

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan Perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai pada proses perekrutan, pelatihan sampai pada proses pemeliharaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik harus dimulai dari tahap awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Dalam hal ini manajemen dan pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab dalam membuat perancangan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mengkoordinasikan komponen didalam setiap sumber daya manusia yang akan dibentuk dan dilatih untuk memiliki keterampilan serta pengetahuan dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sesuai dengan standar yang ingin di capai oleh perusahaan.

Di era globalisasi telah memunculkan suatu keadaan dimana persaingan semakin tajam dan pesat serta menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang di miliki untuk memenangkan persaingan secara kompetitif. Perusahaan berusaha agar semua sumber daya yang di miliki dapat digunakan secara optimal sehingga kebijakan kebijakan strategis selalu dihasilkan untuk dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi. Kendali perusahaan ada di tangan sumber daya manusia yang menguasai perkembangan teknologi informasi dan memiliki bakat manajerial. Salah satu hal yang menjadi perhatian dan fokus utama

bagi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung tujuan perusahaan. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan sedikit banyaknya ditentukan oleh setiap kemampuan sumber daya manusia. Penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Diperlukan dengan cara mendorong setiap tenaga kerja untuk bekerja sebaik mungkin di bidang pekerjaan masing-masing. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif dan terciptanya hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia yang sangat tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kepuasan perusahaan atas kinerja karyawan dapat dilihat dari setiap pencapaian target yang dikerjakan dengan tepat waktu. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh setiap individu atas hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan target serta standart kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan kesepakatan yang telah dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan (Susanti, Astuti, Sariasih, & Putra, 2018:551). Kinerja tidak terlepas dari kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai kinerja yang baik tidak terlepas dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga menambah kemampuan dan keahlian bagi setiap individu dalam bekerja. Pelatihan dalam hal ini memiliki peran yang sangat penting bagi karyawan agar hasil yang dicapai mampu diselesaikan dengan baik sehingga mampu menghasilkan produk dengan yang berkualitas.

Pelatihan merupakan semua aktivitas kegiatan yang dilakukan oleh setiap individu dalam memaksimalkan segala kemampuan dan meningkatkan keahlian dalam bidang pekerjaan tertentu sehingga menambah keterampilan dalam bekerja dan menjadikan setiap individu sebagai seorang professional dalam bidang pekerjaannya (Arifudin, 2018:6). Perusahaan ingin setiap karyawan mampu menerapkan setiap skill dan kemampuan dibidang pekerjaan tertentu dikarenakan banyaknya proses dalam pekerjaan yang harus dipahami sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan sehingga sistem yang diterapkan mampu dijalankan dilapangan sesuai dengan skill individu. Pelatihan berguna bagi perusahaan diterapkan kepada setiap karyawan untuk mengantisipasi regenerasi karyawan ketika tingkatan tingkatan pelatihan ini sudah dikuasai maka akan meningkatkan kualitas diri bagi setiap karyawan. Ketika pelatihan tertulis di nyatakan sudah berhasil maka perusahaan akan melakukan training kerja dilapangan untuk menerapkan apa yang sudah di pelajari di dunia kerja. Tentu dalam hal ini ketika karyawan sudah mampu melakukannya dilapangan akan memunculkan motivasi dalam menyelesaikan bidang pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah di tetapkan perusahaan kepada setiap individu.

Motivasi tidak terlepas dari setiap kinerja yang dihasilkan. Ketika karyawan mampu memotivasi dirinya dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai sesuai dengan target. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Dalam hal ini

perusahaan harus menjadikan setiap karyawan sebagai asset yang sangat penting bukan hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan terpenuhi kebutuhannya dan memberikan dorongan agar mau bekerja dengan semangat dan antusias dalam mencapai target dengan memberikan perhatian yang dirasa perlu untuk peningkatan kinerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut (Rukhayati, 2018:99) motivasi merupakan kemauan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dengan bersungguh-sungguh agar mampu mencapai hasil yang memuaskan bagi kebutuhan diri sendiri. Motivasi dalam hal ini akan memiliki dampak yang besar untuk mendorong individu melakukan kegiatan dengan keinginan perusahaan. Ketika karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka dampak yang akan dihasilkan mempengaruhi hasil yang dicapai maka dari itu perusahaan harus mampu melihat kondisi yang dialami setiap karyawan. Perusahaan harus mampu mengatasi hal-hal yang dianggap perlu dalam menjaga hubungan antar atasan dan bawahan dengan komunikasi yang baik sehingga akan muncul budaya organisasi yang baik dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam setiap aspek kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan untuk menjalin hubungan yang baik antar atasan dan karyawan dan juga sesama karyawan.

