BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri manufaktur memicu perkembangan sektor industri jasa dan perdagangan, perkembangan industri yang pesat membawa implikasi pada persaingan antar perusahaan dalam industri. Perusahaan dituntut untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya agar tetap bertahan dalam masa krisis maupun persaingan yang semakin ketat.

Berdasarkan data BPS (Badan Pusat Statistik), ekspor produk bahan bangunan Indonesia ke dunia pada 2015 mencapai 2,3 miliar dolar AS. Sementara pada Januari-Februari 2016, nilai ekspor produk bahan bangunan Indonesia tercatat sebesar 341 juta dolar AS, mengalami kenaikan 77 juta dolar AS dibandingkan periode yang sama pada tahun sebelumnya. industri produk bahan bangunan Indonesia akan mengalami pertumbuhan yang berkelanjutan dari tahun ke tahun. Produksi bahan bangunan Indonesia juga terus meningkat dengan variasi produk yang semakin dinamis, seiring dengan semakin banyaknya permintaan peningkatan infrastruktur negara sesuai program pemerintah.

PT. Cahaya Benteng Mas Jakarta (CBM) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan perdagangan bahan bangunan. Dimulai pada tahun 1995, dengan membuka kantor cabang di Bandung yang kemudian terus berkembang hingga pada tahun 2010 CBM membangun pabrik dan gudang di Cikarang dan Bandung. Dilanjutkan dengan membangun kerjasama distribusi pemasaran bersama para mitra di seluruh Indonesia yang hingga kini produk-produk CBM telah tersebar hingga diseluruh pelosok wilayah Indonesia. Terbukti sampai saat ini CBM sudah memiliki 7 (tujuh) kantor cabang di Pekanbaru, Bandung, Semarang, Surabaya,

Denpasar, Pontianak, dan Makassar. Dibawah ini adalah data pertumbuhan indeks pembangunan infrastruktur di 6 (enam) provinsi di Indonesia sebagai berikut :

Tabel 1.1 Pertumbuhan Indeks Infrastruktur di Indonesi

Provinsi /Kabupaten /Kota	Indeks Pembangunan Infrastruktur	
	Tahun	
	2015	2016
Jakarta	78.99	79.60
Jawa barat	69.50	70.05
Bali	73.27	73.65
Kalimantan barat	65.59	65.88
Sulawesi selatan	69.15	69.76
Riau	70.84	71.20

Sumber: www.bps.go.id

Dengan melihat pertumbuhan pembangunan infrastruktur diatas menunjukan bahwa kebutuhan bahan bangunan juga akan meningkat di PT. Cahaya Benteng Mas (CBM) yang bergerak di bidang manufaktur untuk bahan bangunan pabrik, gedung, sekolahan, dan utilitas lainnya. Disamping faktor pertumbuhan di atas dalam rangka menghadapi persaingan pada bisnis yang sama, perlu pengembangan rencana, tujuan, dan tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pendekatan fungsional Sumber Daya Manusia (SDM).

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk meningkatkan performa karyawan. Dibutuhkan tenaga-tenaga terampil yang optimal dalam rangka menghadapi persaingan. Oleh karena itu divisi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) PT.

CBM dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melakukan beberapa hal yaitu diantaranya dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM), yaitu melakukan pendidikan dan pelatihan, melaksanakan fungsi pengawasan, mengorganisasi sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien, memperbaiki proses *recruitment*, memotivasi karyawan melalui kegiatan gathering dan memberikan kompensasi yang layak, pengembangan karier serta kegiatan yang mensupport kinerja karyawan.

Budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja sama tim, kepemimpinan dan karakteristik dalam organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Budaya organisasi yang dilakukan PT. CBM meliputi beberapa hal yaitu produktif, membebaskan karyawan berekspresi, memberikan fasilitas penunjang untuk karyawan, dan menyelaraskan hubungan relasi antar pimpinan dan karyawan.

Menurut jurnal Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun peneliti lain Dewi Lina (2014) menyatakan perbedaan yaitu budaya organisasi masih belum mampu meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Hal ini menunjukan bahwa pengaruh budaya organisasi dalam suatu kelompok sangat berbeda. Faktor yang membedakan adanya kepemimpinan dan hubungan

dengan bawahan dalam melakukan pekerjaan yang kreatif dapat mempengaruhi budaya organisasi.

Selain pendekatan budaya organisasi PT. Cahaya Benteng Mas (CBM) juga memberikan semangat kepada karyawan melalui bentuk motivasi untuk meningkatkan gairah kerja. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang optimal. Motivasi yang dilakukan PT. CBM mempunyai tujuan antara lain, mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun peneliti lain Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal. Belum optimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan professional. Artinya

apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk meyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal inilah yang salah satunya menjadi suatu pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, PT. Cahaya Benteng Mas (CBM) mempunyai program pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan yang dilakukan PT. CBM meliputi beberapa hal yaitu, tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, dan peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. Melalui program pelatihan ini dimaksudkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Manfaat bagi karyawan adalah dapat meningkatkan keterampilan, pendidikan, serta sikap agar karyawan semakin terampil, rapi dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sedangkan manfaat yang diperoleh perusahaan adalah dengan mempunyai tenaga kerja yang siap pakai dan memiliki keterampilan dapat meningkatkan kinerja kerja pada perusahaan.

Sebagaimana penelitian yang dilalukan oleh Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Namun peneliti lain Erma Safitri (2013) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena yang mendapatkan pelatihan tidak semua karyawan. Maka tidak semua karyawan yang bisa merasakan dampaknya, sehingga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.

Budaya Organisasi, Motivasi dan pelatihan yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang optimal, dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Pada akhirnya dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jika tidak maka menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Dari observasi yang peneliti lakukan di PT. Cahaya Benteng Mas (CBM) menunjukkan fakta bahwa budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam peningkatan kinerja di perlukan budaya organisasi yang kuat dan produktif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang optimal. Langkah selanjutnya adalah melakukan pelatihan agar dapat memberikan manfaat bagi karyawan serta perusahaan dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAHAYA BENTENG MAS JAKARTA".**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan "Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Benteng Mas Jakarta". Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Benteng Mas Jakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Benteng Mas Jakarta?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Benteng Mas Jakarta?

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Benteng Mas Jakarta secara simultan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini dilakukan dengan maksud :

   1) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Benteng Mas Jakarta.
   2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Benteng Mas Jakarta.
   3) Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Benteng Mas Jakarta.
   4) Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Benteng Mas Jakarta secara simultan.

2. Manfaat Penelitian

   penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan masukan dalam menentukan masing-masing peran guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Cahaya Benteng Mas Jakarta.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

2. Bagi Penulis

Syarat untuk menyelesaikan mata kuliah Skripsi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis, dan penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Benteng Mas Jakarta.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi , dan pelatihan terhadap kinerja karyawan serta dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA