

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS.

#### **1.1.1 Profil PT. POS**

POS merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang jasa kurir, logistic, dan transaksi keuangan. POS memiliki jaringan yang berdedikasi, system distribusi handal, layanan yang prima, kecepatan, ketetapan, serta harga yang kompetitif. Dalam pembangunan *POS shop* yang diimplementasikan untuk merubah *image* kantor POS konvensional menjadi kantor POS modern dengan pola layanan *one stop shopping*, yaitu *POStal Services* berupa layanan pengiriman surat, paket, jasa keuangan, penjualan *POStal Items* (materai, prangko, produk filateli, dan lain-lain) dan layanan *Online Shopping*. (<http://www.POSindonesia.co.id>)

#### **1.1.2 Visi dan Misi PT. POS**

##### **a. Visi**

Menjadi pilihan utama layanan logistik dan jasa keuangan (*to be the best choice for national logistics and financial services*).

##### **b. Misi**

- 1) Memberikan solusi layanan logistik *e-commerce* yang kompetitif (*to provide competitive e-commerce logistics service solutions*).
- 2) Menjalankan fungsi designated operator secara profesional dan kompetitif (*to serve the function of a designated operator professionally and competitively*).
- 3) Memberikan solusi jasa layanan keuangan terintegrasi yang kompetitif dalam rangka mendukung financial inclusion berbasis digital (*to provide competitive integrated financial services solutions in order to support digital - based financial inclusion*).

- 4) Memberikan solusi layanan dokumentasi dan otentikasi digital yang kompetitif (*to provide competitive digital documentation and authentic on service solutions*).

### **1.1.3 Sejarah PT. POS**

Sejarah mencatat keberadaan POS begitu panjang, Kantor POS pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal 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 itulah pelayanan POS telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantor POS Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantor POS Semarang untuk mengadakan perhubungan POS yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan POS kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan. ([www.POSIndonesia.co.id](http://www.POSIndonesia.co.id))

POS telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (POSt, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. 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 giro POS baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT POS (Persero). ([www.POSIndonesia.co.id](http://www.POSIndonesia.co.id))

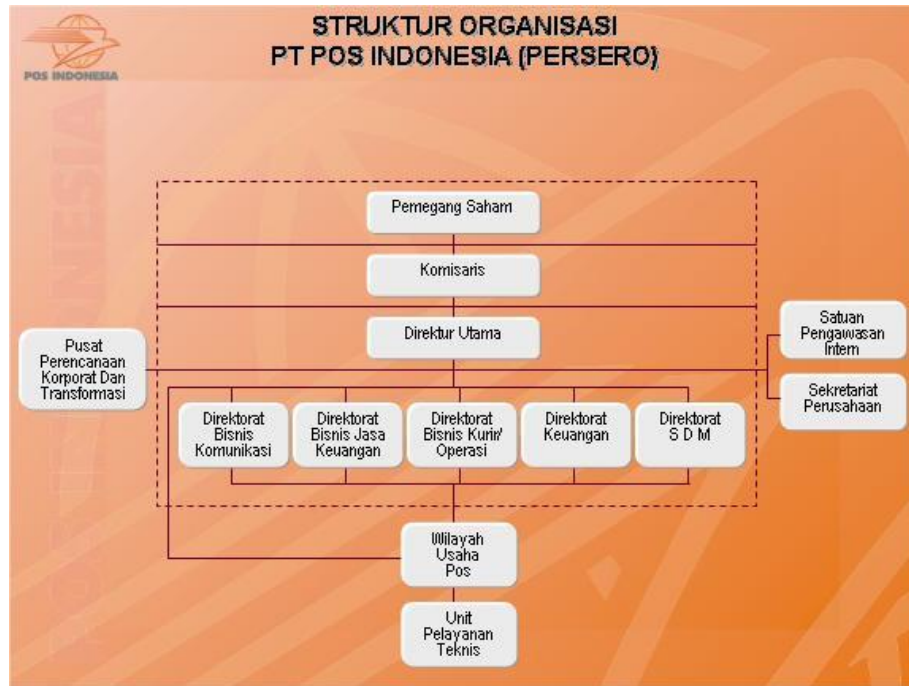
Dengan berjalannya waktu, POS kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perPOSan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24

ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring POS sudah memiliki lebih dari 3.800 KantorPOS online, serta dilengkapi electronic 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. ([www.POSIndonesia.co.id](http://www.POSIndonesia.co.id))

