

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia industri saat ini sedang mengalami pasang surut dalam penjualan dan produksi mereka. Semua hal itu terjadi dikarenakan pandemi COVID-19 yang mengakibatkan tidak stabilnya kondisi perekonomian. Namun, kini dunia juga kian membaik dan mulai bangkit dari keterpurukan karena sudah memasuki tahap *new normal*. Perpindahan ke tahap *new normal*, perusahaan dapat mulai menaikkan kembali angka produksi mengikuti perekonomian yang sedang berjalan. Namun, kondisi *new normal* tersebut membuat perusahaan terutama PT Jawa Pratama Mandiri memiliki karyawan yang sudah terbiasa bermalas-malasan. Dilihat dari permasalahan tersebut, terlihat pula jika para karyawan PT Jawa Pratama Mandiri tidak bersemangat dalam bekerja. Dengan adanya kendala ini, pastinya target yang dilakukan PT Jawa Pratama Mandiri semakin menurun. Karena terdapat perubahan kebiasaan yang cukup besar, dibutuhkan motivasi kerja yang lebih kuat agar dapat kembali bekerja dengan baik dan normal. Keadaan PT Jawa Pratama Mandiri yang berada pada masa perubahan, pelatihan bagi karyawan juga diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan membiasakan diri dengan perubahan yang terjadi di dalam PT Jawa Pratama Mandiri. Maka dari itu, penelitian ini akan mencoba membuktikan pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Jawa Pratama Mandiri.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok karena memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan, oleh karena itu, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut (Schein, 2010:18) dalam penelitian (Santoso & Moeins, 2019:40). Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan, harapan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota perusahaan dan diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya (Wheelen and Hunger, 2009: 236) dalam penelitian (Santoso & Moeins, 2019:39).

Motivasi berarti memberi motif. Motif di sini adalah tujuan yang bisa menjadi rangsangan. Tanpa stimulasi karyawan, mereka kurang terlihat dan akan menghemat kemampuan maksimal mereka dan akan cenderung malas (Suwatno dan Priansa, 2011: 171) dalam penelitian (Santoso & Moeins, 2019:40). Motivasi merupakan motor penggerak bagi seseorang untuk berkontribusi semaksimal mungkin bagi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya (Siagian, 2014) dalam penelitian (Adrianto & Siringoringo, 2020:191), sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya tanpa dipaksakan sehingga pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Menurut Robbins, (2006:213) dalam penelitian Santoso & Moeins (2019:40), motivasi adalah suatu proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam berusaha mencapai tujuan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar pada seseorang atau kelompok kerja sehingga ingin

melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010) dalam penelitian (Andrianto & Siringoringo, 2020:191).

Menurut Bernadin dan Russel dalam Gomes (2003: 197) dalam penelitian Santoso & Moeins (2019:40), Pelatihan adalah setiap upaya untuk meningkatkan kinerja tanggung jawabnya, atau pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sementara Yuniarsih dan Suwatno (2008:134) dalam penelitian Santoso & Moeins (2019:40), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang menghasilkan peningkatan produktivitas kerja.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh orang-orang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan dalam periode tertentu (Indiyati, Ghina, & Romadhona, 2021:5). Menurut (Adrianto & Siringoringo, 2020:92), Kinerja karyawan penting untuk dipelajari dalam rangka meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan kinerja tetapi juga mengalami penurunan kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Riyanto, et al. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dibawah ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Setyo dkk. menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi atau aktivitas karyawan tertentu yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Karyawan perusahaan di PT Jawa Pratama Mandiri Surabaya dipilih menjadi subjek penelitian dikarenakan sebagai subjek penelitian diharapkan dapat menginterpretasikan pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan, peneliti akan melakukan penelitian untuk melihat pengaruh antar variabel secara signifikan. Dengan ini, penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JAWA PRATAMA MANDIRI SURABAYA”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Untuk perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan PT Jawa Pratama Mandiri dalam menentukan keputusan terkait pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi UHW
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta referensi yang berharga bagi universitas dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dan semua kebijakan yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia.
3. Bagi Pembaca
 - Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta kontribusi teori berupa bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
 - Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan dan acuan terhadap penelitian yang serupa di masa yang akan datang.
4. Bagi Penulis

Untuk penulis Memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerapkan ilmu dan teori yang dipelajari selama kuliah, selain itu diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, terhadap realitas yang ada khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini dapat diuraikan dengan sistematika yang memudahkan pemahaman yang terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan atau menjabarkan hal-hal mengenai latar belakang, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan mengenai tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang akan digunakan, landasan teori, kerangka pemikiran, serta pengembangan hipotesis yang mendukung permasalahan dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjabarkan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yang meliputi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, data dan sumber, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran subyek-subyek yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek peneliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian tersebut serta saran dari peneliti.