

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di dunia kerja semakin ketat dan kompetitif menuntut peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam keunggulan untuk bersaing bekerja. Menurut (Mangkunegara,2017:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia sudah baik, maka yang terjadi adalah Produktivitas sumber daya manusia tersebut akan meningkat. Menurut Tohardi (dikutip di Sutrisno, 2016:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan kompetensi dan pelatihan kerja karyawan, karena pada dasarnya kompetensi dan pelatihan kerja itu untuk meningkatkan keterampilan dan Produktivitas kerja. Menurut (Wibowo,2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya kompetensi menunjukkan

keterampilan atau pengetahuan seseorang yang dicirikan kepada profesionalisme seseorang itu dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan dalam bidang tersebut. Kompetensi juga sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan berbagai keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dapat menjalankan tugas dan bertanggung jawab secara efektif dalam bekerja. Dengan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dapat meningkatkan Produktivitas karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang juga mempengaruhi Produktivitas itu adalah pelatihan kerja. Pelatihan Menurut Rivai (dikutip di Sudaryo,dkk,2019:123) mengemukakan pendapatnya bahwa "Pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkah pegawai untuk mencapai tujuan organisasi". Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelaksanaan program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, khususnya apabila dihubungkan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan melakukan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dalam pelaksanaan pelatihan harus dilakukan dengan konsisten oleh perusahaan serta di sesuaikan dengan kebutuhan dari jenis/bidang pekerjaan karyawan masing-masing. Melalui pelatihan secara terus-menerus dan berkesimbangan, maka organisasi atau perusahaan tersebut dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa dan giro, bisnis komunikasi, bisnis logistik, bisnis keuangan dan filateli serta jasa lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Produk-produk layanan pos terbagi menjadi dua, yaitu bisnis surat paket dan bisnis jasa keuangan. Adapun bisnis jasa paket terdiri dari Pos Express, Pos Kilat Khusus, Paket Pos Jumbo, Paket Pos Biasa, Kargo Ritel, *Express Mail Service* (EMS), Paket Cepat Internasional, Pos Ekspor, Pos Tercatat Internasional, Paket Biasa Internasional, dan Pos Udara Internasional. Produk bisnis jasa keuangan berupa pospay, weselpos, giro pos, *fund distribution*, *bank channelling*. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja melayani pembayaran tagihan-tagihan umum yang ada dirumah tangga seperti listrik, air, telepon, pajak, cicilan kendaraan bermotor, dan kartu kredit.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dituntut dapat memiliki nilai lebih dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja semakin terpacu untuk terus meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan, sehingga nantinya dapat memberikaan pelayanan yang memuskan bagi pelanggan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari produktivitas kerjanya maka dari itu sangat penting untuk memperhatikan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi kelancaran perusahaan. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero)

Cabang Baturaja dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai kompetensi kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Mengenai Kompetensi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Rata-Rata
		5	4	3	2	1	
A.	Pengetahuan						
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai	23,3	40,0	33,3	3,3		2,83 %
2.	Memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll	40,0	40,0	20,0			3,20 %
3.	Dengan pengetahuan yang di miliki, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	40,0	36,7	23,3			3,17 %
B.	Keahlian						
4.	Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani	23,3	40,0	33,3	3,3		2,83 %
5.	Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi	43,3	40,0	16,7			3,27 %
6.	Dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh keahlian dalam menguasai teknologi sesuai pekerjaan.	36,7	46,7	16,7			3,20 %
C.	Sikap						
7.	Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja	36,7	43,3	20,0			3,17 %
8.	Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan	46,7	36,7	16,7			3,30 %
9.	Karyawan harus memiliki tindakan yang positif dalam menghadapi keluhan pelanggan	43,3	40,0	16,7			3,27 %

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2022).

Berdasarkan tabel 1.1 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai kompetensi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator pengetahuan yaitu sebesar 2,83 %, yang menyebutkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan, dimana latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan kriteria posisi jabatan sehingga memungkinkan karyawan tersebut tidak profesional dalam bekerja. Tingkat pendidikan juga membuat kompetensi itu tidak berbeda sama sekali di PT. Pos (Persero) Cabang Baturaja, dimana tingkat pendidikan SPV dan Asman rata-rata tamatan sekolah menengah atas sehingga bisa dikatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kompetensi yang dimiliki perusahaan tersebut.

Kemudian permasalahan lain dalam kompetensi yaitu pada indikator keahlian yaitu sebesar 2,83%, yang menyebutkan bahwa perusahaan menempatkan posisi jabatan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki, seperti karyawan yang berkompentensi dibidang teknik informatika menjabat sebagai kasir/admin SAP, karyawan yang seharusnya menjabat sebagai kasir/admin SAP berkompentensi dibidang ekonomi, sehingga terjadi hambatan dalam melaksanakan tugas seperti membuat laporan keuangan dan melakukan transaksi lainnya. Hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mengatasi masalah yang tidak sesuai dengan kompetensi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, perusahaan harus mengadakan pelatihan dan seminar dibidang

kasir, agar dapat meningkatkan skill atau kemampuan karyawan tersebut dan meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Tabel 2.2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai pelatihan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Berikut hasil dilakukannya penyebaran kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai pelatihan kerja kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Mengenai Pelatihan Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Rata-Rata
		5	4	3	2	1	
A.	Jenis Pelatihan						
1.	Jenis pelatihan yang dilakukan berlaku untuk semua karyawan	23,3	66,7	10,0			3,13%
2.	Jenis pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan Karyawan	26,7	50,0	23,3			3,03%
3.	Jenis pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan produktivitas karyawan	50,0	46,7	3,3			3,47%
B.	Tujuan						
4.	Setelah mengikuti pelatihan dapat memahami etika kerja yang harus diterapkan	33,3	53,3	13,3			3,20%
5.	Setelah mengikuti pelatihan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat	63,3	26,7	10,0			3,53%
6.	Tujuan pelatihan sudah sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai	23,3	40,0	33,3	3,3		2,83%
C.	Materi						
7.	Materi pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu menunjang pekerjaan	36,7	53,3	10,0			3,27%
8.	Materi pelatihan yang diberikan lengkap dan mudah dipahami	33,3	53,3	13,3			3,20%

9.	Materi pelatihan harus update agar mudah dipahami oleh karyawan yang sedang mengikuti pelatihan	26,7	63,3	10,0			3,17%
D.	Metode Yang Digunakan						
10.	Metode pelatihan dapat menambah wawasan serta dapat diaplikasikan kedalam pekerjaan	53,3	43,3	3,3			3,50%
11.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan	60,0	40,0				3,60%
12.	Metode pelatihan yang diberikan menarik dan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	20,0	56,7	23,3			2,97%
E.	Kualifikasi Peserta						
13.	Kualifikasi peserta pelatihan ialah semua karyawan tetap dan staf di PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja	60,0	26,7	13,3			3,47%
14.	Kualifikasi peserta pelatihan merupakan rekomendasi dari pimpinan berdasarkan pertimbangan dan kebijakan	53,3	43,3	3,3			3,50%
15.	Kualifikasi Peserta harus memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan	40,0	50,0	10,0			3,30%
F.	Kualifikasi Pelatih						
16.	Pelatih adalah orang yang berpengalaman dalam hal memberikan materi	40,0	50,0	10,0			3,30%
17.	Pelatih yang memberikan materi sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing	43,3	33,3	23,3			3,20%
18.	Pelatih berorientasi pada peningkatan keterampilan dan mampu membangkitkan motivasi peserta pelatihan	33,3	56,7	10,0			3,23%
G.	Waktu (Banyaknya sesi)						
19.	Waktu/sesi pelatihan di sesuaikan dengan banyaknya peserta yang mengikuti pelatihan	26,7	50,0	23,3			3,03%
20.	Dibutuhkan waktu jeda untuk istirahat dalam pelatihan	60,0	26,7	13,3			3,47%
21.	Waktu/sesi pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	30,0	50,0	20,0			3,10%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner (2022)

Berdasarkan tabel 2.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai pelatihan Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil

yang terdapat di indikator tujuan yaitu sebesar 2,83%, dimana dalam Tujuan pelatihan belum sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai pada saat menentukan pemilihan dan penetapan karyawan yang akan diberikan pelatihan belum tepat sasaran. Pada dasarnya saat melakukan pelatihan perusahaan ini hanya melaksanakan sekali saja program pelatihan kerja sehingga pada saat terjadi rotasi karyawan, masih banyak karyawan yang bingung mengenai pekerjaan baru yang akan dijalankan oleh karyawan tersebut. Misalkan pada rotasi karyawan bagian pemasaran ke pelayanan, mereka seringkali ada kesalahan pada saat melakukan pekerjaan yang terkadang salah mengentry kode pada aplikasi sehingga karyawan yang mendapat giliran pekerjaan dibagian penyortiran surat, kurir, dan pengantaran barang ada kesalahan dalam penyortiran surat sehingga dapat membuat pengiriman barang terlambat. Dengan begitu Pelatihan belum tepat tujuan sarannya dan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan pada masing-masing bidang pekerjaannya. Seharusnya pelatihan diadakan berulang lagi dan harus sesuai dengan pekerjaan yang di jalankan seperti pelatihan mengentry kode pada aplikasi, dan pelatihan dalam penyortiran barang agar pada saat rotasi karyawan tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang akhirnya akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.

Kemudian permasalahan lain dalam Pelatihan yaitu pada indikator metode yaitu sebesar 2,97%, yang menyebutkan bahwa metode pelatihan yang diberikan tidak menarik dan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dimana metode yang digunakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja yaitu *on the job* yang memungkinkan karyawan merasa belum sepenuhnya diberikan pengajaran

yang lebih untuk posisi kerjanya, memungkinkan pelatihnya tidak sepenuhnya ahli dalam menyampaikan keseluruhan informasi mengenai pekerjaan, untuk itu beberapa karyawan merasa tidak sepenuhnya menguasai bidang pekerjaannya dan juga pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja ini menerapkan jenis on job berupa rotasi karyawan, yang membuat beberapa karyawan belum sepenuhnya mampu mengemban posisi jabatan. Untuk itu seharusnya PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja harus memperhatikan metode yang dibutuhkan oleh karyawan dan bisa menginovasikan program pelatihan dengan menarik menggunakan presentase vidio, simulasi agar karyawan tidak merasa bosan dan jenuh.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas dapat dilihat adanya masalah dalam kompetensi dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka untuk mengetahui lebih lanjut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain:

a. Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan penulis sebagai sarana untuk bisa menerapkan teori-teori yang didapat dalam mata kuliah dengan kenyataan yang terjadi, dan juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti.

b. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga digunakan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan bidang dan kajian yang sama serta dapat menambah informasi sebagai tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan saran dan masukan guna meningkatkan sumber daya manusia perusahaan.