Sejarah mencatat keberadaan POS begitu panjang. Kantor POS pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal 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 itulah pelayanan POS telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Sejak pemerintahan kolonial dinas POS pemerintahan Belanda sudah berhubungan dalam pengiriman surat dan barang secara internasional, sehingga tercatat sebagai anggota Union POSTale Universelle (UPU). Pada saat pendudukan Jepang di Indonesia, jawatan PTT dikuasai oleh militer Jepang, 27 September 1945 Angkatan Muda PTT mengambil alih kekuasaan PTT dan secara resmi berubah menjadi Jawatan PTT Republik Indonesia. Peristiwa tersebut diperingati menjadi hari bakti PTT atau hari bakti POSTEL. ([www.POSIndonesia.co.id](http://www.POSIndonesia.co.id))

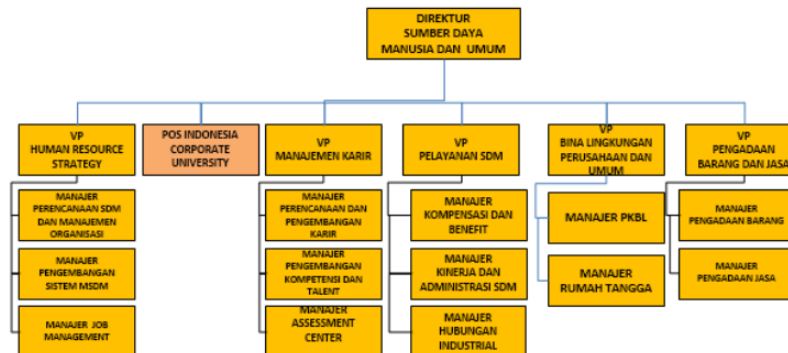
Mengamati perkembangan zaman dimana sektor POS dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara dan Giro (PN POS dan Giro). Dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Umum POS dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas POS dan giroPOS baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perusahaan Umum. Pada tanggal 20 Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT POS (Persero). ([www.POSIndonesia.co.id](http://www.POSIndonesia.co.id))

### 1.1.4 Struktur Organisasi PT. POS



Gambar 1.1 Struktur Organisasi PT. POS

Sumber: [www.POSindonesia.co.id](http://www.POSindonesia.co.id), 2019



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS

Sumber : Data Internal PT POS (Persero), 2019

### **1.1.5 Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS**

Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum merupakan unit organisasi Shared Service Perusahaan. Untuk mendukung peran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini, Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum mengelola akitivitas utama sebagai berikut: (Sumber : Data Internal PT POS (Persero))

- a. Pengelolaan strategi dan kebijakan SDM mencakup seluruh aspek manajemen SDM;
- b. Penyelenggaraan layanan dukungan SDM dan fungsi SDM yang merupakan implementasi strategi dan kebijakan SDM di seluruh Unit Bisnis;
- c. Pengembangan SDM, organisasi, budaya Perusahaan, suasana kerja, dan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan untuk pencapaian sasaran Perusahaan( *HR Planning*);
- d. Pengelolaan sistem karir (*career path*), pengembangan kompetensi karyawan yang selaras dengan rencana pengembangan Perusahaan guna mendapatkan best people dalam Perusahaan;
- e. Perancangan sistem kompensasi dan benefit Perusahaan;
- f. Perancangan sistem performance appraisal untuk mengukur prestasi karyawan;
- g. Penyelenggaraan training dan people development sesuai dengan pola karir yang ditetapkan;
- h. Penambahan dan pengurangan jumlah karyawan tetap dan tenaga kerja kontrak di Kantor Pusat, Regional, dan Unit Pelaksana Teknis sesuai dengan kebutuhan Perusahaan untuk pencapaian sasaran masing-masing unit kerja;
- i. Pengelolaan pengangkatan, penempatan, pemindahan karyawan, kenaikan grade, kelompok jabatan, kenaikan gaji, pemutusan hubungan kerja karyawan, penghargaan, dan hukuman disiplin/jabatan serta pensiun;
- j. Pengelolaan program keselamatan dan kesehatan kerja;

- k. Pelaksanaan employee relations untuk menjamin keharmonisan hubungan Perusahaan dengan karyawan;
- l. Perancangan penyusunan Perjanjian Kerja Bersama dan peraturan Perusahaan di bidang manajemen sumber daya manusia di Perusahaan;
- m. Pengelolaan tenaga kontrak karya untuk mendukung kinerja operasional Perusahaan;
- n. Penyelenggaraan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan sarana, kendaraan dan peralatan, supplies, kerumahtanggaan Kantor Pusat dengan prinsip GCG;
- o. Pengelolaan program Bina Lingkungan Perusahaan.

Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum dipimpin oleh Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum, yang selanjutnya disingkat Dir SDM dan Umum. Dalam melaksanakan tugasnya, Dir SDM dan Umum dibantu oleh:

- a. Divisi Human Resource Strategy.
- b. Sub Direktorat Pengelolaan SDM.
- c. Sub Direktorat Pengelolaan Umum dan Bina Lingkungan Perusahaan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Direktorat Pengelolaan SDM dibantu oleh:

- a. Divisi Learning Center.
- b. Divisi Pelayanan SDM.
- c. Divisi Pengelolaan Karir dan Asesmen SDM.

Dalam melaksanakan tugasnya, Sub Direktorat Pengelolaan Umum dan Bina Lingkungan Perusahaan dibantu oleh:

- a. Divisi Umum.
- b. Divisi Pengadaan Barang dan Jasa.
- c. Divisi Bina Lingkungan Perusahaan

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

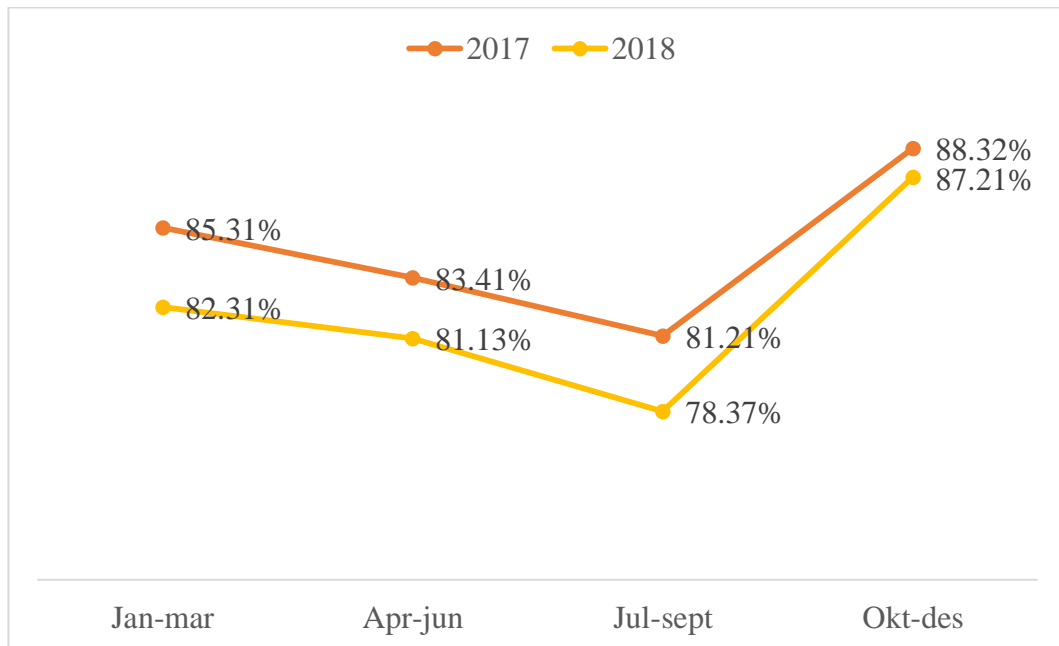
Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Marwansyah (2014:24), pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi

perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. (Kasmir, 2016:6)

Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja, hasil dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan demi membangun perusahaan. Kusuma (2016:1)

Berdasarkan wawancara dengan pihak Human Resources Management, ditemukan bahwa terjadi gejala bahwa target kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS yang dinilai berdasarkan dua tahun terakhir cenderung menurun pada tahun 2018. Bulan Januari-Maret mengalami penurunan sebanyak 3%, disusul bulan April-Juni dengan penurunan sebanyak 2,28%, lalu bulan Juli-September 2,84% dan Oktober-Desember mengalami penurunan sebanyak 1,11% yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Keterangan:

86%-100% Sangat baik

71%-85% Baik

56%-70% Cukup Baik

41%-55% Buruk

**Gambar 1. 3**

**Pencapaian Target Kerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS**

*Sumber: Human Resources Management Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS, 2019*

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan target kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS. Hal tersebut didukung pula dengan hasil wawancara dengan pihak Human Resources Management Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS yang menyatakan bahwa karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS mengamami penurunan produktivitas serta kinerja yang ditandai dengan menurunnya target kerja karyawan.



