

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah PT Pos Indonesia (Persero)

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang. Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jendral G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itu pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantorpos online, serta dilengkapi elektronik mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

1.1.2 Logo Perusahaan PT Pos Indonesia (Persero)



Gambar 1.1

Logo PT Pos Indonesia (Persero)

(Sumber : Divisi SDM PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung)

Logo baru ini mulai digunakan sejak Perum Pos dan Giro berganti menjadi PT. Pos Indonesia yaitu mulai tahun 1995 hingga sekarang.

1.1.3 Visi, misi dan struktur organisasi PT Pos Indonesia (Persero)

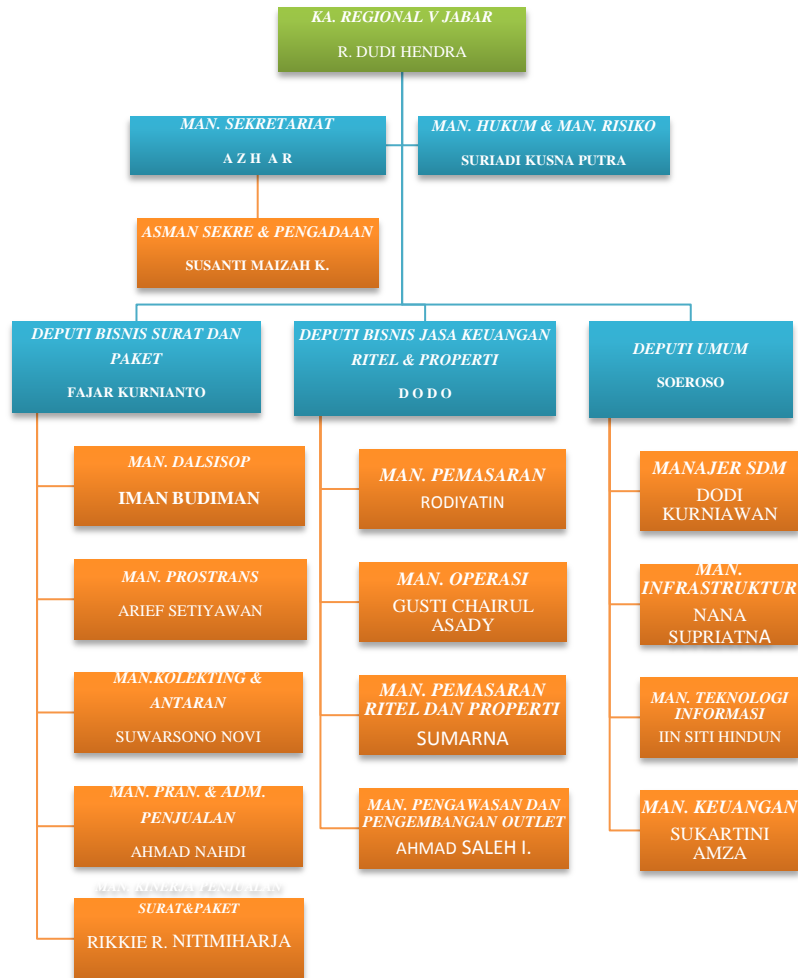
1. Visi

Menjadi perusahaan terbaik di Indonesia dengan menyediakan layanan surat, paket, logistik, ritel, dan properti yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

2. Misi

- 1) Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik.
- 2) Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi.
- 3) Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus tumbuh.
- 4) Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat.
- 5) Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung



Gambar 1.2

Struktur Organisasi PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung

(Sumber : Divisi SDM PT Pos Indonesia Regional V Bandung)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini, kebutuhan akan pengetahuan menjadi sangat penting untuk dimiliki khususnya di dalam dunia bisnis dan usaha. Dimana globalisasi mendorong suatu perusahaan untuk menjadi lebih efektif dan efisien guna mengikuti perubahan-perubahan yang muncul begitu pesat. Pengetahuan menjadi faktor penting di dalam performa kinerja. Suatu organisasi maupun perusahaan akan berusaha melakukan peningkatan performa kinerja karyawan dengan harapan kualitas kinerja akan semakin membaik dan tercapainya tujuan organisasi. Kinerja menurut Moehoeriono (2009) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu perusahaan guna tercapainya tujuan organisasi, dimana peran Sumber Daya Manusia menjadi penentu bagi terwujudnya organisasi yang berkualitas karena terdapat hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi dalam arti bahwa manusia tidak lagi mungkin mencapai berbagai tujuannya tanpa menggunakan jalur organisasional dan sebaliknya, setiap organisasi akan mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya. (P.Siagian, 2014)

Dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di dalam Perusahaan, maka program pengembangan SDM merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan guna mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia. Pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri, salah satu fungsi utama pengembangan SDM adalah Pelatihan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan,2011). Proses Pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan tugas tertentu, hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan dan peningkatan keterampilan di dalam organisasi.

