

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi, pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi dan tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja karyawan [1]. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi dan pelatihan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila seorang karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan peraturan perusahaan. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumberdaya manusia

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan berdiri sejak tanggal 11 maret 1996. Yang merupakan hasil peleburan dari tiga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Perkebunan VI (Persero), PT Perkebunan VII, dan PT Perkebunan VIII (Persero) . PT Perkebunan Nusantara Medan IV merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agrobisnis dan agroindustry. Terdapat kantor direksi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang terbagi menjadi 3 divisi. Salah satunya yaitu Divisi SDM dan Umum. Pada Divisi SDM dan Umum memiliki sebanyak 38 karyawan..

Hal yang dapat memberikan peningkatan kerja karyawan adalah budaya organisasi di perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dapat di ukur pengaruhnya terhadap motivasi dan budaya organisasi mempunyai dampak penting untuk meningkatkan kinerja, menurut pendapat Wibowo (2007) [1]. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa

adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan [2]. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Budaya yang dijalankan oleh karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan memiliki budaya team kerja yang baik antara karyawannya, dapat dilihat antara setiap divisi dengan kepala bagian yang menjalankan tanggung jawab dan saling berkerjasama, sehingga terbentuk hubungan kerja karyawan yang saling mendukung satu dengan yang lain, selain hal tersebut perusahaan membentuk suatu kegiatan yang dilakukan setiap minggunya untuk meningkatkan rasa solidaritas dengan membuat acara permainan olahraga tanpa memandang status atau jabatan karyawan, kebijakan yang dilakukan pimpinan ini dapat merangsang karyawan untuk lebih aktif dan bersosialisasi terhadap rekan kerja karyawan dikantor, akan tetapi seiring dilakukannya kegiatan tersebut, ada beberapa hal yang penting dalam kantor sudah mulai diabaikan seperti kegiatan *briefing* atau pengarahan, dimana kegiatan pengarahan seharusnya dilakukan setiap pagi hari sebelum dimulai bekerja, tetapi hal tersebut sudah jarang dilakukan karena lebih difokuskan dengan pekerjaan, kegiatan *briefing* dilakukan hanya seminggu sekali dan pada saat ada hal penting. Dengan tidak diberlakukannya pengarahan dapat menurunkan semangat kerja, karena begitu masuk kantor langsung berhadapan dengan tugas dan tidak ada pengarahan untuk memotivasi kinerja karyawan. Ditambah lagi dengan kebiasaan yang dilakukan karyawan dengan datang terlambat dan melebih-lebihkan waktu istirahat yang terus dilakukan oleh karyawan sehingga kebiasaan tersebut menjadi budaya yang tidak baik di perusahaan tersebut. Tetapi berbeda dengan peneliti lain bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja [3].

Hal lain yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya, Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu, motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya [4]. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [2]. Dalam memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang terdapat pada karyawan. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar karyawan tidak sama. Karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik.

Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan juga sangat memerlukan motivasi sebagai pemenuhan kebutuhan untuk menghasilkan kinerjanya yang maksimal guna mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan persepsi karyawan, tidak adanya pemberian apresiasi kepada karyawan berupa lisan atau pun tulisan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan menjadi salah satu faktor bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, karena dengan adanya pengakuan atau apresiasi yang diberikan karyawan akan lebih merasa dihargai atas kinerja yang telah dilakukannya. Tetapi berbeda pada penelitian lain bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [5].

Selain budaya organisasi dan motivasi, hal lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan, strategi dan lain sebagainya [6]. Hal ini tentunya sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nur Rahmah Andayani dan Priska Makian (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6]. Dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kualitas karyawan dan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Pelatihan yang dilakukan di perusahaan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada masing-masing bagian perusahaan sehingga dapat mengelola dan mengembangkan operasional perusahaan dengan baik dan benar. Ada beberapa karyawan yang setelah diberikan pelatihan lebih maksimal dari yang sebelum di beri pelatihan, tetapi ada juga karyawan yang setelah diberikan pelatihan hasil kerjanya tetap sama dari sebelumnya. Jadi pelatihan itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan melaksanakan berbagai pelatihan dalam jangka waktu yang berbeda-beda. Pelatihan dihadirkan baik dari internal maupun dari eksternal yang sudah berpengalaman.

Tabel 1.1 Data Jadwal Pelatihan Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Tahun 2019

NO	Jenis Pelatihan	Peserta	Jumlah Peserta	Jumlah Kehadiran	Waktu Pelaksana

1	Pelatihan SAP Modul PM 02	Pimpinan dan Staf SDM	38	37	10/01/2019
2	Workshop KPKU (Kriteria Penilaian Kinerja Unggul)	Pimpinan dan Staf SDM	38	34	25/01/2019
3	Workshop PSAK (Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan)	Pimpinan dan Staf SDM	38	29	09/02/2019
4	Pelatihan End User ERP (Enterprise Resource Planning)	Pimpinan dan Staf SDM	38	32	23/02/2019
5	Pelatihan Aplikasi SDM (Sumber Daya Manusia)	Pimpinan dan Staf SDM	38	30	04/03/2019

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa dengan dilakukannya pelatihan tentunya perusahaan berharap agar kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik dari sebelumnya. Namun Ada beberapa karyawan yang setelah diberikan pelatihan lebih maksimal dari yang sebelum di beri pelatihan, tetapi ada juga karyawan yang setelah diberikan pelatihan hasil kerjanya tetap sama dari sebelumnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekertaris Divisi SDM dan Umum dan beberapa karyawan bahwa pada saat pelatihan dilakukan, banyak karyawan yang tidak hadir atau absen dan juga tidak sedikit karyawan yang terlambat pada saat pelatihan dilaksanakan. Tetapi berbeda pada peneliti lain bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan [7].

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di kemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi Perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan?
4. Apakah Budaya Organisasi Perusahaan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan ?

1.3 Ruang Lingkup

Agar penelitian ini terarah dan jelas maka dibutuhkan suatu ruang lingkup sebagai batasan dari penelitian ini dimana yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas :
 - a. Budaya Organisasi Perusahaan
 - b. Motivasi
 - c. Pelatihan
3. Objek Penelitian : Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan
4. Periode Pengamatan : 2019/2020

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.

4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Perusahaan, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh yaitu:

1. Praktis
 - a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai bahan masukan yang berguna untuk mengevaluasi kembali Budaya Organisasi Perusahaan, Motivasi, Pelatihan dalam perusahaan serta dapat mencari bahan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan sehingga tercapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya, adalah untuk peneliti dapat menggunakannya sebagai referensi atau landasan untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.

2. Teoritis

Manfaat bagi peneliti selanjutnya menambah referensi dan penelitian sejenis tentang Pengaruh Budaya Perusahaan, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan [1]’’.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

- a. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel yaitu Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel Pelatihan. Alasan peneliti menambahkan variabel diatas adalah karena Pelatihan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja

agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian .

- b. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, sedangkan pada peneliti ini melakukan penelitian pada Kantor Divisi SDM dan Umum PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.
- c. Periode pengamatan penelitian terdahulu pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini pada tahun 2019/2020.

