

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Industri logistik dan distribusi di Indonesia mengalami pertumbuhan signifikan seiring meningkatnya perdagangan digital, e-commerce, dan mobilitas masyarakat. Menurut Asosiasi Logistik Indonesia (ALI, 2023), volume pengiriman nasional meningkat rata-rata 12% per tahun, dengan pertumbuhan tertinggi di wilayah perkotaan dan pulau besar seperti Sulawesi. Kondisi ini menimbulkan tekanan bagi perusahaan ekspedisi seperti JNT Cargo untuk menjaga kinerja operasional agar pengiriman tepat waktu, kualitas layanan tetap tinggi, dan kepuasan pelanggan terjaga.

Dalam konteks ini, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci. Produktivitas bukan hanya terkait jumlah jam kerja atau tenaga kerja, tetapi juga kemampuan karyawan bekerja efisien, adaptif terhadap teknologi, dan menguasai prosedur operasional yang kompleks. Fenomena ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk mendukung kinerja perusahaan logistik (Juliadi, Syafri, & Hidayati, 2022).

Karyawan di sektor logistik menghadapi tantangan unik, termasuk fluktuasi volume pengiriman musiman, variasi kondisi geografis, dan tuntutan teknologi informasi modern. Mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan memiliki kemampuan adaptasi, pemecahan masalah, serta koordinasi tim yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM menjadi faktor strategis dalam keberhasilan operasional perusahaan (Ifany, Mulia, & Sunarya, 2023).

Salah satu strategi utama untuk meningkatkan kualitas SDM adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan (training) berfokus pada peningkatan keterampilan jangka pendek, sedangkan pengembangan (development) mencakup kompetensi jangka panjang seperti manajerial, kreativitas, dan perencanaan karir. Pelatihan dan pengembangan yang terstruktur akan meningkatkan kemampuan adaptasi dan kinerja karyawan di tengah dinamika industri (Muliadi, 2025).

Human Capital Theory menyatakan bahwa peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas karyawan melalui pelatihan dan pengembangan merupakan investasi strategis yang berdampak langsung pada produktivitas organisasi (Schultz, 2002; Mardiyansyah & Lestari, 2021). Dengan demikian, perusahaan logistik seperti JNT Cargo perlu memandang program pelatihan dan pengembangan sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia.

Penelitian empiris mendukung hubungan positif antara pelatihan dan produktivitas karyawan. Juliadi et al. (2022) menemukan bahwa efektivitas program pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan start-up. Hal ini menegaskan bahwa investasi pada SDM melalui pelatihan relevan untuk menghadapi tuntutan kerja modern yang dinamis.

Studi lain oleh Ifany et al. (2023) di sektor perhotelan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja. Temuan ini relevan karena

menekankan pentingnya kombinasi keterampilan teknis dan soft skill dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian di sektor logistik dan pergudangan, seperti Muliadi (2025), menemukan bahwa peningkatan intensitas pelatihan terkait dengan peningkatan produktivitas karyawan. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu masih terbatas pada sektor manufaktur, jasa, atau start-up, sehingga belum banyak kajian kuantitatif di perusahaan logistik ekspedisi besar seperti JNT Cargo.

Sektor logistik memiliki karakteristik berbeda, termasuk volume pengiriman yang fluktuatif, pekerjaan fisik, koordinasi intensif antara gudang dan kurir, serta tuntutan ketepatan waktu. Cabang regional seperti Makassar menghadapi tantangan geografis, variasi rute distribusi, dan keterbatasan kapasitas gudang. Hal ini membuat pengembangan SDM menjadi lebih kompleks dan penting untuk produktivitas operasional (Hendy, Victor, & Yudha, 2025).

Salah satu permasalahan yang muncul adalah program pelatihan yang tidak sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan operasional cabang. Pelatihan generik tanpa evaluasi yang tepat dapat menciptakan kesenjangan antara teori dan praktik. Faktor eksternal seperti sistem IT yang belum terintegrasi dan kondisi kerja menantang juga dapat mengurangi efektivitas pelatihan (Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember, 2022).