Berdasarkan gejala yang terjadi, peneliti menduga bahwa hal tersebut dikarenakan menurunnya kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS. Hal tersebut di dukung dengan data sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Penilaian Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS**

No	Sasaran	Target	Pencapaian	
			2017	2018
1	Kualitas hasil kerja	94%	97%	95%
2	Ketepatan waktu	95%	98%	96%
3	Kemampuan	95%	98%	97%
4	Tanggung jawab	94%	96%	96%
5	Kuantitas kerja	95%	98%	97%

*Sumber: Human Resources Management Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS, 2019*

Berdasarkan tabel diatas, terlihat dari hasil penilaian kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS bahwa masih ada beberapa sasaran pada tahun 2018 mengalami penurunan yang signifikan seperti sasaran mengenai kualitas kerja dan ketepatan waktu dengan penurunan sebanyak 2%, lalu sasaran mengenai kemampuan dan kuantitas kerja sebanyak 1%. Hal ini menjadi masalah serius yang sebaiknya mampu di perbaiki oleh pihak manajemen perusahaan demi keberhasilan tujuan perusahaan.

Banyak hal yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu faktor motivasi yang dikarenakan faktor inilah yang mampu mendorong seseorang untuk membuat tindakan tertentu dalam suatu pekerjaan. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:110) yang menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.”

Simamora (dalam Sholihah & Haksama, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor individual yang terdiri dari:

kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan; dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri: persepsi; *attitude*; *personality*; pembelajaran; dan motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya; kepemimpinan; penghargaan; struktur; dan *jobdesign*. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi.

Robbins dan Mary dalam Suwatno (2011:171) menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Jakarta, CNBC Indonesia - Kabar mengejutkan datang dari salah satu badan usaha milik negara (BUMN) di Tanah Air, yaitu PT Pos Indonesia (Persero). Dilansir dari detikcom, akhir pekan lalu, PT Pos memutuskan untuk menunda pembayaran gaji kepada karyawan. Penundaan itu merupakan buntut dari aksi unjuk rasa karyawan pada pengujung Januari lalu. Imbasnya, beberapa funding partner perseroan pun menunda pembiayaan program-program terkait operasional maupun rencana transformasi perusahaan. ([www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com))

Dilansir dari artikel “tirto.id” yang menyatakan bahwa ada sebuah keterlambatan pembayaran gaji pada Februari 2019 merupakan salah satu penyebabnya. Namun aksi ini merupakan akumulasi kekecewaan terhadap kinerja pimpinan. Dengan terjadinya demo, maka perusahaan terpaksa harus mengatur ulang cashflow ( arus kas) dan hal yang tidak bisa dihindari adalah penundaan gaji yang lazimnya dibayarkan pada tanggal 1 setiap bulannya,” jelas Gilarsi W Setijono, Direktur Utama PT Pos Indonesia. (tirto.id)

Berdasarkan wawancara terhadap 10 karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS untuk mengetahui mengenai pemberian motivasi yang telah dilakukan oleh perusahaan dengan satu pertanyaan yaitu “bagaimana motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan?” peneliti mengambil beberapa poin yang disoroti atau terbanyak di kemukakan oleh 10 karyawan, berikut beberapa poin yang disoroti diantaranya yaitu:

## **Tabel 1.2**

**Hasil Wawancara Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Direktorat  
Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS**

No	Faktor yang disoroti
1	Beberapa penghargaan atas hasil kerja kurang terapresiasi
2	Beberapa fasilitas kerja masih kurang terawat
3	Beberapa fasilitas kerja tidak efektif untuk digunakan
4	Beberapa karyawan merasakan hubungan kerja yang kurang harmonis

*Sumber: wawancara karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS, 2019*

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai”. Dan penelitian Putra, *et al* (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. New Ratna Motor Semarang”, hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. New Ratna Motor Semarang, serta penelitian yang dilakukan oleh Ismenia Boe (2014) yang berjudul “Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste” hasil penelitian mengemukakan bahwa pelatihan dan motivasi yang diberikan terhadap pegawai berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa pemberian pelatihan yang baik dan berkesinambungan serta pemberian motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste.

