

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dalam organisasi maupun perusahaan merupakan segala potensi sumber daya yang dimiliki oleh manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Ketika SDM dikelola secara efektif, manajer SDM dapat lebih mudah dalam merekrut profesional baru yang memiliki keterampilan yang diperlukan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia akan melakukan perencanaan terkait perekrutan dan pengembangan SDM serta melakukan seleksi dan penarikan yang terkait dengan kualitas individu dari SDM tersebut.

Pada masa saat ini, untuk mendapatkan pekerjaan sangatlah sulit, lapangan pekerjaan sangat sempit. Terlebih di masa pandemi covid-19, merubah segala bentuk kondisi yang ada di bumi ini. Pandemi covid-19 membawa dampak negatif pada dunia ini. Dampak negatif akibat pandemi covid-19 diantaranya adalah banyak perusahaan melakukan PHK. Hal ini disebabkan karena kurang stabilnya perekonomian di Indonesia selama pandemi covid-19. Adanya isu PHK yang terjadi saat ini membuat kinerja

para karyawan menurun. Kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi Karyono et al., (2020:153). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan kerja yang dapat diukur dengan menggunakan kemampuan konseptual, kemampuan teknis, kemampuan hubungan interpersona, inisiatif, serta tanggung jawab. Apabila kinerja karyawan menurun, hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan. Karena karyawan merupakan penggerak kinerja perusahaan.

PT DINASTI JAYA MANDIRI merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa *outsourcing*. Perusahaan ini memiliki masalah terkait dengan fenomena kinerja karyawan yang ada pada penelitian ini. PT DINASTI JAYA MANDIRI memiliki budaya organisasi yang kurang baik dalam mendorong kinerja karyawan, selain itu motivasi kerja bagi karyawan masihlah sangat minim, ditambah dengan pelatihan kerja yang tidak sesuai membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Menurut M. Achsan (Supervisor) “PT. DINASTI JAYA MANDIRI, di saat pandemi covid-19 perusahaan mengalami peningkatan omzet karena banyak permintaan dari *customer*. Dengan adanya hal ini pimpinan menekan seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, agar dapat menghasilkan produk yang sesuai dari *customer*. Di saat permintaan meningkat, karyawan merasa lelah dan bosan karena melaksanakan kerja lembur setiap hari untuk menyelesaikan pekerjaannya. Di saat karyawan

merasa kelelahan, akhirnya karyawan tersebut lalai tidak mematuhi peraturan perusahaan. Kelalaian tersebut mengakibatkan pimpinan marah dan memberhentikan karyawan tersebut, karena jika kelalaian itu terus terjadi maka produksi yang dihasilkan tidak memenuhi permintaan dari *customer*, hal itu akan membuat citra perusahaan menurun di mata para *customer*. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan diberikan surat peringatan, jika karyawan tetap melanggar maka perusahaan akan memberhentikan secara paksa. Ada beberapa karyawan yang telah diberhentikan karena tidak mematuhi peraturan perusahaan dan ada yang mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan tenaga yang terus di forsir karena permintaan *customer* yang terus meningkat”.

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

Motivasi adalah karunia kekuatan yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka ingin bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya mereka untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2001:143) dalam penelitian Santoso & Moeins (2019:40). Motivasi adalah dorongan, usaha dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi energi dan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006:167) dalam penelitian Santoso & Moeins (2019:40).

Sementara pada penelitian yang dilakukan Gomes (2003: 197), mengutip dari Santoso & Moeins (2019:40) pelatihan adalah setiap upaya untuk meningkatkan kinerja tanggung jawabnya, atau pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-manajerial belajar pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2001:44) dalam penelitian Santoso & Moeins (2019:40).

Penurunan kinerja karyawan bersangkutan dengan faktor budaya organisasi atau perusahaan yang kurang baik sehingga memperburuk semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan, dengan budaya organisasi yang buruk karyawan akan membiasakan diri pada budaya yang tidak seharusnya dilakukan, sehingga akan menghambat kinerja karyawan. Motivasi yang baik dan tepat akan meningkatkan moral karyawan sehingga secara tidak langsung pasti meningkatkan kinerja karyawan,

sementara pelatihan tidak hanya menaikkan moral namun juga meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Melihat adanya hubungan dari pokok permasalahan tersebut, budaya organisasi, motivasi, ataupun pelatihan yang baik akan sangat dibutuhkan untuk menaikkan semangat dan kinerja karyawan

Dari uraian diatas, pada penulisan ini penulis akan meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT DINASTI JAYA MANDIRI Surabaya dipilih menjadi subjek penelitian karena sebagai subjek penelitian yang diharapkan dapat menginterpretasikan fenomena budaya organisasi, motivasi dan pelatihan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT DINASTI JAYA MANDIRI dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT DINASTI JAYA MANDIRI?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT DINASTI JAYA MANDIRI?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT DINASTI JAYA MANDIRI?

4. Apakah budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT DINASTI JAYA MANDIRI?

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 PT DINASTI JAYA MANDIRI
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT DINASTI JAYA MANDIRI
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT DINASTI JAYA MANDIRI
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT DINASTI JAYA MANDIRI

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ataupun referensi bagi pembaca, perusahaan, seluruh masyarakat, ataupun pihak yang berkepentingan baik sebagai bahan bacaan

maupun literatur mengenai pengaruh budaya organisasi motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya di masa depan.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bentuk penerapan teori yang didapat selama perkuliahan, memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas secara akademis dapat memeberikan pelajaran bagi mahasiswa/i dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan budaya organisasi motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.5 **Sistematika Penulisan Skripsi**

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 skripsi

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 akan menjelaskan keseluruhan hasil penelitian dan aspek sampel yang akan dianalisis. Bab ini akan mencakup uraian topik penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini akan membahas tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan rekomendasi berdasarkan temuan penelitian.