Budaya organisasi merupakan Pola atau pemikiran dasar yang di anut oleh selompok individu maupun kelompok orang yang sebelumnya atas dasar pengetahuan yang dimiliki setelah mempelajari dan menyakini kebenaran atas pola pikir yang akan digunakan untuk menyelesaikan persoalan atau permasalahan yang berkaitan dengan

lingkungan dalam dan luar perusahaan, sehingga pola pemikiran tersebut diajarkan kepada setiap kelompok atau individu yang baru bergabung di dalam perusahaan untuk diterapkan dan dijalankan dalam mengungkapkan pemikiran persepsi terhadap persoalan-persoalan yang ada di lingkungan perusahaan (Indra Yudha, 2018:26).

Budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang di anut serta dijalankan oleh setiap individu yang berada di dalam perusahaan untuk dipahami dan diterapkan karena budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi dapat dijalankan akan tetapi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam setiap perusahaan budaya organisasi berfungsi untuk membentuk aturan dan pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam setiap melakukan pekerjaan. Hal ini berarti dapat dikembangkan dan ditumbuhkan bagi setiap individu dalam memacu perubahan sikap dan perilaku setiap karyawan secara keseluruhan.

Budaya organisasi merupakan sistem yang dapat diyakini sebagai bagian yang harus dimengerti serta dipelajari dan dijadikan sebagai acuan dalam berperilaku dalam lingkungan perusahaan untuk mengatasi dan menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi yang berjalan di perusahaan karena akan memunculkan perbedaan sikap antara karyawan baru dengan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Setiap individu yang bergabung dalam suatu perusahaan memiliki budaya dan kebiasaan yang berbeda-beda disebabkan karena latar belakang akan budaya dalam hal ini perusahaan harus mampu menjadi sarana yang bias menjembatani setiap perbedaan tersebut sehingga mampu menjadi sebuah kelompok

yang bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah disepakati bersama. Akan tetapi pengaruh dari lingkungan luar organisasi dapat menjadikan perubahan budaya disekitar perusahaan sehingga perusahaan harus mampu menerapkan nilai-nilai serta norma-norma kepada setiap karyawan didalam perusahaan.

PT Kumala Indonesia Shipyard merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry galangan kapal yang mana merupakan salah satu perusahaan yang menghasilkan kapal tank, tongkang dan kapal kargo yang berlokasi di JL. Brigadir Jenderal Katamso Km 6, Tanjung Uncang Kec. Batuaji, Kota Batam. Kepulauan Riau. Target kinerja perusahaan untuk menyelesaikan perbaikan satu kapal adalah tiga bulan sejak kapal masuk di perusahaan. Untuk mengetahui dan melihat pencapaian tersebut dapat dilihat dari table dibawah ini.

Tabel 1.1 Output Perusahaan Januari s/d 2019

N o	Nama Kapal	Kapal Masuk	Peluncuran kapal	Kapal Keluar	Target Penyelesaian
1	LCT Serasi II	18-01-2019	16-02-2019	25-05-2019	19-05-2019
2	Mec De Oxean	29-01-2019	28-02-2019	30-05-2019	25-05-2019
3	Budy Mulia 88	13-03-2019	02-04-2019	18-07-2019	13-07-2019
4	Glory Marine 3	11-05-2019	20-06-2019	19-09-2019	12-09-2019

Sumber: Peneliti, 2019

Dilihat dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa target perusahaan dalam perbaikan satu kapal adalah tiga bulan dari waktu yang telah ditentukan. Namun pencapaian yang dilakukan mengalami kemunduran seperti kapal LCT Serasi II yang seharusnya di selesaikan pada tanggal lima belas bulan mei tetapi baru selesai di tanggal dua puluh lima bulan mei begitu juga dengan perbaikan kapal Glory Marine 3 yang seharusnya dapat diselesaikan pada tanggal dua belas bulan september

mengalami kemunduran hingga tanggal sembilan belas bulan september. Dan tahun ini perusahaan belum mendapatkan orderan untuk pembuatan kapal baru. Kendala yang dialami oleh karyawan dilapangan menjadi faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seperti padamnya listrik yang dapat mengganggu aktifitas karyawan dan juga apabila turun hujan maka proses pekerjaan dilapangan akan terhenti, terjadi kerusakan pada crane dan forklit untuk mengangkat material keatas kapal maupun dibawah kapal dan harus melakukan laporan wajib lokasi kerja kepada petugas safety untuk mendapatkan izin kerja. Pencapaian output yang tidak sesuai dapat juga diketahui dari menurunnya tingkat kehadiran karyawan yang bekerja. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.2 Tabel Pelatihan PT Kumala Indonesia Shipyard

No	Jenis Pelatihan	Peserta
1	Awareness ISO 9001 : 2015	14
2	Awareness ISO 14000 : 2015	13
3	Internal Training ISO 19001	12
4	SIO	4
5	Electrical Safety Course	4
6	Auditor	14
7	Welder 4 G	1
8	Welder 3 G	1
9	CSWIP, ISPS CODE	2

Sumber: Peneliti, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sangat terbatas. Dimana setiap pelatihan hanya di ikuti oleh beberapa bagian tertentu yang mewakili beberapa departemen didalam setiap pelatihan. Pencapaian output yang tidak sesuai juga dapat diketahui dari menurunnya tingkat kehadiran karyawan yang bekerja. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard Januari s/d juni

No	Bulan (2019)	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Persentase Kehadiran	Persentase Absen
1	Januari	101	22	89.70%	10.30%
2	Februari	104	19	86.70%	13.30%
3	Maret	102	21	89.90%	10.10%
4	April	124	20	84.40%	15.60%
5	Mei	134	21	90.70%	9.30%
6	Juni	122	17	87.40%	12.60%

Sumber: Peneliti, 2019

Dilihat dari tabel 1.3 bahwa jumlah absensi dari bulan januari sampai bulan juni mengalami peningkatan dan juga jumlah karyawan mengalami fluktuatif dari bulan januari sampai juni. Jumlah persentase absensi terbanyak karyawan adalah di bulan april sebesar 15.60% dari total jumlah karyawan 124 orang dan yang paling rendah di bulan mei sebesar 9.30% dengan total karyawan 134. Hal ini menunjukkan motivasi karyawan dalam bekerja sangat rendah dan mempengaruhi hasil kinerja karyawan dalam mencapai target. Sehingga perlu diberikannya dorongan dari dalam dan luar perusahaan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja seperti memberikan insentif dan reward kepada karyawan dan adanya promosi jabatan serta hal hal yang sifatnya memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah melakukan suatu pencapaian yang baik.

Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik tentu akan mempengaruhi pola kebiasaan yang buruk seperti melanggar aturan aturan tentang keselamatan dan kesehatan dalam bekerja seperti merokok dalam tanki kapal secara diam diam pada saat bekerja tanpa diketahui oleh kepala safety yang berjaga yang bisa

membahayakan nyawa pekerja maupun orang lain, masuk kedalam tanki kapal tanpa memberikan petunjuk atau memberikan tanda sedang melakukan pengerjaan di dalam tanki kapal (kartu vessel acces).

Dengan masalah diatas dapat diketahui bahwa sumberdaya manusia sangat memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, kurangnya pelatihan dan motivasi kepada karyawan serta budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumala Indonesia Shipyard”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dimana pelatihan kerja yang baik dan motivasi yang baik serta budaya organisasi dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di suatu perusahaan. Masalah yang terjadi di dalam ruang lingkup perusahaan yang menarik perhatian bagi peneliti untuk dikaji dan diteliti agar masalah yang ada dapat diselesaikan dan diberikan solusi untuk mengatasinya dengan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Target yang tidak bisa tercapai dan tidak selesai tepat waktu.
2. Perlu ditingkatkannya pelatihan kerja bagi karyawan agar mampu menambah kemampuan dan skill kerja.
3. Perlunya motivasi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan berupa reward dan promosi jabatan

4. Lemahnya budaya organisasi dalam perusahaan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.
5. Karyawan tidak mengikuti aturan dan standar kerja perusahaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas agar permasalahan dalam penelitian tidak meluas, maka penulis membatasi masalah secara jelas dan terfokus serta memberikan gambaran yang tegas tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard di kota Batam.

1. Variabel bebas yaitu pelatihan kerja, motivasi dan budaya organisasi.
2. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Penelitian dilakukan di PT Kumala Indonesia Shiyard Batam.

1.4. Perumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Shipyard?

4. Apakah pelatihan kerja, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Kumala Indonesia Shipyard?

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan, manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca dan juga peneliti selanjutnya sebagai bahan pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga bisa bermanfaat bagi pembaca dan peneliti dalam mengembangkan kemampuan serta wawasan dalam meningkatkan ilmu pengetahuan.

2. Aspek praktis

Dengan adanya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan pelatihan kerja, motivasi dan budaya organisasi yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Bagi mahasiswa dan masyarakat, hasil ini dapat diterapkan menjadi referensi atau sumbangan pengetahuan untuk kepentingan dan minat terhadap sumber daya manusia sebagai bahan panduan penelitian.