

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

PT Jasa Sumber Karunia Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengurusan transportasi (*freight forwarding*). Pada perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan mengalami penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan penurunan efektif dan efisiensi dalam bekerja, kualitas pekerjaan yang mengalami penurunan dimana terdapat kesalahan kerja sehingga mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai.

Tabel I.1.
Data Target dan Realisasi Penjualan
Bulan Januari – Desember 2019

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase Tercapai
Januari	10,000,000,000	8,482,656,312	84.83
Februari	10,000,000,000	9,456,581,005	94.57
Maret	10,000,000,000	8,386,594,205	83.87
April	10,000,000,000	7,391,654,840	73.92
Mei	10,000,000,000	8,402,232,410	84.02
Juni	10,000,000,000	9,382,696,678	93.83
Juli	10,000,000,000	8,346,397,810	83.46
Agustus	10,000,000,000	8,001,314,574	80.01
September	10,000,000,000	7,320,369,542	73.20
Oktober	10,000,000,000	6,298,632,680	62.99
November	10,000,000,000	8,302,325,410	83.02
Desember	10,000,000,000	9,346,368,500	93.46

Sumber PT Jasa Sumber Karunia Medan m, Tahun 2019

Tabel I.1 menunjukkan bahwa pencapaian target perusahaan terendah terjadi pada bulan Oktober 2019 yaitu sebesar 62,99%. Hal ini disebabkan penurunan ketelitian kerja karyawan sehingga banyak konsumen yang kecewa.

Pelatihan kerja pada perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan masih kurang diadakan kepada karyawan yang membutuhkan. Kesulitan dalam memahami tugas dan jabatannya sehingga mengakibatkan karyawan mempunyai kinerja yang mengalami penurunan. Bahan pelatihan yang sulit belum sesuai dengan tugas dan jabatan peserta pelatihan sehingga menyulitkan karyawan dalam mengaplikasikan hasil dari pelatihan.

Motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan masih rendah terbukti dari banyaknya keluhan karyawan yang berkaitan dengan penghargaan yang diterima, promosi pekerjaan yang sedikitnya terjadi, kenaikan gaji yang kecil. Hal ini

menyebabkan karyawan mempunyai kinerja yang belum baik karena mengalami penurunan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Kompetensi kerja karyawan dalam perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan masih belum mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat. Pendidikan dan pengalaman kerja yang masih belum mendukung jabatan karyawan saat ini sehingga menyebabkan pengetahuan karyawan tidak dapat membantu agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik. Keterampilan karyawan sulit berkembang karena ditempatkan bukan dengan kesesuaian kemampuan ataupun keterampilan yang dimiliki karyawan. Hal ini memicu penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.”**

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, beberapa masalah yang dapat penulis identifikasi adalah :

1. Pelatihan kerja yang masih sedikit terlaksana dan bahan pelatihan yang masih belum disesuaikan dengan jabatan peserta pelatihan.
2. Motivasi kerja karyawan yang rendah menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.
3. Kompetensi kerja yang rendah disebabkan pengalaman, pendidikan dan pengetahuan serta keterampilan karyawan untuk memudahkan karyawan dalam bekerja.
4. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

I.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi, batasan dan ruang lingkup masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan?

4. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat-manfaat yaitu:

1. Bagi Peneliti
Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Perusahaan PT Jasa Sumber Karunia Medan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan penelitian ini.

I.6. Teori Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2014:196), pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

L7. Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:331), perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan *coaching* secara efektif. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivas.

L8. Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

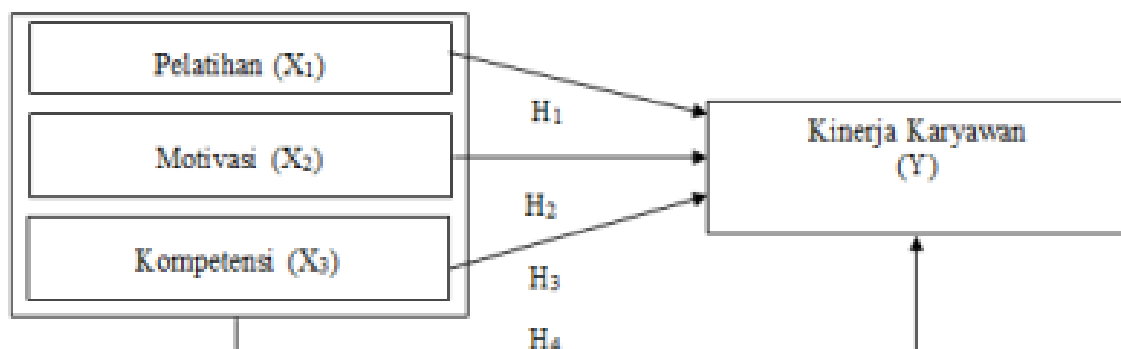
Menurut Edison, dkk (2016:145), standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja.

Menurut Kompri (2017:10), dalam kerja atau organisasi, pada perkembangan berikutnya kompetensi keinejr dilakukan dengan menggunakan konsep belajar individu. Model kompetensi didefinisikan sebagai suatu rangkaian kompetensi yang penting bagi kinerja yang superior dari sebuah pekerjaan atau sekelompok pekejaan.

Menurut Ardyanto (2012:328), penetapan peran dan kompetensi inti personal dalam mewujudkan kinerja perusahaan. Perencanaan kinerja, penetapan peran dan kompetensi inti berfungsi untuk menuntut setiap pusat pertanggung jawaban yang dibentuk dalam organisasi dan setiap pusat pertanggung jawaban yang dibentuk dalam organisasi dan setiap personal untuk memberikan konstribusi signifikan dalam mewujudkan kinerja yang telah direncanakan.

L9 Kerangka Konseptual

Dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1. Kerangka Konseptual

L10. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁ : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan
- H₂ : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan
- H₃ : Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan
- H₄ : Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Sumber Karunia Medan