

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan. Pembinaan terhadap sumber daya manusia adalah suatu kewajiban bagi perusahaan agar sumber daya manusia dapat terus meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang dapat mewujudkan keberhasilan sebuah perusahaan adalah kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok sebagai penggerak utama untuk kelancaran kegiatan usaha. Agar perusahaan dapat dikatakan maju maka bisa dilihat dari sumber daya manusia di perusahaan yang bekerja secara maksimal dan bisa mencapai sasaran yang diinginkan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi

perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan.

Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Sasaran strategis mempunyai implikasi yang terdiri dari fungsi operasional, produksi, finansial, pemasaran, dan sumber daya manusia, sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Perusahaan atau organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Maka dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan.

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan.

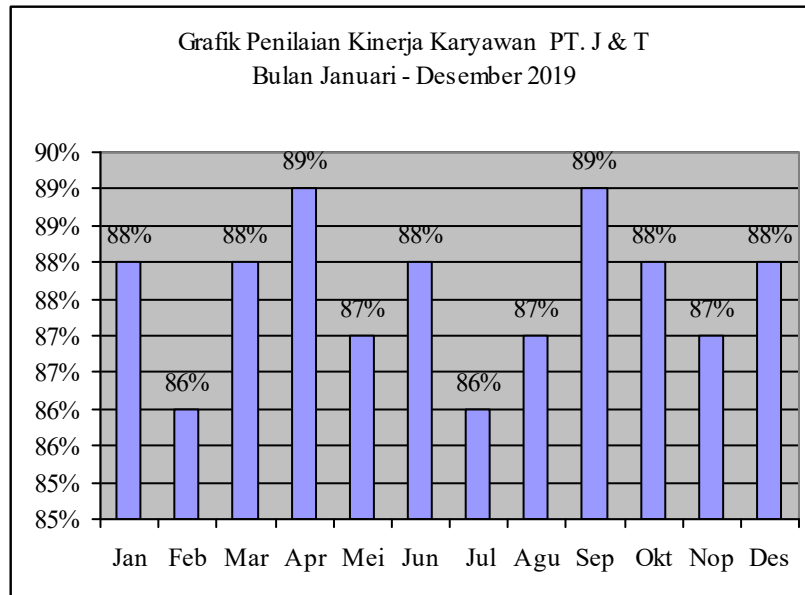
Kinerja karyawan sangatlah perlu diperhatikan, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

PT. J & T Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa untuk melayani kebutuhan masyarakat dalam hal surat, paket, dan logistik serta jasa keuangan. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat, paket, dan logistik yang terus meningkat, sementara itu persaingan dari usaha sejenis seperti perusahaan-perusahaan jasa titipan yang semakin menjamur, maka PT. J & T Medan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat, paket, dan logistik yang berkualitas serta menghadapi persaingan dari perusahaan jasa penitipan.

Dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan, masih terdapat kinerja karyawan PT. J & T yang tergolong rendah, dimana pelayanan surat, paket dan logistik tidak sampai tepat waktu dan masih adanya keluhan dari pelanggan tentang karyawan yang berperilaku tidak memuaskan dengan tidak mengindahkan keluhan-keluhan dari pelanggan.

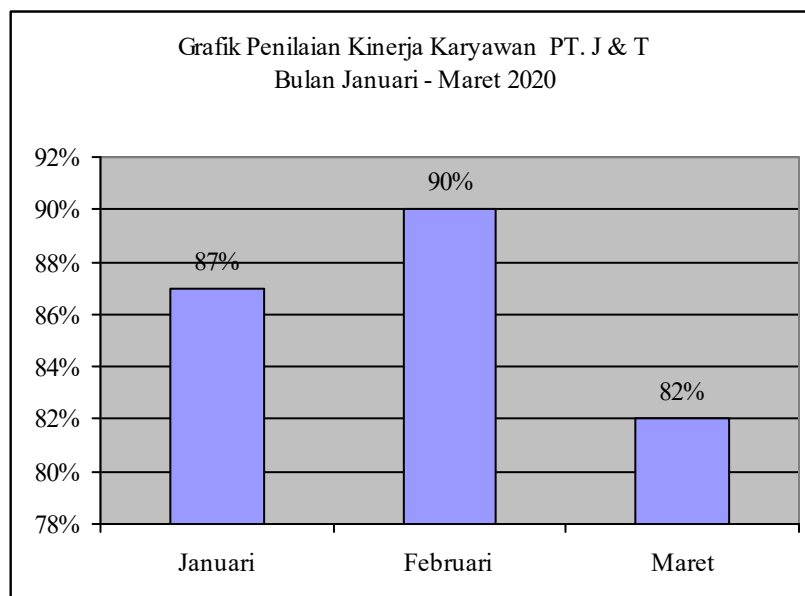
Penilaian kinerja PT. J & T didasarkan dalam 5 kriteria. Dimana penilaian prestasi kerjanya berdasarkan atas 5 faktor, yaitu : prestasi kerja, tanggung jawab,

ketaatan, kerjasama dan kejujuran. Kinerja karyawan PT. J & T terbilang kurang bagus, dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan dari bulan Januari hingga bulan Desember 2019 pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bulan Januari – Desember 2019

Penilaian kinerja karyawan dari bulan Januari hingga bulan Maret 2020 dapat dilihat pada pada Gambar 1.2.



Gambar 1.2. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bulan Januari – Maret 2020.

Dapat dilihat pada bulan Januari persentase kinerja karyawan PT. J & T tergolong sedang yaitu sebesar 87%, dan mengalami peningkatan pada bulan Februari sebesar 90%. Namun, pada bulan selanjutnya yaitu bulan Maret sampai mengalami penurunan, dimana perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan.

Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan ke konsumen PT. J & T Medan membutuhkan karyawan yang handal, dan setiap tahunnya perusahaan selalu mengadakan pelatihan bagi karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatkan pengetahuan dan keahlian untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik.

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Sebuah perusahaan atau lembaga mengadakan pelatihan kerja bagi karyawannya. Hal ini menandakan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih menguasai pekerjaan yang diembannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan

terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerjanya. Pada Tabel 1.1. dideskripsikan data mengenai kehadiran karyawan dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang diambil secara acak pada periode bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2020.

Tabel 1.1. Jumlah Kegiatan Pelatihan pada PT. J & T Medan Periode Januari – Maret 2020

No	Topik	Partisipasi	Tanggal
1	Aturan Penanganan Pengiriman Cargo	15 orang	14 Januari 2020
2	Dokumen Pendukung Pengiriman Cargo	11 orang	16 Februari 2020
3	Penanganan <i>irregularity</i> & <i>claim</i> kehilangan, kerusakan cargo	12 orang	1 Maret 2020

Sumber : PT. J & T Medan (2020)

Dari Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan tentang penanganan pengiriman barang/cargo, serta penanganan masalah-masalah yang terjadi dalam pengiriman cargo.

Berdasarkan pada penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti pada PT. J & T Medan, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam perusahaan, seperti proses pengiriman barang yang kurang tepat waktu dan terjadinya beberapa kerusakan pada barang yang dikirim. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik yang mungkin diakibatkan kurangnya disiplin dan keterampilan karyawan. Kinerja yang baik dapat diperoleh dari beberapa hal yang dapat menunjang dalam suatu pekerjaan yang diembannya. Dengan adanya pelatihan kerja bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan

dilakukannya pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. J & T Medan. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat judul "**Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan J & T Medan)**".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja karyawan pada perusahaan J & T Medan masih kurang baik pelaksanaannya.
2. Kinerja karyawan perusahaan masih tergolong rendah, sehingga harus dilakukan peningkatan.

1.3. Batasan Masalah

Oleh karena keterbatasan penulis dari sisi waktu dan data dari perusahaan dan juga agar masalah yang dianalisis pada penelitian ini lebih terarah dan sesuai dengan tujuan maka peneliti membatasi masalah pada pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah **Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan J & T Medan?**

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan J & T Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dari penelitian ini akan menghasilkan suatu masukan pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam memperbaiki pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat dalam memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

3. Peneliti Selanjutnya

Sebagai dasar dalam melakukan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.