

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hutan merupakan satu kesatuan ekosistem berupa hamparan lahan yang berisi sumber daya alam hayati yang didominasi oleh pepohonan. Selain itu juga hutan banyak dimanfaatkan oleh manusia, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hutan memiliki berbagai manfaat bagi manusia baik manfaat langsung maupun tidak langsung. Hutan menghasilkan tanaman-tanaman yang bermanfaat bagi manusia, contohnya tanaman pinus. Getah pinus dapat dimanfaatkan sebagai olahan bahan baku Gondorukem dan terpentin. Berdasarkan data Perum Perhutani Divre Jateng memiliki 20 unit satuan kerja yang tersebar di wilayah Jawa Tengah, yang meliputi 20 Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH), 149 Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan (BKPH) dan 610 Resort Pemangkuan Hutan (RPH) pada 32 wilayah kabupaten/kota di wilayah propinsi Jawa Tengah. Luas kawasan hutan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah adalah 635.746,79 ha terdiri dari Hutan Produksi 367.345,66 ha (57,78%), Hutan Produksi Terbatas 183.935,01 ha (28,93%) dan Hutan Lindung 84.466,12 ha (13,29%).

Pabrik Gondorukem berada dalam naungan BUMN. Di Jawa Tengah yang mana terdapat 5 Pabrik Gondorukem, yaitu di Pekalongan, Wonosobo, Cimanggu, Winduaji, dan Pemalang. Proses pengolahan getah pinus di Pabrik Gondorukem dan terpentin bahan baku utamanya adalah getah pinus. Proses pengolahan getah pinus umumnya dengan pemurnian getah dari kotoran dan

pemisahaan terpentin dari Gondorukem dengan cara destilasi (www.perhutani.com).

Kualitas produk yang diproduksi sangat tergantung kepada kinerja pegawai pabrik tersebut. Sumber daya manusia (SDM) memberikan pengaruh yang besar bagi berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh keuntungan ataupun mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut, sebaliknya semakin rendah kualitas SDM suatu perusahaan maka semakin rendah pula kinerja perusahaan tersebut. Untuk mendukung sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan dukungan dari berbagai elemen. Untuk itu maka peran perusahaan menjadi sangat penting. Maka pihak perusahaan harus meningkatkan kinerjanya agar pabrik gondorukem mampu memberikan produk dengan kualitas yang terbaik.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu Mailani (2017). Disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang maksimal dari pegawai. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja dengan menciptakan Budaya Organisasi dan diadakannya suatu program pelatihan kerja dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Tujuannya untuk mendorong terciptanya sikap

dan tindakan yang profesional dan integritas tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah variabel budaya organisasi (Kusuma dan Rahardja, 2018) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Astutik, 2016). Budaya Organisasi menurut (Robbins dan Judge dalam Sanusi dkk) pada tahun 2019 merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang di terapkan dalam Pabrik Gondorukem adalah kekompakan, sehingga dengan adanya kekompakan dalam organisasi perusahaan dapat menciptakan suatu tujuan dari perusahaan tersebut.

Selain Budaya Organisasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pelatihan kerja. Menurut Rivai dalam Sinambela (2019) Pelatihan kerja adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Maka dari itu karyawan, baik yang baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Mondy dalam Rahardja (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang dibuat sedemikian rupa sebagai suatu sarana pembelajaran, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan.

Pelatihan merupakan hal yang penting dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Aktivitas-aktivitas pelatihan juga mempunyai potensi untuk menyelaraskan karyawan dengan strategi-strategi perusahaan. Semakin sering karyawan mengikuti pelatihan, semakin baik kinerja karyawan tersebut. Jadi bisa dikatakan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ardanti dan Rahardja (2017). menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang diterapkan di pabrik Gondorukem rutin diberikan pada pegawai agar dapat beradaptasi dengan strategi-strategi perusahaan.

Selain pelatihan dan budaya organisasi, *self efficacy* sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. (Bandura dalam Lengkong, 2015) mengartikan *self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. *Self-efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. *Self-efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu. Semakin kuat persepsi *Self-efficacy* maka semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Ketika menghadapi kesulitan, individu yang mempunyai keraguan diri yang besar tentang kemampuannya sehingga akan mengurangi usahanya dan mudah menyerah. Sedangkan mereka yang mempunyai perasaan *efficacy* yang kuat akan menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan. Bandura dalam Sudarmi (2015). Penelitian mengenai *Self efficacy* juga

sebelumnya pernah dilakukan oleh Astutik (2018) dan Harjono dkk (2015) menghasilkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Malini (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini menambah variabel baru yaitu *Self Efficacy*, karena peneliti ingin mengetahui kepercayaan akan kemampuan diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, bagaimana mereka yakin dan bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut dan subjek pada penelitian ini dilakukan di pabrik Gondorukem Divisi Regional I Jawa Tengah.

Berdasarkan berbagai latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Gondorukem Regional 1 Jawa Tengah”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Gondorukem Divisi Regional I Jawa Tengah?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Gondorukem Divisi Regional I Jawa Tengah?

3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Gondorukem Divisi Regional I Jawa Tengah?
4. Apakah Budaya Organisasi, pelatihan kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pabrik Gondorukem Divisi Regional I Jawa Tengah?

C. Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Populasi pada penelitian ini dilakukan pada semua Pegawai Pabrik Gondorukem Divisi Regional I Jawa Tengah.
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi, pelatihan kerja dan *self efficacy*, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja pegawai.
3. Penelitian ini direncanakan dilakukan pada 5 pabrik gondorukem, yaitu di Pekalongan, Wonosobo, Cimanggu, Winduaji, dan Pemasang.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pabrik Gondorukem Divisi Regional 1 Jawa Tengah.

2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja Pegawai Pabrik Gondorukem Divisi Regional I Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja Pegawai Pabrik Gondorukem Divisi Regional I Jawa Tengah.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan *Self Efficacy* secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pabrik Gondorukem Divisi Regional I Jawa Tengah.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Cabang hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan keahlian strategi dalam kinerja Pegawai Pabrik Gondorukem Divisi Regional I Jawa Tengah.

2. Bagi Pengembangan Ilmu SDM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta penelitian ini dapat menambah wawasan dalam berfikir secara kritis dan sistematis dalam kasus bidang SDM.