

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini perusahaan di tuntut untuk memiliki keunggulan yang kompetitif agar dapat bersaing dengan para pesaing lainnya. Salah satu faktor yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif adalah Sumber Daya Manusia. Karyawan yang berkompeten, loyalitas tinggi, dan produktif dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Organisasi yaitu suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi pada suatu basis yang relatif bersinambung untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan (Robbins, 1998:2).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga faktor-faktor untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan maksimal. Dalam hal ini variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan agar karyawan termotivasi dan bersedia untuk bekerja dengan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Karyawan merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu organisasi dalam mencapai kesuksesan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang memiliki motivasi kuat dan berani melihat perubahan sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi sudah semestinya memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Bahwasanya SDM merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya, rasio, rasa, dan karsa. Potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pada dasarnya kinerja yang baik dan hebat adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktivitas sehingga tujuan organisasi tersebut bisa dicapai. Tentunya ini semua tidak semudah membalikkan telapak tangan. Pihak manajemen secara langsung perlu mengontrol dan memberikan teknik untuk menghasilkan kinerja yang terbaik, sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja tanpa ada rasa terbebani dan

hubungan antara manajemen dan bawahan semakin kuat. Untuk itu, organisasi sangat perlu mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yaitu budaya organisasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Budaya Organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif pada suatu organisasi. Bagi organisasi, budaya merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan organisasi selain itu juga membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Bagi individu, budaya mendorong karyawan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi serta menjadi lebih produktif. mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Bagi individu, budaya mendorong karyawan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi serta menjadi lebih produktif.

Selanjutnya adalah pelatihan kerja, Pelatihan karyawan merupakan kewajiban setiap manajer dan juga semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan tersebut telah melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Selain budaya organisasi dan pelatihan kerja yang mendukung kinerja kerja karyawan, ada juga lingkungan kerja, Menurut Mathis & Jackson (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Menurut

Mathis & Jackson (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Dan yang terakhir adalah kompensasi, Menurut Wayne (2008: 4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, serta stabilitas karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

Beberapa hal diatas adalah faktor-faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Tidak tercapainya kinerja menunjukkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut baik dari internal atau bahkan dari eksternal. Dan apabila perusahaan ingin memperbaiki capaian kinerja di tahun selanjutnya maka organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi keadaan tersebut.

Oleh karena itu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan sebagai variabel dependen atau terikat dan budaya organisasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kompensasi (X4) sebagai variabel independen atau bebas. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, untuk itu penulis melakukan penelitian berjudul, “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sepatu Bata Tbk”.

Tabel 1. 1 Presentase Kinerja Karyawan PT. Sepatu Bata Tbk Tahun 2017-2019

No.	Indikator Kinerja Karyawan	Target	Penilaian Kinerja		
			2017	2018	2019
1.	Memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.	100%	22%	20,75%	22,55%

2.	Memiliki kemampuan memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.		22,15%	22,10%	21,45%
3.	Memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu		23,10%	22,85%	20,05%
4.	Memiliki tanggung jawab yang baik serta kemampuan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan		22,10%	22,05%	22,0%
Total			89,35%	87,75%	86,05%

Sumber : HRD (Human Resources Development) PT. Sepatu Bata Tbk Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan tingkat kinerja karyawan PT. Sepatu Bata Tbk Indonesia belum mencapai optimal. Dalam melakukan pekerjaan PT. Sepatu Bata Tbk Indonesia mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai 2019. Pada tahun 2017 total realisasi kinerja karyawan yang dicapai sebesar 89,35%. Pada tahun 2018 total realisasi kinerja karyawan menurun sebesar 0,65% menjadi sebesar 87,75%. Tetapi pada tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 1,2%, maka total realisasi kinerja yang dicapai yaitu 86,05%. Dalam hal ini masih ada harapan untuk mengejar target 100% dengan cara memperbaiki dan mengevaluasi persoalan yang sedang dihadapi. Hal ini juga menjelaskan bahwa target belum berjalan dengan baik sesuai dengan rencana yang sudah direncanakan. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran kinerja karyawan sudah berjalan, namun belum mencapai target atau sasaran perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis akan melakukan penelitian pada PT. Sepatu Bata Tbk Indonesia untuk menulis skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sepatu Bata Tbk Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan?
2. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab semua pertanyaan rumusan masalah di atas, sehingga dapat diketahui secara rinci dan jelas tujuan penelitian diadakan. Dalam penulisan skripsi ini penulis mempunyai beberapa tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Sepatu Bata Tbk
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata Tbk
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata Tbk
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Sepatu Bata Tbk

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mengacu pada kepentingan objektif, sehingga dapat diterapkan untuk memberikan masukan dan membantu pengambilan keputusan, perumusan kebijakan dan pemecahan masalah praktis atau akademis bagi pihak-pihak yang memanfaatkan hasil penelitian, yaitu :

- a. Bagi Perusahaan : Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Sepatu Bata Tbk Indonesia dalam menghadapi situasi-situasi yang berhubungan dengan budaya organisasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut cukup berguna dalam proses pengambilan keputusan suatu pimpinan.

b. Bagi Penulis:

- 1) Untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan PT.Sepatu Bata Tbk.
- 2) Memberikan pengalaman serta dapat memperluas wawasan peneliti.
- 3) Peneliti dapat mengaplikasikan teori yang diperoleh dalam pembuatan karya ilmiah yang berupa skripsi.
- 4) Dengan adanya penelitian ini, peneliti mendapatkan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapatkan dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya. Selain itu dengan penelitian ini, peneliti dapat mengasah daya nalar dan kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan.

c. Bagi Pembaca :

- 1) Menambah informasi bermanfaat mengenai pengaruh konflik, beban kerja, pengalaman kerja, dan teamwork dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sepatu Bata Tbk.
- 2) Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya konsentrasi sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan refrensi untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang yang sama.