Berdasarkan teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pegawai di dalam suatu organisasi adalah dengan pemberian program pelatihan yang diharapkan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Sebagaimana yang telah diprogramkan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung adalah dengan melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan guna untuk menambah pengetahuan, pemahaman dan kemampuan karyawan di segala bidang.

Tabel 1.1
Laporan Pelatihan Bulan Maret – September 2015
PT Pos Indonesia Regional V Bandung

No. Urut	Nama Pelatihan	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta
1	Pelatihan Pengelolaan Administrasi Keuangan.	16 s.d 17 Maret 2015	-
2	Pelatihan <i>e-Office</i> .	31 Maret 2015	-
3	<i>Workshop</i> SDM	7 s.d 8 April 2015	-
4	Monitoring Operasional Melalui <i>Web I-Pos & Tools Monitoring Swp</i> Regional.	30 April 2015	41 orang
5	<i>Refrshment Knowledge & Training Sap Fico</i> .	26 s.d 28 Mei 2015	95 orang
6	Tabungan Btn E'Batara, <i>Pospay & Remittance</i> .	8 s.d 9 Mei 2015	34 orang
7	Pelatihan Pajak Pengeluaran Kas, NPP, SAP & ITEMS	11 s.d 13 Mei 2015	-
8	Produk <i>Knowledge In Service Marketing For Sales Peoples</i> .	3 s.d 5 Juni 2015	64 orang

Bersambung

Sambungan

No. Urut	Nama Pelatihan	Tgl Pelaksanaan	Jumlah Peserta
9	Peserta Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa dan Tata Kelola Penyusunan Harga Perkiraan Sendiri (Hps)	19 s.d 20 Agustus 2015	36 Orang
10	Pelatihan Bidang Sdm (<i>Jobdesk& Smki</i>)	8 s.d 9 Sept 2015	87 Orang

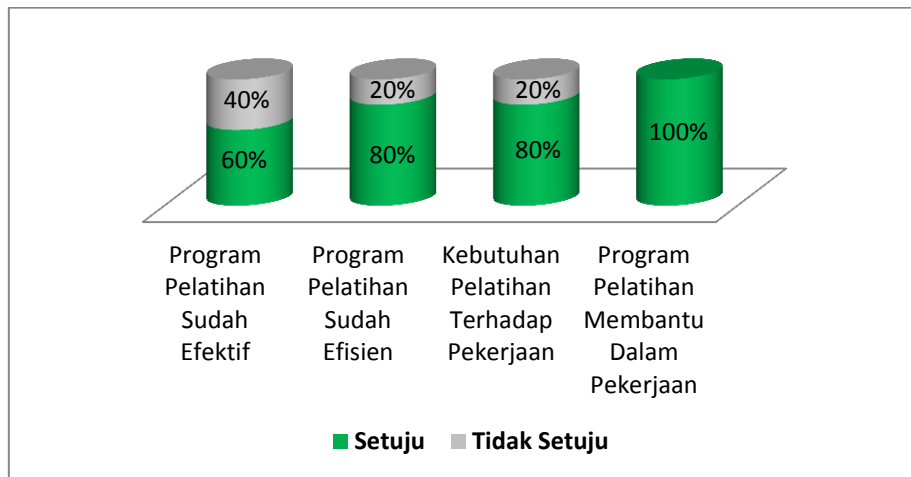
Sumber: data SDM PT Pos Indonesia Regional V Bandung

Dilihat dari laporan pelatihan bulan Maret – September 2015 yang di terima dari divisi SDM PT Pos Regional V Bandung, bahwa terjadinya kegiatan Pelatihan dengan periode, tema, tanggal dan jumlah peserta yang tercantum di dalam laporan yang di terima. Untuk melengkapi informasi terkait dengan topik penelitian ini, peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur dengan Kepala Program Pelatihan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur tersebut dijelaskan bahwa program Pelatihan yang dilakukan rutin diadakan setiap bulan dengan tema pelatihan, peserta dan jumlah peserta yang berbeda setiap bulannya. Seluruh karyawan wajib mengikuti Pelatihan minimal satu kali dalam satu tahun dan berlaku untuk seluruh divisi yang ada.

