

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang semakin pesat hingga saat ini menyebabkan persaingan pasar semakin ketat. Kinerja pada perusahaan saat ini akan mempengaruhi efisiensi biaya yang timbul dari perencanaan, proses kualitas yang diciptakan, dan efektivitas target sesuai yang diinginkan (Hamid, 2015:15). Persaingan pasar akan membuat perubahan yang terjadi di dunia bisnis mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting di setiap kegiatan ekonomi sampai sekarang ini. Peranan utama perusahaan dalam menjalankan kegiatannya akan mempengaruhi manusia di suatu organisasi melalui bidang pekerjaannya. Almasri (2017:136) menyatakan SDM menjadi salah satu bidang dari manajemen umum yang dapat meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Perusahaan mempunyai batas standar untuk memberikan jasanya yang akan meningkat di setiap tahunnya sehingga tahun berikutnya akan bertambah sesuai target yang diharapkan. Ketika perusahaan sudah mencapai target yang diinginkan maka perusahaan melakukan inovasi terbaru agar lebih berkembang dari sebelumnya.

SDM yang lebih efektif dapat meningkatkan kinerja dan potensi yang ada didalam program kerja perusahaan. Dalam program tersebut SDM bukan hanya terkait dengan jabatan ataupun pekerjaan melainkan peningkatan wawasan cara berpikir, kemampuan bekerja sama, serta sikap menghadapi perubahan lingkungan. Hal ini menjadi kesempatan yang tepat bagi manajemen SDM untuk meningkatkan produktivitas dalam program tersebut agar setiap karyawan memiliki keterampilan. Nurbiyati (2015:52) menjelaskan pengembangan SDM dapat menjaga serta mendukung produktivitas, isolasi perusahaan dari kekurangan keterampilan dengan mempersiapkan tenaga kerja untuk pekerjaan saat ini dan masa depan.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan terlebih dahulu harus meningkatkan faktor-faktor penyebab peningkatan kinerja. Dalam hal ini yaitu peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, kehadiran dan pengembangan karyawan harus lebih konsisten agar dapat memaksimalkan kinerjanya untuk perusahaan. Keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu (Hidayat, 2015:3).

Evaluasi kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dalam rumusan yang lebih singkat, evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim dan individu. Sidanti (2015:46) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja juga memenuhi maksud pemberian umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

SDM yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja sehingga pengelolaan talenta yang dimiliki saat ini bisa berkompetisi dengan perusahaan lainnya. Kegiatan untuk mendayagunakan SDM, sarana dan prasarana serta berbagai potensi yang tersedia atau yang dapat disediakan untuk digunakan secara efisien dan efektif dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau lembaga. Pribadi (2016:105) mengatakan bahwa pengelolaan secara khusus diberikan dengan pelatihan-pelatihan dari eksternal maupun internal, serta penempatan pada posisi-posisi strategis tertentu sebagai upaya memperkaya pekerjaan serta percepatan kemajuan karir bagi karyawan.

Suwendra (2016:15) menjelaskan dengan melakukan pelatihan kepada karyawan maka keahlian dan keterampilan karyawan dapat meningkat dengan

baik, karyawan juga mendapat keterampilan, keahlian dan pengetahuan baru. Demikian pula dengan program pelatihan, hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan.

Pelatihan yang diadakan di perusahaan sangat diperlukan sekali bagi karyawan baru masuk maupun karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan tersebut. Sebab karyawan baru di perusahaan sangat membutuhkan pelatihan sebelum menjalankan tugasnya yang menjadi kewajibannya, sedangkan karyawan lama memerlukan pelatihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya untuk mempersiapkan diri yang akan dimutasi atau di promosikan. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras dengan baik untuk mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi (Astuti 2016:70).

Jasa pengiriman barang merupakan suatu bentuk pelayanan publik yang menawarkan kemudahan dalam proses mengirim suatu barang dari satu kota ke kota lain atau dari satu negara ke negara lainnya dengan aman dan dapat dipertanggung jawabkan oleh pihak jasa tersebut. Pengiriman barang pada jasa dapat berupa dokumen, logistik, produk elektronik, hewan, vaksin. Alat transportasi yang digunakan untuk mengirim barang dapat melalui jalur darat, laut maupun udara (Andini, 2018:15).

Sukwadi (2015:69) mengemukakan tingginya permintaan pengiriman barang di Indonesia, tidak terlepas dari campur tangan beberapa penyedia jasa pengiriman barang yang tumbuh di Indonesia. Masing-masing penyedia jasa pengiriman barang mempunyai strategi khusus dalam menjangkau pasar mereka. Seperti yang diketahui perusahaan jasa pengiriman *express*, ekspedisi maupun *freight forwarding* mulai meningkat. Hal ini bisa menimbulkan persaingan makin ketat, tak hanya di dalam negeri tapi juga perusahaan asing. Banyak perusahaan jasa pengiriman *express*, ekspedisi (*delivery services*), maupun *freight forwarding* (pengiriman cargo).

Sebagai salah satu perusahaan *freight forwarding*, PT. Prima International Cargo telah memiliki komitmen yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk kondisi saat ini, kegiatan pelatihan karyawan yang rutin dilakukan oleh PT. Prima International Cargo untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus kinerja perusahaan. Keuntungan dari adanya pelatihan ini para karyawan akan lebih memahami pekerjaannya dan mengurangi kesalahan atau kekeliruan dalam melaksanakan tugasnya, menjamin tersedianya tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian.

. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh dari pelatihan yang dilaksanakan di PT Prima International Cargo terhadap kinerja karyawannya dengan mengukur kinerja sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan tersebut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah apakah ada pengaruh pelatihan 4DX terhadap kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan pada PT. Prima International Cargo ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan yang diberikan oleh PT. Prima International Cargo, baik pengaruhnya terhadap divisi pada perusahaan maupun unsur kerjanya.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak di antaranya :

### **1. Bagi peneliti**

Penelitian ini memberikan pengalaman kontribusi berupa pemahaman mengenai kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan, dan peneliti dapat membandingkan materi yang ada di perkuliahan dan di lapangan sehingga mengetahui penerapannya.

2. Bagi objek penelitian (PT. Prima International Cargo)

Hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan karena dapat berkontribusi melalui sumbangan pemikiran dalam hal kinerja karyawan melalui pelatihan yang ada pada PT. Prima International Cargo.