

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan teknologi dan komunikasi pada akhir-akhir ini telah membawa perubahan yang signifikan dalam penerapan dalam keseharian di setiap perusahaan. Perubahan yang terjadi dalam era teknologi dan komunikasi tersebut telah mengubah cara perusahaan dalam menjalankan bisnisnya serta juga mengubah perilaku, preferensi dan tuntutan konsumen (Hernawan, 1999). Struktur persaingan pun berubah menjadi sangat kompetitif, dan hanya akan dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi dan berkelanjutan (speed, innovation and sustainable) (Taufik, 1999). Oleh sebab itu, investasi yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan perusahaan agar tetap survive dan berkembang dengan baik (Bambang, 2000).

Pentingnya program pelatihan dan pengembangan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di semua level organisasi. Perusahaan haruslah mampu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, individu, model dan jenis pelatihan dan pengembangan serta departemen / level yang akan dilatih agar dapat disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sehingga membuka peluang terjadinya alih ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik dimasa depan.

Pelatihan (training) bisa diartikan sebagai setiap aktivitas formal dan informal yang memberikan kontribusi terhadap perbaikan dan peningkatan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Pelatihan sebenarnya melibatkan lebih dari sekedar pembelajaran. Pelatihan mencakup pembelajaran untuk melakukan sesuatu dan jika itu berhasil, maka hasilnya terlihat dalam melakukan sesuatu secara berbeda. (Suryana, 2006).

Persoalan yang timbul dalam pelatihan dan pengembangan dilakukan perusahaan seringkali belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, tugas dan individu sehingga tidak mendukung prestasi kerja dan karir karyawan sedangkan biaya yang dikeluarkan cukup besar.

Program pelatihan yang diterapkan dalam dunia perhotelan umumnya diterapkan pada karyawan baru yang belum mempunyai pengetahuan secara menyeluruh tentang praktek perhotelan. Program pelatihan diperhotelan lebih dikenal dengan program pengembangan yang diterapkan pada karyawan-karyawan baru yang akan menempati di bagian front office atau bagian depan yang bertugas untuk melayani konsumen dalam hal bertransaksi dan aktivitas lainnya untuk melayani dan memberikan informasi yang jelas kepada konsumen tentang jasa dan produk di hotel ini.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan harus menonjolkan usaha untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah untuk memperbaiki produktivitas kerja tenaga kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja manusia akan mendapat hasil yang lebih tinggi bila tenaga kerja tersebut mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Tenaga kerja yang berpengalaman akan biasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Perusahaan harus menjalankan usaha untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Tujuan dari pengembangan adalah untuk memperbaiki produktivitas tenaga kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin mengetahui pengaruh *on the job training* dan *off the job training* terhadap produktivitas kerja karyawan pada hotel Lor In Solo. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **‘Pengaruh *On The Job Training* dan *Off The Job Training* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Lor Inn Solo.’**

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *on the job training* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Lor In Solo .
2. Apakah *off the job training* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Lor In Solo .
3. Faktor apa yang paling berpengaruh antara *on the job training* dan *off the job training* terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Lor In Solo.

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah *on the job training* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Lor In Solo.
2. Untuk mengetahui apakah *off the job training* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Lor In Solo.
3. Untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh antara *on the job training* dan *off the job training* terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Lor In Solo.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh adalah:

1. Bagi Peneliti :

Hasil penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi khususnya tentang kegiatan sumber daya manusia.

2. Bagi instansi :

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu masukan atau bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Lor In Solo.

3. Bagi Pihak Lain :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan terutama pada pendekatan dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Lor In Solo.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan tentang teori-teori yang digunakan untuk mendukung atau sebagai dasar dalam menyelesaikan masalah yaitu : Manajemen sumber daya manusia, on the job training dan off the job training.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang teknik pengumpulan data dan sumber data, populasi, dan sample serta tehnik analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DATA**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil dari penelitian pada Hotel Lor In Solo.

### **BAB V : PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk obyek penelitian ataupun bagi penelitian selanjutnya.