

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian di Indonesia mengalami perubahan yang begitu pesat seiring dengan berkembangnya era globalisasi. Berkembang pesatnya perekonomian ini mengharuskan sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat meningkatkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Setiap perusahaan harus mampu bersaing dengan baik dengan sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan yang ada di lingkungan bisnis. Aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan. Perusahaan yang berkembang harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik dari segi *hardskill* maupun *softskill*, karena kinerja merupakan tolak ukur berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan. Ada banyak cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan yaitu dengan memberikan motivasi maupun pelatihan dan pengembangan karir.

Motivasi merupakan salah satu cara terbaik untuk memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja yang baik. Menurut Mulyadi (2016:115) “motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.” Dengan adanya motivasi langsung dari perusahaan akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam melakukan setiap pekerjaan. Motivasi ini tidak hanya untuk memberikan semangat karyawan dalam bekerja tetapi juga menunjukkan keakraban antara atasan dan bawahan maupun dengan antar karyawan lain. Masalah yang sering terjadi di PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo adalah adanya penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan pekerjaan karyawan tidak dapat diselesaikan sesuai target, sehingga dalam hal ini perusahaan sering melakukan motivasi untuk memberikan semangat kerja kepada karyawan.

Selain itu menurut Mulyadi (2016:103) “ pelatihan adalah salah satu proses cara belajar atau dengan membiasakan diri agar mampu melakukan sesuatu yang baru.” Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan karyawan bisa mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Masalah yang sering terjadi di PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo adalah karyawan baru kebanyakan dari mereka masih belum memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kriteria dalam bekerja, sehingga perusahaan sering melakukan program pelatihan terhadap karyawan baru tersebut. Dengan adanya program pelatihan perusahaan dapat lebih mudah dalam menilai kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan dapat mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan sehingga kinerja karyawan mencapai hasil yang optimal.

Selain adanya pelatihan terhadap karyawan baru PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo juga melakukan pengembangan karir. Menurut Mulyadi (2016:103) “pengembangan adalah suatu hal yang mampu mengembangkan secara bertahap dan teratur serta mengarah pada tujuan yang diinginkan.” Pengembangan karir diberikan kepada karyawan tetap dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas perusahaan serta karyawan tetap juga bisa menjadi *trainer* untuk karyawan baru. Masalah yang sering terjadi dalam pengembangan karir karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo adalah sulitnya karyawan dalam menyesuaikan jadwal karena keterbatasan waktu. Sehingga perusahaan harus menyusun jadwal sesuai dengan waktu yang dimiliki karyawan. Pengembangan karir harus dilaksanakan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses yang dilakukan.

Suatu perusahaan yang memberikan motivasi maupun pelatihan dan pengembangan karir dengan baik maka akan menghasilkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik pula. Menurut Sinambela (2017:481) “Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.”

PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. Lokasi PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo berada di Jl. Suroyo No. 33 Probolinggo.

Melihat perkembangan perekonomian dalam bidang jasa kurir di Indonesia berkembang pesat, maka tingkat persaingan antar jasa kurir semakin tinggi. Standard tinggi yang ingin dicapai PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo akan tercapai apabila karyawan memiliki kinerja yang baik. Kepuasan pelanggan dapat dilihat dari kinerja karyawan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan dapat memenuhi keinginan pelanggan.

Bedasarkan uraian permasalahan di atas, maka dengan itu penulis akan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo?
- b. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo?
- c. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi, pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi mahasiswa, penelitian yang dilakukan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan mengimplementasikan materi yang didapat pada saat kuliah di program studi manajemen.
- b. Bagi perusahaan, penelitian yang dilakukan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien.
- c. Bagi STIE Malangkecewara, sebagai bahan referensi mahasiswa untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan judul yang serupa.