

ABSTRAK

Perusahaan ekspedisi, khususnya pada divisi kurir (sprinter), sangat mengandalkan kinerja tinggi karyawan sebagai faktor utama dalam persaingan di pasar jasa nasional. Kinerja karyawan dianggap sebagai indikator keberhasilan perusahaan. Berbagai faktor seperti kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, serta kondisi kerja dapat mempengaruhi kinerja ini. PT. Tri Adi Bersama (Anteraja), sebuah perusahaan pengiriman barang yang memanfaatkan teknologi, sangat menyadari pentingnya kinerja karyawan dalam memastikan barang sampai ke konsumen tepat waktu. Namun, terdapat penurunan yang signifikan dalam penilaian kinerja karyawan, sehingga evaluasi menjadi penting.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Adi Bersama (Anteraja). Metode yang digunakan adalah total sampling dengan populasi sebanyak 200 responden. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dalam melihat keterkaitan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS.

Hasil dari analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X) memiliki koefisien sebesar 0,527 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Adi Bersama (Anteraja). Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia akan berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Adi Bersama (Anteraja). Oleh karena itu, sangat disarankan bagi perusahaan untuk lebih sering mengadakan pelatihan dan workshop guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Perusahaan perlu melihat pengembangan sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang yang penting bagi keberhasilan operasional mereka.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi, yang dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan penambahan variabel-variabel tersebut, penelitian di masa depan akan memberikan hasil yang lebih beragam dan komprehensif.

Kata Kunci: Pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan, produktifitas