

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah faktor penting di dalam satu organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan di dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dalam mewujudkan tujuan organisasi tidak hanya dibutuhkan alat alat pendukung yang canggih saja tetapi juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas karena alat alat yang sudah canggih sekalipun tidak dapat beroperasi tanpa di operasikan oleh manusia. Sehingga perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dan unggul, baik pemimpin maupun karyawan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik sehingga dalam mengerjakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya, pihak perusahaan harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan Sumber Daya Manusia, seperti yang dilakukan oleh PT. POS Indonesia (persero) yang berfokus pada transformasi yang tujuannya menyelamatkan keuangan Pos Indonesia dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, pasalnya sudah lama laporan keuangannya selalu rugi (detik Finance, 30 Desember 2019).

Untuk meningkatkan kualitas karyawan yang baik perlu adanya pelatihan yang tepat terhadap karyawan tentang pekerjaan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan tercapai. Program pelatihan tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk

memberikan dasar – dasar pengetahuan dan juga berusaha mengajarkan pada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Kegiatan pelatihan perlu dilaksanakan untuk dapat mendukung program-program dari satu perusahaan. Oleh karena itu banyak perusahaan yang menyelenggarakan program pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawannya, dan juga pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Anriza, Rizal dan M. Joko (2017) mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Komunikasi dan Informasi dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan, dengan pemberian pelatihan yang baik dan berkesinambungan dapat membuat kinerja karyawan lebih tinggi. Pelatihan juga dapat memperkecil atau bahkan meninggalkan kesalahan – kesalahan ataupun ketiak tahuan karyawan sehingga dapat mengurangi penurunan kinerja karyawan pada masa yang akan datang, selain pelatihan, hal yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Saina Nur (2013) dengan hasil penelitian stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Salah satu penyebab stress pada karyawan yaitu disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka sehingga dapat beresiko menurunkan kinerja mereka, selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penghargaan atau reward yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sopiah dan Etta (2018: 363)

menyatakan bahwa pemberian penghargaan merupakan pemotivasi yang lebih kuat untuk meningkatkan kualitas kerja. Menurut Wibowo dalam Sopiah dan Etta (2018: 362) menyatakan bahwa tujuan utama program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap agar bergabung dengan organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. Penghargaan dapat berbentuk Finansial maupun non Finansial. Karena pemberian penghargaan atau reward dapat memicu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh penghargaan terhadap kinerja pernah diteliti oleh Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2015) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Terjadinya penurunan jabatan atau demosi menunjukkan adanya kinerja yang buruk dari seorang karyawan, hal ini dikarenakan adanya ketidak sesuaian antara kemampuan dari seorang karyawan dengan tugas yang diberikan sebagai akibat dari pemberian pelatihan yang tidak tepat sasaran, sehingga pelatihan yang diberikan tidak mampu memberikan peningkatan terhadap kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan. Upaya yang telah dilakukan oleh PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan pelatihan, dalam hal ini pelatihan yang diberikan hanya pelatihan dasar saja mengenai pekerjaan yang akan mereka kerjakan tetapi tidak diikuti dengan pelatihan tentang penggunaan teknologi yang akan mereka gunakan seperti pengoperasian komputer dan cara penggunaan aplikasi dari kantor, kendala yang mendasar dari program pelatihan yang dilakukan adalah pemberian materi yang kurang efektif dikarenakan tidak di sesuaikan dengan

peserta yang usianya tidak lagi muda sehingga kurang tanggap dalam memahami materi. Hal ini mencerminkan bahwa terdapat pelatihan yang belum mencapai target dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian tugas yang berlebihan dan waktu pengerjaan tugas yang tidak sesuai menyebabkan beban kerja karyawan semakin berat dan menimbulkan stres pada diri karyawan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas hal ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan sebagai akibat dari stres yang mereka alami. Stress kerja yang dihadapi karyawan PT. POS Indonesia (persero) Tasikmalaya yaitu ketika surat surat yang harus diantarkan jumlahnya sangat banyak dan hal itu menyebabkan panjangnya antrian pengiriman, sehingga bisa terjadi telatnya proses pengiriman surat, selain itu dapat terjadi penundaan pengiriman yang disebabkan oleh penumpukan surat ataupun ada surat yang terselip sehingga karyawan harus mencari-cari surat tersebut dan hal itu dapat menyebabkan stres kerja bagi karyawan karena ada beberapa pekerjaan yang terhambat dan menimbulkan banyaknya keluhan dari konsumen yang berimbas pada kinerja mereka, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pemberian insentif yang tidak terjadwal menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, dalam hal ini PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi guna meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu pemberian insentif kepada

karyawan yang menyelesaikan pekerjaan yang melebihi target, dan pemberian cuti kepada karyawan yang telah memiliki masa kerja cukup lama . Tetapi penghargaan yang diberikan perusahaan tidak terjadwal, tidak terjadwal di sini adalah dalam sistem pemberiannya tidak tepat waktu atau *ngaret* sehingga mempengaruhi semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Dari permasalahan tersebut, penulis mencoba melakukan penelitian lebih jauh mengenai pengaruh pelatihan, stres kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan Departemen POSTRANS PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya serta ingin menuangkan hasil penelitian tersebut dalam sebuah skripsi dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan, Stres Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen POSTRANS di PT.POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang ada pada Latar Belakang, maka masalahnya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan karyawan Departemen POSTRANS di PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya.
2. Bagaimana stres kerja karyawan Departemen POSTRANS di PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya.
3. Bagaimana penghargaan yang diterapkan di Departemen POSTRANS di PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya.

4. Bagaimana kinerja karyawan Departemen POSTRANS di PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh pelatihan, stres kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan Departemen POSTRANS di PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan kerja di Departemen POSTRANS PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya.
2. Stres kerja karyawan di Departemen POSTRANS PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya.
3. Penerapan penghargaan di Departemen POSTRANS PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya.
4. Kinerja karyawan di Departemen POSTRANS PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya.
5. Pengaruh pelatihan, stres kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan Departemen POSTRANS di PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan, antara lain:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pelatihan, stres kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan ilmu pengetahuan

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pelatihan, stres kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan dan mengambil keputusan bagi perusahaan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan masukan bagi pihak lain untuk mengadakan penelitian yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

PT. POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Oto Iskandardinata no.6 Kelurahan Empangsari Kota Tasikmalaya 46100. Telepon 0265-333574.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 7 bulan yaitu mulai dari bulan September 2019 sampai dengan bulan Maret 2020. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada lampiran.