

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang ada didalam perusahaan tersebut. Perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan pada perusahaan itu sendiri, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kompeten maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci pokok perusahaan dalam mengembangkan dan menentukan keberhasilan pada perusahaan itu sendiri.

Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja bila adanya kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan. Karena dengan meningkatkan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas bisa diartikan atau sama dengan hasil kerja dari seseorang karyawan, hasil produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

Menurut (Sedermayanti, 2017: 272) Pelatihan merupakan segala kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu/pegawai sesuai dengan pekerjaan/jabatan yang dipegangnya atau berhubungan dengan tugas saat ini. 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. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan.

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 (Wibowo, 2017: 271). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karier yang tidak jelas adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat karyawan merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk karyawan memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung

jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karir untuk karyawan adalah perusahaan yang tidak menilai karyawan sebagai aset penting bagi perusahaan, karena karyawan juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir.

PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja merupakan salah satu perusahaan yang beralamatkan di Jl. Jend. A. Yani No. 56 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu Sumatera Selatan. PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja merupakan salah satu instansi yang bergerak dibidang layanan pos yang memiliki visi menjadi pilihan utama layanan logistik dan jasa keuangan (*to be the best choice for national logistics and financial service*). Namun dalam menghadapi era globalisasi ini yang menuntut produktifitas kerja karyawan sehingga terdapat beberapa kendala yang membuat visi perusahaan sedikit terhambat.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, ada permasalahan mengenai pelatihan dimana pelatihan yang diberikan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja belum maksimal dilihat dari kinerja atau kualitas karyawan dilihat dari metode pelatihan yang digunakan baik *on the job* seperti seminar, training, diklat, kursus, intruksi melalui media (video, *taperecord*, dan satelit), dan instruksi yang berbasis komputer belum berjalan, belum sesuai dengan kebutuhan karyawan seperti bidang dan pekerjaan berjalan langsung dengan karyawan seperti bagian pergudangan harusnya diberikan pelatihan sesuai dengan pekerjaannya dalam pengadaan dan penyusunan tata letak atau *lay out* penggudangan, bagian loket harusnya diberikan pelatihan tentang penguasaan yang berkaitan dengan

pekerjaan mereka menggunakan sistem data masuk dan keluar, bagian keuangan diberikan pelatihan tentang pembukuan secara modern menggunakan aplikasi *excel* dan lainnya. Selain bentuk metode pelatihan, PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja juga dalam menentukan pemilihan dan penetapan karyawan yang akan diberikan pelatihan belum dapat siapa dan bagaimana kriterianya dan penjadwalan pelatihan belum jelas kapan dan bagaimana dilaksanakan pelatihan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan masih kurang maksimal sehingga pengembangan karier belum tercapai dengan maksimal.

Selain fenomena mengenai pelatihan ada pula fenomena mengenai kompetensi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja karena dilihat dari kompetensi pendidikan dengan pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan kriteria posisi yang mereka miliki sehingga karyawan tersebut tidak profesional dalam bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja. Di sisi lain kualitas tingkat pendidikan juga membuat kompetensi itu tidak berbeda sama sekali diperusahaan tersebut dimana tingkat pendidikan manajer keseluruhan sarjana dan kepala kantor cabang rata-rata tamatan sekolah menengah atas dimana bisa dikatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kompetensi yang dimiliki perusahaan tersebut sehingga membuat pengembangan karier tidak optimal.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Dampak Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karier Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada dampak pelatihan dan kompetensi terhadap pengembangan karier karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja.

## **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 dampak pelatihan dan kompetensi terhadap pengembangan karier karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

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

### **a. Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi dan pengembangan karier karyawan.

### **b. Universitas**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah informasi dan tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

### **c. Perusahaan**

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