Penelitian terdahulu menunjukkan keterbatasan pada kajian sektor logistik. Sebagian besar studi fokus pada pelatihan atau pengembangan secara terpisah dan dilakukan di sektor non-logistik. Syafitri & Adiwaty (2024) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan memengaruhi kinerja karyawan melalui budaya

organisasi, namun konteks cabang regional logistik masih sangat sedikit diteliti. Hal ini menimbulkan gap penelitian yang relevan.

Di JNT Cargo Cabang Makassar, data internal menunjukkan bahwa volume pengiriman meningkat sekitar 15% pada 2022–2023, sementara jumlah karyawan hanya meningkat 5%. Disparitas ini menunjukkan tekanan tambahan pada karyawan dan kebutuhan mendesak bagi pelatihan dan pengembangan agar produktivitas tidak menurun.

Penelitian kuantitatif yang menggabungkan variabel pelatihan dan pengembangan secara simultan akan mampu mengevaluasi pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Analisis ini juga memberikan bukti empiris kontekstual bagi cabang regional, sekaligus menyumbang literatur yang terbatas di sektor logistik ekspedisi di Indonesia (Herjuna, Marhaeni, & Alvira, 2024).

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya literatur mengenai hubungan pelatihan, pengembangan, dan produktivitas karyawan di industri logistik. Secara praktis, temuan penelitian dapat menjadi pedoman bagi manajemen JNT Cargo Cabang Makassar untuk merancang program pelatihan yang efektif dan adaptif sesuai kebutuhan operasional.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan utama penelitian ini adalah menganalisis “pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas kerja karyawan pada JNT Cargo Cabang Makassar”. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis berupa pengayaan literatur dan manfaat praktis berupa pedoman bagi manajemen cabang dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja operasional.

B. Rumusan masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada JNT cargo cabang makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan

C. Tujuan peneltian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan JNT cargo cabang makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan JNT cargo cabang makassar

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian yang akan dilakukan dapat memberi manfaat yaitu

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan terencana dan pengembangan berkelanjutan dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih adaptif, inovatif, dan efisien, khususnya di sektor logistik yang kompetitif seperti JNT Cargo. Selain itu, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan kausal antara pelatihan, pengembangan, dan produktivitas dengan memberikan konteks empiris pada perusahaan logistik di Indonesia, mengisi kekosongan penelitian yang sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor manufaktur atau jasa umum.

2. Manfaat Praktis

a). Manfaat Praktis bagi Karyawan

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi karyawan dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya pelatihan dan pengembangan sebagai upaya memperbaiki kemampuan dan kompetensi kerja. Melalui penelitian ini, karyawan memahami bahwa pelatihan bukan hanya kewajiban perusahaan, tetapi juga kesempatan untuk memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis, serta memperkuat sikap profesional. Pelatihan yang efektif membantu karyawan bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan operasional. Selain itu, program pengembangan berkelanjutan dapat membuka peluang karier, meningkatkan motivasi, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan JNT Cargo di Makassar.

b). Manfaat praktis bagi JNT

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi JNT Cargo sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pelatihan dan pengembangan karyawan. Hasil penelitian dapat menjadi acuan untuk menilai efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan serta mengidentifikasi aspek-aspek penting seperti metode pembelajaran, kualitas instruktur, dan relevansi materi dengan kebutuhan kerja. Informasi ini membantu perusahaan merancang program pelatihan yang lebih tepat,

efisien, dan sesuai tuntutan operasional, sekaligus mendukung strategi pengembangan karier dan peningkatan kompetensi karyawan agar tercipta SDM yang profesional dan berdaya saing tinggi. Dengan pelatihan yang efektif, produktivitas karyawan meningkat, kualitas layanan perusahaan membaik, daya saing di industri logistik semakin kuat, dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

c). Manfaat Praktis bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi peneliti sebagai tambahan referensi dan bahan kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pelatihan, pengembangan, dan produktivitas kerja. Hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengembangkan studi serupa dengan variabel, metode, atau konteks yang berbeda, serta memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap produktivitas karyawan di sektor logistik. Temuan ini juga dapat digunakan untuk menguji dan memperluas teori manajemen yang relevan, sehingga penelitian ini turut memperkaya literatur akademik dan membuka peluang bagi penelitian lanjutan yang berfokus pada peningkatan efektivitas pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja organisasi.