

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan dibuat berdasarkan berbagai tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan akan dikelola oleh manusia. Marimin dkk (2004) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* organisasi yang menjadi tulang punggung suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi maupun perusahaan.

Agar perusahaan maupun organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam pelaksanaan aktivitasnya sehari-hari. Menurut Simamora (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, akan memungkinkan perusahaan untuk terus tumbuh dan beradaptasi dengan lingkungan perusahaan yang semakin dinamis. Terutama dalam era globalisasi saat ini, persaingan yang terjadi semakin ketat dimana setiap organisasi maupun perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik.

Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan maupun organisasi, dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pihak manajemen perlu memperhatikan kinerja karyawan yang dimilikinya. Menurut mangkunegara

(2002), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Berkaitan dengan kinerja, (Suharto & Cahyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu dan variabel situasional. Variabel individu meliputi pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian. Sedangkan variabel situasional meliputi faktor sosial dan organisasi (kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial) serta faktor fisik dan pekerjaan (metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur). Menurut Wibowo (2013) faktor yang menentukan kinerja ada dua yaitu, bersumber dari pekerja sendiri yang dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya dan bersumber dari organisasi yang dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, bagaimana memberikan penghargaan dan bagaimana meningkatkan kemampuan kerja dari para pekerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu budaya kerja dan pelatihan kerja.

Menurut Moeljono (2005) mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya yang ada

sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaan.

Menurut Gomes (1997), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat – manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

PT. Adhi Prima Multiguna merupakan perusahaan pengolahan bahan konstruksi dari kayu yang beralamat di Jalan Situbondo Tangsil Kulon Bondowoso. Tercatat sebagai salah satu perusahaan pengolahan kayu di Indonesia, PT. Adhi Prima Multiguna menghasilkan . *Venner* (lembaran kayu) dan *Balken* (kayu tengah pondasi rumah). Dalam aktivitas sehari-hari, perusahaan sangat mengandalkan para karyawan. Perusahaan berharap bahwa dengan baiknya kinerja karyawan maka akan berdampak pada produktifitas dan pada akhirnya akan mendekatkan perusahaan pada tujuan yang telah ditetapkannya. Namun pihak manajemen perusahaan menyatakan bahwa kinerja karyawan masih tidak konsisten dan masih belum seperti yang diharapkan. Pihak manajemen pada dasarnya menetapkan aturan, tata tertib dan standar operasional yang harus dilakukan oleh karyawan setiap harinya namun ternyata karyawan masih belum menerapkan disiplin kerja yang baik. Budaya kerja yang terbangun diantara karyawan masih belum mencerminkan budaya kerja yang baik seperti inisiatif, tanggung jawab, dan kedisiplinan dalam bekerja.

**Tabel 1.1 Data Produksi Veneer PT. Adhi Prima Multiguna Bondowoso
Tahun 2016**

No	Bulan	Hasil Produksi Veneer	Satuan	Target Hasil Produksi
1	Januari	24,125	m ³	25,012
2	Februari	125,729	m ³	127,671
3	Maret	348,652	m ³	404,995
4	April	442,628	m ³	438,252
5	Mei	249,095	m ³	216,224
6	Juni	517,929	m ³	565,632
7	Juli	351,230	m ³	353,092
8	Agustus	571,887	m ³	482,083
9	September	356,738	m ³	367,742
10	Oktober	516,968	m ³	480,404
Total		3504,981		3461,107

Sumber : PT. Adhi Prima Multiguna Bondowoso (2016)

Tabel 1.1 menjelaskan tentang data produksi veneer PT. Adhi Prima Multiguna Bondowoso tahun 2016. Dari hasil tabel di atas diketahui produksi tertinggi pada bulan agustus sebesar 571,887 m³ karena pada bulan agustus terjadi musim kemarau sehingga stok kayu log sengon bisa memproduksi veneer sesuai dengan target sedangkan produksi terendah terjadi pada bulan januari sebesar 24,125 m³ karena pada bulan januari stok kayu log sengon terbatas sehingga tidak dapat memproduksi veneer sesuai dengan target.

**Tabel 1.2 : Data Produksi Balken PT. Adhi Prima Multiguna Bondowoso
Tahun 2016**

No	Bulan	Hasil Produksi Balken	Satuan	Target Produksi Balken
1	Januari	0	m ³	0
2	Februari	0	m ³	0
3	Maret	134,830	m ³	142,829
4	April	372,143	m ³	310,012
5	Mei	99,334	m ³	72,201
6	Juni	242,973	m ³	219,392
7	Juli	107,142	m ³	128,074
8	Agustus	374,911	m ³	30,271
9	September	124,441	m ³	124,298
10	Oktober	0	m ³	0
Total		1462,774		1027,077

Tabel 1.2 menjelaskan tentang data produksi balok PT. Adhi Prima Multiguna Bondowoso tahun 2016. Dari hasil tabel di atas diketahui produksi tertinggi pada bulan Agustus sebesar 374,911 m³ karena pada bulan Agustus terjadi musim kemarau sehingga stok kayu log sagon bisa memproduksi balok sesuai dengan target sedangkan produksi terendah terjadi pada bulan Januari, Februari, Oktober sebesar 0 m³ karena pada bulan Januari stok kayu log sagon terbatas sehingga tidak dapat memproduksi balok sesuai dengan target. Dari tabel 1.1 dan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa produksi veneer dan balok tertinggi terjadi pada bulan Agustus sedangkan produksi veneer dan balok terendah terjadi pada bulan Januari.

Dari sisi pelatihan kerja yang diterapkan oleh perusahaan, pihak manajemen perusahaan mengaku masih belum optimal dalam pelaksanaannya. Kemampuan karyawan yang masih terbatas, sikap dan perilaku yang perlu diperbaiki disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan, yang terdiri dari

faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain :inisiatif individual, toleran siresiko, dan dukungan manajemen. Ketiga factor tersebut diyakini pihak manajemen mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka penelitian ini mencoba untuk meneliti tentang Pengaruh Budaya Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adhi Prima Multiguna Tangsil Kulon Bondowoso.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Prima Multiguna?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Prima Multiguna?
3. Apakah budaya kerja dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Prima Multiguna?

1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Prima Multiguna secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Prima Multiguna secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Prima Multiguna secara simultan.

B. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Bagi PT. Adhi Prima Multiguna

Diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi PT. Adhi Prima Multiguna dalam upaya

mengoptimalkan profit dan keputusan yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Penulis

Untuk mengadakan perbandingan sejauh mana teori-teori yang telah didapat selama di perkuliahan bisa di aplikasikan untuk memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan mengenai Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kalangan akademis sebagai pemberi informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.