Maka berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas yang didukung dengan jurnal penelitian, dapat dikatakan bahwa dengan pemberian motivasi yang layak serta sesuai dan terealisasi dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS.

Selain motivasi kerja, faktor pelatihan memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena pelatihan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Apabila pelatihan sudah dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS maka hal ini mampu meningkatkan kemampuan serta kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS sesuai dengan apa yang kemukakan oleh pendapat beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Adapun menurut Sutrisno (2016:67), menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Dilansir dari Jakarta, CNN Indonesia -- PT Pos Indonesia (Persero) menyatakan skema penggajian berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Sebab di PT Pos Indonesia, sejumlah karyawan biasanya menerima gajinya pada awal bulan atau disebut dengan gaji dimuka. SVP Kerja Sama Strategis dan Hubungan Kelembagaan Pos Indonesia Pupung Purnama mengatakan gaji di muka berlaku bagi karyawan yang masuk melalui program pendidikan. Sementara, karyawan yang masuk ke perusahaan tidak melalui program pendidikan mendapatkan gaji pada akhir bulan. ([www.cnnindonesia.com](http://www.cnnindonesia.com))

Berdasarkan wawancara terhadap 10 karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS untuk mengetahui mengenai program pelatihan yang dilakukan pada karyawan dengan satu pertanyaan yaitu “bagaimana program pelatihan diberikan perusahaan kepada karyawan?” peneliti mengambil beberapa poin yang disoroti atau terbanyak di kemukakan oleh 10 karyawan, berikut beberapa poin yang disoroti diantaranya yaitu:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Wawancara Mengenai Pelatihan Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS**

No	Faktor yang disoroti
1	Beberapa karyawan kurang memahami intruksi dalam pelatihan
2	Beberapa karyawan kurang memahami informasi mengenai realisasi program tersebut
3	Beberapa karyawan menilai program pelatihan dilaksanakan tidak secara kontinyu

*Sumber: wawancara karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS, 2019*

Penelitian yang dilakukan oleh Boe (2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan pelatihan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Demikian juga penelitian Agusta dan Sutanto (2013), yang menjelaskan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Haragon Surabaya, serta Moch. Djudi Mukzam *et all* (2014) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri), hasil penelitian mengemukakan bahwa pelatihat mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja, pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja dan memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan pelaksanaan dan pemberian pelatihan yang tepat pada karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS mampu meningkatkan mutu serta menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yaitu kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS yang optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti bermaksud meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian yang akan diajukan yaitu sebagai berikut :  
**“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan teori-teori yang di pakai oleh peneliti berkaitan dengan variabel motivasi, pelatihan dan kinerja terdapat fenomena atau gejala yang terjadi yaitu menurunnya tingkat penilaian target kerja yang di duga dikarenakan masalah pada kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS, sedangkan untuk motivasi kerja dan pelatihan di duga adalah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS, hal ini didukung oleh beberapa teori serta jurnal penelitian yang peneliti kumpulkan.

### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah, penulis menggunakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Seberapa besar motivasi kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS?
- 2) Seberapa efektif pelatihan karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS?
- 3) Seberapa besar pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk:

- 1) Mengetahui seberapa besar motivasi kerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS.
- 2) Mengetahui seberapa efektif pelatihan karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS.

- 3) Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. POS secara simultan.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

### **1.6.1 Aspek Teoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksana motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan pada perusahaan.

### **1.6.2 Aspek Praktis**

Dengan penelitian ini penulis berharap dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi perusahaan terutama untuk mengembangkan sistem motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien.

## **1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Terdapat tujuan penelitian, yang merupakan fokus orientasi penelitian, pencapaian yang diharapkan dari keseluruhan proses penelitian. Terdapat pembatasan masalah, agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan. Serta yang terakhir dalam bab ini adalah sistematika penulisan, yang berisi uraian singkat proses penulisan laporan penelitian ini.

### **BAB II TINJAUAN DAN LINGKUP PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang menjadi landasan berfikir serta dasar penyusunan penelitian. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahsan penelitian.

### BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjabarkan langkah-langkah yang dilakukan penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan, serta pengolahan data hingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian ini.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada