

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan organisasi, keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan organisasi. Menurut Fahrozi dkk, (2022) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungannya. Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan di perusahaan diharapkan mampu bekerja dengan memberika kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam memenuhi setiap tugas yang diberikan salah satunya adalah sumber daya manusia di industry tekstil.

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang tercatat dapat membantu meningkatkan perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat statistik (BPS), pada kuartal II- 2020, industri TPT memberikan kontribusi terhadap PDB sektor industri pengolahan nonmigas sebesar 6,93%. Sementara untuk kontribusi terhadap produk domestik bruto (PDB) nasional, industri TPT menempati urutan keempat yang menjadi kontributor mencapai 1,24%. Industri tekstil

masih menjadi perusahaan yang mendominasi ekspor di provinsi Jawa Tengah dengan nilai total penjualan sekitar 43% ekspor Jawa Tengah. www.detikfinance.com (2021).

Berdasarkan sumber data yang saya dapatkan mengenai perusahaan yaitu PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja terletak di Kabupaten Cilacap merupakan pabrik tekstil yang sudah berdiri sejak tahun 2011. PT Wahana Kasih Mulia berlokasi di jalan Raya Kedungreja no.111 Desa Bangunreja Kecamatan Bangunreja Kabupaten Cilacap Jawa tengah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf HR perusahaan ini menghasilkan beberapa item barang perlengkapan bayi dan rumah tangga. Produk-produk tersebut kemudian akan didistribusikan ke luar kota dengan merek produk Dialogue baby, Mom's baby, Snobby baby, Cintaka baby, Omiland dan Baby cute. Dalam memproduksi barang yang berkualitas maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten sehingga dapat menghasilkan produk-produk yang berkualitas.

Berdasarkan data tersebut, perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang perlu dijaga eksistensinya, sehingga sangat dibutuhkan kinerja yang baik. Salah satu landasan agar organisasi bisa menjalankan tugas dengan baik adalah dengan adanya kinerja dari sumber daya manusia. Menurut Sinambela (2016) kinerja merupakan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Jadi semakin berkualitas kinerjanya maka organisasi tersebut akan semakin baik sedangkan semakin menurun kinerjanya maka organisasi tersebut tidak akan bisa mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Menurut Sinambela (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja secara kualitas, kuantitas kerja, tingkat kemampuan, dan ketepatan waktu.

Setiap perusahaan pasti memiliki cara masing-masing untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diantaranya yaitu memberikan pelatihan atau *training* kepada karyawan. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing tetapi tidak semua kemampuan seseorang dapat diterima oleh perusahaan, sehingga dibutuhkan pelatihan untuk para karyawan baru maupun karyawan lama, karena pelatihan merupakan unsur yang mengembangkan kemampuan karyawan agar dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan adanya pelatihan maka karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian lainnya dengan maksud agar karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam tercapainya tujuan organisasi yaitu Pelatihan (Hanafiah dan Juhadi ,2020), Motivasi (Fachrezi & Khair, 2020), Disiplin Kerja (Ichsan dkk ,2020), dan Budaya Organisasi (Sutrisno, 2017) Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dede selaku Staf HR di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja menjelaskan beberapa hal mengenai kinerja dan sumber daya manusia yang ada terkait dengan faktor yang pertama yaitu pelatihan dengan ketidaksesuaian

karyawan mengenai pekerjaannya yang kurang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan kemampuan karyawan dan harapan yang diinginkan perusahaan mengharuskan perusahaan melakukan pelatihan kepada karyawan. Menurut Hanafiah dan Juhadi (2020), pelatihan yaitu fitur yang meningkatkan kualifikasi karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. Hal ini untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja karena melalui pelatihan diharapkan masyarakat lebih memahami bagaimana beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian Anggraeni (2018), Tuhumena dkk (2017) dan Fahrozi dkk (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Gultom dkk (2019) dan Tjahyanti (2017) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dede selaku HR Staf di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja karyawan di perusahaan tersebut rata-rata belum memiliki pengalaman bekerja tau baru lulus sekolah maka setiap karyawan diharuskan untuk mengikuti pembekalan untuk memberikan motivasi terhadap karyawan guna meningkatkan kemampuan mereka yang berguna untuk menunjang pekerjaan mereka. Namun beberapa karyawan di perusahaan tersebut masih memiliki minat atau kemampuan yang rendah untuk mengikuti pembekalan tersebut sehingga kurang termotivasi oleh suatu yang telah diberikan oleh atasan. Menurut Fachrezi & Khair (2020) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang

spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* (tidak terlihat) dan memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting.

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan paling sederhana dari motivasi. Apabila karyawan termotivasi maka kinerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi & Khair (2020), Hasibuan & Bahri (2018), Fadly (2017), Sutanjar dan Saryono (2019), Setiyono (2017), Priska dkk (2020), Sunarsi & Sutrisno (2020) mengemukakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Siahaan & Bahri (2019) motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu kedisiplinan kerja, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dede selaku HR Staf PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja terdapat fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan Disiplin Kerja pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja diantaranya yaitu seperti masih ada pegawai yang datang terlambat ataupun pergi tanpa keterangan saat jam kerja dan masih ada pegawai (20%) yang melanggar ketentuan yang telah ditentukan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka. Menurut Ichsan dkk (2020) Disiplin merupakan tonggak

penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada karyawan dalam organisasi-organisasi tersebut guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagi karyawan, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar dan Saryono (2019), Purba, dkk (2019), Bagis, dkk (2019), Ichsan, dkk (2020), Ade Muslimat & Wahid (2021), Wairooy (2017), Ading dkk (2020), Prasetyo & Marlina (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Rizqika (2018) dan Fitra Margaret (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor diatas ada faktor yang tidak kalah penting yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi yang ada pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja menjelaskan bahwa perusahaan memberikan peraturan sebelum melakukan pekerjaan semua karyawan diwajibkan melakukan briefing (arahan) oleh atasan terlebih dahulu sehingga dapat meminimalisir keterlambatan masuk jam kerja. Namun meskipun sudah diberlakukan peraturan tersebut masih ada sebagian karyawan yang terlambat atau telat jam masuk dan jam kerja masih kurang dipenuhi hingga selesai jam kerjanya karyawan sehingga penyimpangan kinerja karyawan masih terjadi, hal ini

disebabkan oleh faktor budaya organisasi yang kurang efektif. Menurut Sutrisno (2017) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat digerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja karyawan di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020), Mardiani dan Sepdiana (2020), Rizal, dkk (2021), Dewi S, dkk (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Anwar Ikhsan (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Purbosari dan Winarningsih (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya. Pada penelitian ini peneliti akan menambahkan variabel independen yaitu Budaya Organisasi dari penelitian sebelumnya oleh Lawu, dkk (2019). Maksud dari penelitian ini adalah melakukan penelitian kembali variabel yang telah terbukti mengenai Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada penelitian terdahulu, namun jarang penelitian sebelumnya yang membahas

mengenai pada objek PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap dengan menambahkan variabel independen yaitu Budaya Organisasi.

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulisan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan supaya permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Maka, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada masalah pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi, kinerja karyawan pada bagian produksi dengan objek penelitian adalah karyawan PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
2. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November-Desember 2022

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan di atas maka peneliti mengambil tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dikemukakan di atas maka diharapkan peneliti ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai rujukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia dan sebagai bahan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja

Diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai tolak ukur mengenai pentingnya pengaruh pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.

b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai bahan kajian untuk menambah referensi tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi.