akomodasi standar *sustainability*. (Kementrian Perindustrian Republik Indonesia).

Salah satu poin dari 10 prioritas nasional adalah adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, dorongan, daya dan karya yang menjadikannya sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya manusia mampu untuk bekerjasama baik itu dengan rekannya maupun dengan dirinya untuk mencapai tujuan

yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sejalan dengan pernyataan menurut Larasati (2018: 1) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Untuk mencapai kesuksesan, suatu perusahaan perlu mempunyai tolak ukur terhadap karyawan dan kinerja karyawan merupakan salah satunya. Hal ini sesuai dengan pendapat Dimas et al (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi sebuah kualitas organisasi adalah kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Menurut Masrah dan Mu'ah (2017: 138) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Terdapat berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan *training* atau pelatihan. Menurut pendapat Rahmat Hidayat dan Jaka dalam penelitiannya (2018: 2) *training is to improve job performance or achievement for employees in an organization or company*. Diperkuat oleh pendapat Wibowo (2017: 49) pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan serta untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi.

Ada beberapa metode pelatihan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah metode *on the job training*. menurut Swasto (dalam Dimas et al, 2018: 191) *on the job training* adalah suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan ditempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Metode *on the job training* dilakukan ditempat kerja yang sesungguhnya dan memberikan materi berupa tugas-tugas kepada karyawan untuk dikerjakan.

Metode *on the job training* relatif tidak mahal karena orang yang dilatih belajar sambil bekerja. Tidak membutuhkan fasilitas diluar kantor yang mahal seperti ruang kelas atau peralatan belajar tertentu. Metode ini juga memberikan pembelajaran, karena orang yang dilatih belajar sambil melakukannya dan mendapatkan timbal balik yang cepat atas prestasi mereka.

Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang berbeda-beda, karyawan mempunyai cara tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing – masing, misalnya dengan memperbanyak komunikasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (dalam Srimiatun dan Triana, 2017: 19) dengan terjalinnya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan instansi – instansi pemerintahan.

Menurut Irwansyah (2017: 2) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol – simbol, sinyal – sinyal, maupun perilaku dan tindakan.

Dalam dunia bisnis yang berskala kecil, menengah maupun besar, orang – orang yang berkecimpung di dalamnya (para pelaku bisnis) tidak dapat terlepas dari kegiatan komunikasi. Komunikasi di dalam organisasi terjadi setiap hari baik antar bawahan, bawahan dengan atasan dan begitu pula sebaliknya.

Beberapa uraian diatas relevan dengan keadaan karyawan bagian *sales promotion* yang berada di PT. Matahari Departement Store Tbk atau Matahari Departement Store cabang Tasikmalaya. Terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan bagian *sales promotion* di PT. Matahari Department Store cabang Tasikmalaya mengalami penurunan dengan ditandai oleh menurunnya performa PT. Matahari Department Store cabang Tasikmalaya dibanding dengan cabang di kota – kota lain. Performa PT. Matahari Department Store cabang Tasikmalaya selalu mendapati posisi rendah dibanding cabang di kota lain, juga beberapa gerai di PT. Matahari Department Store cabang Tasikmalaya pun telah ditutup.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Metode pelatihan yang diterapkan kepada karyawan bagian *sales promotion* adalah metode *on the job training*. Dikarenakan pelatih berasal dari karyawan senior yang lebih berpengalaman, pelatihan yang dilakukan cenderung tidak sesuai dengan prosedur atau asal – asalan, mengakibatkan kinerja karyawan bagian *sales promotion* tidak maksimal.

Selain *on the job training*, karyawan bagian *sales promotion* dituntut untuk mempunyai keterampilan penunjang, salah satunya adalah komunikasi.

Proses komunikasi organisasi pada PT. Matahari Department Store cabang Tasikmalaya tidak selalu berjalan dengan baik. Hal ini ditandai dengan proses penyampaian informasi mengenai pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur, ketepatan informasi yang diberikan terkadang tidak begitu jelas, juga waktu yang disediakan atasan untuk bawahannya terkadang selalu tidak tepat, mengakibatkan kinerja karyawan bagian *sales promotion* tidak maksimal.

Dilihat dari pokok permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh *On The Job Training* Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”** (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan bagian *Sales Promotion* di PT. Matahari Department Store Tbk cabang Tasikmalaya).

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh *On The Job Training* dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sejauh mana *on the job training* yang dilakukan oleh PT. Matahari Department Store yang ada di Tasikmalaya pada karyawan bagian *sales promotion*.
2. Sejauh mana komunikasi yang dilakukan oleh PT. Matahari Department Store yang ada di Tasikmalaya pada karyawan bagian *sales promotion*.
3. Sejauh mana kinerja karyawan bagian *sales promotion* PT. Matahari Department Store yang ada di Tasikmalaya.

4. Sejauh mana pengaruh *on the job training* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian *sales promotion* PT. Matahari Department Store yang ada di Tasikmalaya.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *On the job training* yang dilakukan oleh PT. Matahari Department Store yang ada di Tasikmalaya pada karyawan bagian *sales promotion*.
2. Komunikasi yang dilakukan oleh PT. Matahari Department Store yang ada di Tasikmalaya pada karyawan bagian *sales promotion*.
3. Kinerja karyawan bagian *sales promotion* PT. Matahari Department Store yang ada di Tasikmalaya.
4. Pengaruh *on the job training* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian *sales promotion* PT. Matahari Department Store yang ada di Tasikmalaya.

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *on the job training* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh *on the job training* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini dapat menambah keragaman karya tulis ilmiah di lingkungan kampus khususnya Fakultas Ekonomi serta untuk memberikan manfaat bagi kepentingan akademik.

1.5. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Matahari Department Store Tbk yang berada di Tasikmalaya dengan alamat kantor di Jl. Veteran No. 30, Cilembang, Kecamatan Cihideung, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46123.

Adapun jadwal penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan, terhitung mulai dari bulan September s.d. bulan Februari sesuai dengan jadwal yang terlampir.