

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan [1]. Oleh karena itu agar sumber daya manusia dapat menjadi masukan yang akan memberi hasil yang optimal bagi organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu pengolahan dan setiap tugas akan dapat berhasil dengan baik tergantung dari sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksanaan kegiatan didalam suatu perusahaan. Karyawan dapat menjadi potensial apabila dapat dikelola dengan baik dan benar, akan tetapi bisa menjadi beban apabila salah kelola. Manajemen sumber daya manusia yang strategis berkenan dengan perencanaan, pengawasan, evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan agar memperoleh sebanyak mungkin nilai tambah.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek paling penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk mencapai probabilitas perusahaan [2]. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumberdaya manusia. Kinerja karyawan mempengaruhi kinerja organisasi, artinya kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja unit kerja yang bekerja dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi menunjukkan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuannya, pemimpin membagi pekerjaan ke dalam unit lebih kecil, dengan pembagian sistem kerja dan mekanisme kerja yang lebih jelas, setiap organisasi pada umumnya mengukur kinerja karyawan yang terlibat dalam operasionalnya. Pengukuran kinerja tersebut bertujuan dengan baik untuk mengevaluasi karyawannya yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah pelatihan, motivasi kerja, serta budaya perusahaan.

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 [3]. Pelatihan salah satu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumberdaya manusia didalam perusahaan. Karyawan yang tidak terampil disebabkan karena tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut tidak dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal terhadap perusahaan.

Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu berdasarkan hasil wawancara dengan asisten Petugas Umum dan beberapa karyawan yang bekerja dilapangan bahwa pelatihan yang diberikan kurang efektif dikarenakan pemberian pelatihan tidak dilakukan secara terjadwal dan tidak rutin. Pelatihan dilakukan secara teori dan diperaktikan oleh instruktur pada saat hendak melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari pelatihan yang diberikan pemimpin hanya sebatas arahan sedangkan pelatihan secara praktek masih kurang. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [3]. Tetapi berbeda pada peneliti lain bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja [4].

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak [2]. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh karyawan, diantaranya adalah perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana mereka bekerja. Motivasi terbagi atas dua jenis motivasi internal dan motivasi eksternal. 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.

Dengan adanya motivasi kerja, kemampuan pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para bawahannya agar dapat memotivasi karyawannya atau bawahannya. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman afd I Bah Birung Ulu memiliki motivasi untuk mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Motivasi yang diterima karyawan berupa bonus, tunjangan, fasilitas, arahan, tanggungan anak dan istri. Sehingga dengan adanya motivasi tersebut kinerja karyawan sudah berjalan dengan baik. Para karyawan akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini, berarti karyawan akan menunjukkan tingkat kinerja dengan mengeluarkan keahlian yang berkompeten, karena termotivasinya dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [2]. Tetapi berbeda pada peneliti lain bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [5].

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi [6]. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerjasama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Budaya Organisasi dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan atau organisasi, sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan menjadi perilaku keseharian mereka dalam berkerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Budaya organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu menjalankan budaya kerja sama namun belum dapat berjalan dengan efektif dimana masih banyak karyawan yang masih membawa egonya masing masing tanpa memikirkan karyawan yang lain. Berdasarkan hasil wawancara

dengan beberapa karyawan bahwa kurangnya kerja sama yang ada didalam lapangan dikarenakan masih terdapat karyawan yang kurang berinisiatif mengambil pekerjaan selalu tergantung pada petunjuk dari atasannya. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu dalam melaksanakan setiap pekerjaannya dengan kerja sama tim. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan [7]. Tetapi berbeda dengan peneliti lain bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [8].

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu “**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Pelatihan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu?
- c. Apakah Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu?
- d. Apakah Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini adalah

- | | |
|-----------------------|---|
| a. Variabel terikat | : Kinerja Karyawan |
| b. Variabel bebas | : Pelatihan, Motivasi Kerja, Budaya Perusahaan |
| c. Objek Penelitian | : Bagian Tanaman Afd I Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bah Birung Ulu |
| d. Periode Pengamatan | : September 2018 – April 2019 |

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebuna Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebuna Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I bah Birung Ulu.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh, yaitu :

1. Teoritis

Bagi peneliti adanya penelitian ini diharapkan pengetahuan yang dimiliki akan bertambah luas terutama mengenai Pelatihan, Motivasi Kerja, Budaya Perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu.

2. Praktis

- a. Bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu, sebagai bahan masukan atau informasi serta untuk mengevaluasi Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Perusahaan bagi perusahaan.
- b. Untuk peneliti selanjutnya dapat dijadikan bahan referensi.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari peneliti sebelumnya : “Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan” [2].

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah :

- a. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel yaitu Pelatihan dan Motivasi Kerja, sedangkan pada penelitian ini menambahkan variabel Budaya Organisasi. Alasan peneliti menambahkan variabel diatas adalah karena budaya organisasi merupakan salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh semua komponen organisasi [6].
- b. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) medan, sedangkan pada peneliti ini melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu.
- c. Periode pengamatan penelitian terdahulu pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini pada tahun 2018.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL