

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan atau organisasi, dan karyawan. Sumber daya manusia merupakan jantung dari jalannya seluruh aktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena segala aktivitas dapat berjalan dengan baik jika sumber daya yang ada dikelola dengan baik.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan organisasi yang lengkap melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, yaitu semua individu merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan begitu, sumber daya manusia menjadi kunci utama kelancaran dan kesuksesan semua aktivitas bisnis yang dikerjakan untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang bersaing harus sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga organisasi memerlukan sebuah media, dimana media tersebut menjadi sebuah tempat untuk pegawai meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, serta

mengembangkan pengetahuan tersebut. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan media yang sangat penting dalam hal menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, maka pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir agar setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu, serta pelatihan juga merupakan sarana untuk mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat.

Tahap pengembangan sama seperti pada pelatihan, yaitu pegawai diberikan sebuah program pendidikan, tetapi program pendidikan tersebut diberikan dalam waktu jangka panjang. Pada tahap pengembangan ini, pegawai mempelajari konsep dan teori serta menggali ide-ide kreatif untuk tujuan perusahaan (Rowland et al., 2016). Pengembangan SDM adalah suatu proses sistematis dan terencana yang berkaitan dengan pelatihan, pendidikan, dan pengelolaan karyawan untuk

memperbaiki kerja karyawan sehingga dapat mencapai kualitas karyawan yang diharapkan.

Program pelatihan dan pengembangan memiliki peran bagi karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut. Pelatihan dan pengembangan berhubungan langsung dengan karyawan, ketika karyawan sudah mengikuti program kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM maka dapat dipastikan karyawan telah mendapatkan keterampilan yang lebih baik dibandingkan karyawan lain yang tidak mengikuti program tersebut. Dampak dari karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan dengan baik yaitu kinerja karyawan yang meningkat. Kinerja karyawan merupakan faktor keberhasilan yang diharapkan suatu perusahaan. Banyaknya karyawan yang memiliki kinerja tinggi, akan mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh sehingga perusahaan menjadi berkembang dan bertahan ditengah persaingan global yang semakin kompetitif (Adianto & Sugiyanto, 2019). Tidak hanya menyelenggarakan pengembangan dan pelatihan, pengelolaan program pelatihan pun juga penting agar mendapatkan banyak manfaat dan pelaksanaan pelatihan menjadi lebih efektif. Hal ini sangat diperlukan sebab peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan berpotensi menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh setiap perusahaan, seperti halnya pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang.

Program pelatihan dan pengembangan memiliki peran bagi karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut. Pelatihan dan pengembangan berhubungan langsung

dengan karyawan, ketika karyawan sudah mengikuti program kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM maka dapat dipastikan karyawan telah mendapatkan keterampilan yang lebih baik dibandingkan karyawan lain yang tidak mengikuti program tersebut (Rahinnaya & Surya Perdhana, 2016). Dampak dari karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan dengan baik yaitu kinerja karyawan yang meningkat. Oleh karenanya, karyawan sebagai asset perusahaan harus mendapatkan kesempatan untuk dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*), sehingga setiap karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada dirinya.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos

Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh pelosok tana air. Kantor pos ini melayani pengiriman barang, dokumen, *Express Mail Service* (EMS) dan paket dalam negeri dan pengiriman paket laur negeri melalui pos Inndonesia international. Customer pos dapat melakukan cek tarif pos Indonesia melalui situs resmi, selain itu tracking pos atau lacak kiriman pos juga dapat dilakukan via online melauai web resmi Pos Indonesia.

Bidang usaha yang dijalankan oleh Pos Indonesia(PERSERO) Cabang Kupang adalah Usaha Pokok (Core Business) yang meliputi Layanan Fisik berupa Layanan Surat Pos, Layanan paket Pos, Layanan Giro Pos, Layanan Filateli dan Layanan Elektronik berupa Layanan Wesel Pos dan Layanan Cek Pos. Adapun Usaha Penunjang (Non Core Business) meliputi: Penyewaan ruang atau tempat, Usaha Transportasi, Bank Pos, Belanja lewat Pos, Berbagai Layanan keagenan seperti: Pembayaran Angsuran Motor FIF, Pembayaran Telepon, Pembayaran Rekening Listrik, Kualifikassi Guru, Beasiswa Murid, Bantuan Langsung Tunai (BLT), Pembayaran PDAM dan lain-lain.

Tabel 1.1

Tabel Absensi Kantor Pos Cabang Kupang Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I/C	A			
JANUARI	83	24	1992	1	2	1	4	1988	0,20%
PEBRUARI	83	23	1909	0	14	1	15	1894	0,79%
MARET	83	24	1992	5	1	2	8	1984	0,40%
APRIL	83	25	2075	2	30	1	33	2042	1,61%
MEI	83	17	1411	8	30	1	39	1372	2,84%
JUNI	82	25	2050	0	30	0	30	2020	1,49%
JULI	82	26	2132	1	1	1	3	2129	0,14%
AGUSTUS	82	24	1968	10	7	1	18	1950	0,92%
SEPTEMBER	82	26	2132	2	0	0	2	2130	0,09%
OKTOBER	82	25	2050	10	2	1	13	2037	0,64%
NOPEMBER	80	26	2080	1	8	2	11	2069	0,53%
DESEMBER	80	23	1840	1	3	2	6	1834	0,33%

Sumber data: Hasil Olahan Peneliti

Cara menghitung tingkat absensi pegawai adalah dengan cara sebagai berikut:

Persentase Tingkat Absensi = (Jumlah hari tidak hadir : Jumlah hari kerja nyata) x 100%.

Contohnya pada Bulan Januari:

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah Hari Kerja Nyata} &= \text{Jumlah Hari Kerja} - \text{Jumlah Hari Tidak Hadir} \\
 &= 1992 - 4 \\
 &= 1988
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Persentase Tingkat Absensi} &= (4 \text{ hari} : 1988 \text{ hari}) \times 100\% \\ &= 0,20 \%\end{aligned}$$

Data tabel 1.1 Tahun 2021 tingkat absensi karyawan terlihat mengalami peningkatan, yaitu tingkat absensi pada bulan Januari hingga bulan Mei sebesar 0,2% sampai 2,8%. Namun pada bulan Juni hingga Desember terjadi penurunan kembali tingkat absensi dari angka 1,5% menjadi 0,3%. Kenaikan Tingkat absensi ini terjadi ketika banyaknya karyawan yang tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Reni Juwita (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan parsial variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir.

Roswaty dan Andika Maulana Siddiq (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan pengembangan) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) secara positif dan signifikan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis tertarik dengan judul **“Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang”**

1.2 Masalah Penelitian

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka menjadi persoalan dalam penelitian adalah:

- a. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang?
- b. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang?

1.4 Tujuan dan Kemanfaatan Penelitian

1.4.1 Tujuan

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang

- b. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Kemanfaatan Akademis

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

- b. Kemanfaatan Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi PT. Pos Indonesia Cabang Kupang dalam peningkatan kinerja pegawainya.