

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menuntut suatu perusahaan tersebut untuk dapat mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Melalui SDM yang berkualitas diharapkan dapat menjawab tantangan di masa yang akan datang.

Untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan perusahaan tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena karyawan biasanya akan bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerja apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Kinerja karyawan tergantung kepada kemauan dan keterampilan kerjanya. Kemauan kerja sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi kerja yang dihadapi serta sikap terhadap pekerjaan yang dibebankan. Sedangkan keterampilan kerja sangat tergantung dari kemampuan pribadi serta pengalaman dan latihan kerja yang di alami, dan motivasi sebagai dukungan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan yang didirikan oleh PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Medan. PT. Tiki JNE merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik. PT. Tiki JNE Cabang Medan kerap kali mendapat sorotan, Hal ini dikarenakan kinerja dari para karyawan memiliki kualitas yang rendah. Kualitas kerja yang rendah tersebut dapat dilihat melalui penilaian terhadap kedisiplinan, ketepatan, ketelitian,

inisiatif, tanggung jawab, kesetiaan baik terhadap jabatan, dan wewenang yang dimiliki oleh karyawan di PT. Tiki JNE Cabang Medan.

Persentase hasil penilaian kinerja karyawan kurir di PT. Tiki JNE Cabang Medan pada Tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 83,20 % , sedangkan pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 82,83 %. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan kurir kurang maksimal dan tidak diinformasikan dengan baik.

Pelatihan yang tidak secara maksimal serta kurang diinformasikan dengan baik pada tahun 2015-2016, menyebabkan kemunculan beberapa kasus yang menjadi permasalahan yang menjadi sorotan di PT. Tiki JNE. Beberapa kasus tersebut muncul akibat penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan di PT. Tiki JNE. Kasus-kasus tersebut dapat dilihat dengan masalah yang timbul akibat pelatihan terhadap karyawan yang tidak dilakukan secara maksimal di PT. Tiki JNE Cabang Medan Periode 2015-2016 dengan masalah keterlambatan pengiriman yang berjumlah 20 kasus, barang pengiriman rusak yang berjumlah 6 kasus, alamat tidak diketahui yang berjumlah 48 kasus, barang tertukar yang berjumlah 4 kasus, sehingga kasus yang ada berjumlah total 78 kasus. Hal tersebut dikarenakan karyawan kurir merasa kesulitan dalam mencari alamat penerima yang berpengaruh pada waktu pengiriman barang yang terbuang secara percuma sehingga dapat menimbulkan masalah lain yaitu keterlambatan penerimaan barang.

Data-data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan PT. Tiki JNE Cabang Medan dinilai “kurang baik”. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase penurunan kinerja karyawan yang lebih tinggi pada tahun 2015 dibandingkan peningkatan kinerja karyawan pada tahun 2016 yang disebabkan oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawan dilakukan kurang maksimal. Pencapaian kinerja yang unggul dapat terlaksana apabila suatu organisasi dapat menempatkan orang-orang yang tepat. Perkembangan karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan dan didukung dengan motivasi dengan tujuan meningkatkan kinerja serta keterampilan karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan perlu didukung dengan adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja. Tujuan dan sasaran dari PT. Tiki JNE Cabang Medan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan kurir dan meningkatkan semangat kerja dalam suatu perusahaan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Medan.”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki JNE Cabang Medan ?

2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki JNE Cabang Medan?
3. Apakah pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki JNE Cabang Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tiki JNE Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tiki JNE Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki JNE Cabang Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan sebagai sarana acara pembelajaran berdasarkan teori-teori yang di dapat di bangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai teori-teori manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan sebagai gambaran yang jelas mengenai pentingnya pelatihan dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan

dalam meningkatkan kinerja kerja terhadap karyawan. Sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya, dan mengambil kebijaksanaan dalam organisasi.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan dapat menjadi referensi untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian yang akan datang.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi penulis lain dalam melakukan penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