Sedangkan untuk melengkapi hasil wawancara tersebut, penulis menyebarkan kuesioner kepada 10 karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. Pengambilan 10 karyawan bertujuan untuk menunjang hasil wawancara yang telah dilakukan kepada penanggung jawab bidang program Pelatihan. Berdasarkan jawaban hasil pertanyaan kuisisioner awal (*pre-study*) yang di sebarakan pada 10 karyawan dari berbagai divisi pada PT Pos Indonesia Regional V Bandung, maka terdapat 6 karyawan setuju dan 4 karyawan tidak setuju jika program pelatihan sudah berjalan dengan efektif, 8 karyawan setuju dan 2 orang tidak setuju jika program pelatihan sudah berjalan dengan efisien, 8 karyawan setuju dan 2 orang tidak setuju jika pelatihan sesuai

dengan kebutuhan pekerjaan. 10 karyawan setuju jika program pelatihan membantu dalam pekerjaan. Lebih jelasnya dapat dilihat di dalam tabel 1.2 berikut :

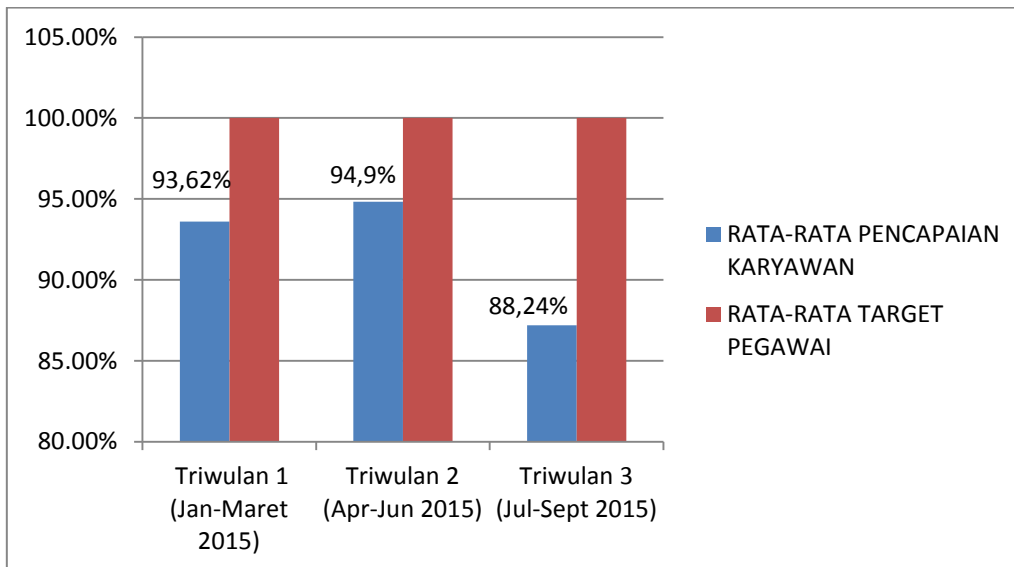
Tabel 1.2
Hasil *Pre-Study* PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung



Sumber : Data hasil olahan Pre-Study.

Dalam setiap tahunnya, setiap karyawan memiliki target kerja yang harus dicapai. Untuk mengukur kinerja karyawan tersebut, PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung menilai berdasarkan nilai rata-rata kerja individu. Dari data yang diperoleh, nilai rata-rata kerja individu yang terdapat di PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung tahun 2015 dapat terlihat pada tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.3 Nilai Rata-Rata Kerja Individu
PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung Tahun 2015**



Sumber: Data hasil olahan, SDM PT Pos Indonesia Regional V Bandung 2015.

Berdasarkan hasil olahan data tabel 1.3 diatas, terdapat rata-rata nilai kerja individual pada triwulan ke-1 tahun 2015 adalah sebesar 93,62%, Triwulan ke-2 mengalami peningkatan menjadi 94,9% dan triwulan ke-3 tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 88,24%. Maka jika dilihat dari hasil olahan data sasaran kerja individual tersebut, bisa dilihat terjadinya penurunan persentase target nilai kinerja pegawai dari triwulan 2 ke triwulan 3 tahun 2015 sebesar 6,66% dengan jumlah pegawai sebanyak 90 orang pada PT Pos Indonesia Regional V Bandung.

Jika disimpulkan maka pelatihan yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia Regional V Bandung terhadap karyawannya dalam 3 triwulan belum menunjukkan hasil yang meningkat terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan konsep teori yang menjelaskan bahwa menurut Byars & Rue (2010) dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia Wardhana (2014) bahwa Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul : **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO)REGIONAL V BANDUNG”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung?
3. Bagaimana pengaruh pelaksanaan Pelatihan baik secara parsial dan simultan terhadap Kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang ada, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan pelatihan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang pelatihan dan kinerja karyawan

1.5.2 Aspek Praktis

1. Manfaat Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, maka penulis berharap dapat menambah wawasan dalam manajemen sumber daya manusia serta memperoleh gambaran teori dalam dunia kerja.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi tambahan yang bermanfaat dalam upaya pengukuran keefektifan program pelatihan yang dilakukan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung terhadap karyawannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami pembahasan yang terdapat dalam skripsi, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai tinjauan pustaka penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian yang digunakan, variable operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan akhir yang di peroleh dari hasil penelitian dan juga saran-saran dari penulis yang diharapkan dapat berguna bagi pembaca.