

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Industri tekstil mempunyai andil yang besar dalam menunjang dan meningkatkan pendapatan negara. Hal ini membuat industri tekstil mempunyai peran yang penting untuk Indonesia. Perkembangan kinerja industri ekonomi Indonesia semester 1 2019 sampai semester 1 2020 mengalami penurunan hingga minus 5,32% sedangkan perkembangan kinerja industri tekstil di Indonesia dari tahun 2015 sampai tahun 2019 mengalami kenaikan, akan tetapi pada semester 1 tahun 2020 terhadap semester 1 tahun 2019 mengalami penurunan yang sangat drastis hingga 7,9% (Badan Pusat Statistik (dataindustri.com, 2020).

Hambatan yang dialami komoditas Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) dunia dan Indonesia ditengah pandemi Covid-19 antara lain menurunnya tingkat permintaan pada industri TPT, menurunnya omzet industri TPT dunia yang mengidentifikasi menurunnya daya beli konsumen, pembatalan sejumlah acara besar dunia yang menjadi sarana promosi, penutupan sementara destinasi wisata dan toko ritel tekstil, karantina wilayah (*lockdown*), serta pelemahan ekonomi global dan disisi lain peningkatan hambatan proteksi dari negeri mitra dagang (Direktur Pengembangan Produk Ekspor (PPE) Kemendag, 2020). Perdagangan ekspor dan impor Indonesia tahun 2020 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2019. Ekspor dan impor perdagangan Indonesia tahun

2020 menurun hingga minus 5,85% dan minus 18,15% (Pusat Data dan Informasi, Kementrian Perdagangan,2020).

Industri tekstil yang terdapat di Indonesia salah satunya adalah Perusahaan PT Pisma Putera Textile di Kabupaten Pekalongan. PT Pisma Putera Textile didirikan pada tahun 1999 merupakan perusahaan textile yang memproduksi produk Benang dan Spinning di Kabupaten Pekalongan. PT Pisma Putera Textile sudah melakukan ekspor ke beberapa Negara antara lain Jepang, Mesir, Turki, Brasil, Sudan, dan Negara lainnya. Peneliti memilih PT Pisma Putera Textile untuk menjadi subjek tempat penelitian karena PT Pisma Putera Textile memiliki peluang yang bagus dalam perkembangan menuju internasional dilihat dari perusahaan yang sudah melakukan ekspor ke beberapa negara. Oleh karena itu dengan penelitian ini semoga dapat meningkatkan perkembangan perusahaan PT Pisma Putera Textil.

Seiring dengan berjalannya waktu, kepedulian masyarakat terhadap kualitas tekstil yang digunakan sangat tinggi. Untuk itu pentingnya peningkatan kualitas tekstil, dan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya. Menurut Bhatt yang dikutip oleh Amir (2015:93) perusahaan harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10%, dan sistem perencanaan sebesar 15%. Hal ini menunjukkan pentingnya sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan. Dengan demikian, kunci keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien apabila

mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki secara optimal. (Ratnasari & Sunuharyo, 2018)

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. (Hasibuan, 2016). Setelah melakukan wawancara langsung dengan staf HRD diketahui bahwa jumlah sumber daya manusia pada PT Pisma Putera Textile Kabupaten Pekalongan yaitu berjumlah 900 karyawan terdiri dari 575 karyawan departemen produksi, 85 karyawan departemen maintenance, 91 karyawan departemen PPC, 33 karyawan departemen Utility, 38 karyawan departemen HI & GA, 78 karyawan departemen office.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Kualitas SDM dikatakan baik apabila dapat berpengaruh pada organisasi dalam bentuk kinerja yang baik. Kinerja organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai, ditentukan oleh kualitas dan kreativitas pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan organisasi (Desmahadiyanti, 2015).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai disuatu organisasi apakah hasil kerjanya sesuai atau tidak dengan tujuan organisasi. Tetapi seringkali di perusahaan/organisasi, pegawai masih belum efektif dan efisien dalam bekerja, pegawai masih kurang aktif dalam bekerja, dan pegawai lebih

mementingkan diri mereka daripada pekerjaan. Kinerja yang menurun itu dikarenakan kualitas kerja dari pegawai masih belum dapat memenuhi kebutuhan atau tujuan perusahaan, kuantitas kerja atau jumlah kerja yang dilaksanakan pegawai masih belum mencapai tujuan perusahaan, tidak tepatnya waktu dalam bekerja misalnya pegawai mengambil waktu bekerja untuk melakukan hal lain atau kepentingan sendiri, tidak tercapainya keefektivitas dalam bekerja, dan pegawai masih belum bisa bekerja secara mandiri atau masih takut mengambil resiko dalam bekerja (Panambunan, dkk, 2017).

Kinerja karyawan yang baik tidak bisa datang secara instan, tetapi memerlukan stimulus dan dukungan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan serta memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan, diantaranya adalah diadakannya pelatihan. Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan (Suparyadi,2015).

Pelatihan sebagai wahana untuk membangun sumber daya manusia agar lebih berkualitas, kompeten dan dapat menghadapi tantangan dalam dunia kerja maupun bisnis. Menurut Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja padatingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Keberhasilan pelatihan juga tergantung pada setiap individu. Jika para individu termotivasi, maka mereka akan mempelajari sangat sedikit hal. Ketika para peserta pelatihan merasa bahwa terdapat peluang dan sumber daya untuk memungkinkan mereka menerapkan keterampilan yang baru dipelajari mereka, maka mereka akan menjadi lebih termotivasi dan lebih baik dalam program pelatihan (Robbins & Judge, 2013:396). Dukungan pasca pelatihan oleh para supervisor dan para rekan kerja memiliki pengaruh yang kuat pada apakah karyawan mampu memindahkan pembelajaran mereka ke dalam perilaku yang sesuai, agar suatu program pelatihan dapat menjadi efektif, maka tidak hanya mengandalkan keterampilan semata, tetapi juga mengubah lingkungan kerja untuk mendukung peserta pelatihan. (Robbins & Judge, 2015:396). Penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari dan Djastuti (2017) juga didukung oleh penelitian Munir dan Kaseng, (2017); Laia, (2019); Anggereni, (2018); Siahaan dan Simatupang, (2015); Tuhumena, dkk (2017); Darmawan, dkk (2017); Santoso dan Moeins, (2019); Mangkunegara dan Waris (2015).

Selain Pelatihan, Iklim Organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Basri & Kadir, 2018). Iklim organisasi berkaitan dengan keleluasan penyesuaian diri, penghargaan atas kerja yang baik, dan kejelasan pekerjaan. Keleluasan penyesuaian diri adalah keleluasaan pegawai untuk melakukan penyesuaian waktu dalam melaksanakan tugas, keleluasaan pegawai untuk melakukan penyesuaian prosedur kerja. Penghargaan atas kerja yang baik adalah pimpinan organisasi yang menyediakan insentif kerja, dan pengakuan yang normatif bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Kejelasan

pekerjaan adalah kejelasan uraian tugas dan kejelasan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan tugas. Jika hal-hal tersebut diatas dapat berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai (Basri & Kadir, 2018).

Iklm organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklm organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklm organisasi itu selalu ada dalam perusahaan, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklm organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklm organisasi, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan perusahaan. (Tantowi & Astusi, 2016).

Iklm yang terbentuk akan sangat mempengaruhi orang-orang maupun non orang yang berada dalam organisasi tersebut. Iklm yang buruk akan menurunkan kinerja anggota organisasi, hal ini disebabkan komunikasi yang buruk akan menurunkan kinerja anggota organisasi tersebut (Tantowi & Astusi, 2016). Terdapat banyak penelitian untuk mengetahui pengaruh iklm organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian Sagay,dkk (2018) didukung oleh penelitian Rambe (2018); Arsan, (2016); Anari dan Rohwiyati, (2020); Supriantna, dkk (2016); Kholilah,dkk (2019); Tantowi dan Astusi (2016); Panumbunan,dkk

(2017); Noor, dkk (2020) yang menyatakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sementara motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh pelatihan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Heller (1998:6) motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Newstroom, 2011:109).

Pemberian motivasi dapat diamati dari dimensi pemberian insentif, penempatan pada bidang yang sesuai, perhatian terhadap lingkungan kinerja, perhatian terhadap harga diri serta kesempatan untuk maju (Basri & Kadir, 2018). Menurut Terry, 2002 (dalam Shidiq & Azizah, 2019) Motivasi dapat diartikan sebagai upaya agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat. Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja (Darmawan, dkk 2017; Leonu & Yani, 2017). Selain Pelatihan, motivasi kerja juga memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan (Hidayat & Ratmawati, 2019; Sinar Ritonga, 2019).

Penelitian ini akan menganalisa pengaruh pelatihan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT Pisma Putera Textile Pekalongan. Jenis penelitian ini adalah penelitian

pengembangan dimana peneliti mengembangkan penelitian Hidayat dan Ratmawati (2019) yaitu menambahkan variabel pelatihan. Peneliti merasa variabel pelatihan cocok untuk diteliti karena pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 (Diansyah & Saepul, 2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Hidayat dan Ratmawati (2019) adalah pada penelitian ini menambahkan variabel pelatihan dan meneliti karyawan bagian produksi di PT Pisma Putera Textile. Sedangkan penelitian Hidayat dan Ratmawati (2019) meneliti tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dan meneliti karyawan di PTPN XI staf penelitian dan pengembangan usaha.

Beberapa penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Priyanto, (2018); Shidiq dan Azizah, (2019); Marjiyanto dan Auliya (2020); Ningsi, dkk (2015); Hok, dkk (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sedangkan hasil penelitian Nofrina dan Muchtar (2015) juga menyatakan bahwa Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani dan Darmo (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Diansyah dan Saepul, (2019) juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latarbelakang diatas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, DAN IKLIM ORGANISASI**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PISMA PUTERA  
TEXTILE PEKALONGAN”.**

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan?
6. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan?
7. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan?

**C. Batasan Masalah**

1. Variabel yang diteliti pada penelitian terdiri dari tiga variable yaitu :
  - a) Variabel Independent ( $X_i$ ) :  
Pelatihan ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ).

b) Variabel Dependent (Y)

Kinerja (Y).

c) Variabel Intervening (Z)

Motivasi Kerja (Z).

2. Penelitian ini dibatasi pada Karyawan bagian Produksi PT Pisma Putera Textile Pekalongan.

3. Penelitian ini direncanakan pada bulan September sampai Desember 2020.

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dan manfaat dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

a) Mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan.

b) Mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan.

c) Mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap motivasi kerja pada PT PT Pisma Putera Textile Pekalongan.

d) Mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan.

e) Mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan.

f) Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan.

- g) Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada PT Pisma Putera Textile Pekalongan.

## 2. Manfaat Penelitian

- a) Bagi PT Pisma Putera Textile Pekalongan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan informasi bagi Perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi melalui program manajemen pelatihan, iklim organisasi serta Motivasi Kerja.

- b) Bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pekalongan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi tambahan sekaligus masukan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pekalongan dalam melakukan pembinaan terhadap Perusahaan dibawah koordinasinya dalam rangka meningkatkan kinerja Karyawan atau pekerja lain melalui program manajemen pelatihan, iklim organisasi serta Motivasi Kerja

- c) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui program manajemen pelatihan, iklim organisasi, serta Motivasi Kerja.

d) Bagi Peneliti

- 1) Meningkatkan wawasan mengenai pengaruh pelatihan, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- 2) Menambah dan mengembangkan ilmu manajemen yang telah penulis dapatkan di bangku kuliah, khususnya mengenai pelatihan, iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja.

e) Bagi Akademisi

Dapat digunakan dalam menambah pengetahuan sebagai bahan untuk membandingkan dan mempertimbangkan dalam upaya pemecahan masalah yang serupa.