

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat penting,

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Pelatihan tidak hanya sebagai penyegaran pada rutinitas pekerjaan, namun juga untuk menemukan inovasi baru dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga dapat menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan pengalaman kerja yang cukup ditambah dengan pelatihan diharapkan kinerja karyawan meningkat dan lebih loyal terhadap perusahaan

Budaya merupakan bagaimana pola pikir kita terhadap lingkungan untuk mencapai keberhasilan, kecenderungan organisasi dalam perilaku, identitas, pola hubungan yang dinamis, realitas atau kode genetik yang akan menjadi pegangan dari karyawan. Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Kuatnya budaya organisasi akan terlihat jelas dari bagaimana karyawan menerapkan budaya organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah peningkatan motivasi kerja. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Motivasi akan meningkatkan

gairah dan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja adalah kekuatan yang timbul dari sebuah keinginan atau adanya dorongan untuk mencapai sebuah keinginan yang membuat diri seseorang melakukan rencana, membuat konsep, menyusun strategi, dan mengimplementasikannya melalui tindakan dengan penuh semangat yang tinggi dalam rangka mencapai keinginannya tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi, sedangkan ukuran baik-baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

Persaingan bisnis busana muslim yang semakin kompleks, menjadikan Pand's Muslim Department Store harus terus bebenah, bukan hanya dalam hal fisik bangunan gedung namun juga dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Produk atau barang dagangan toko lebih-kurang hampir sama dengan toko pesaing, namun sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan dapat menjadi faktor pembeda. Untuk itu Pand's Muslim Department Store berusaha terus membina karyawan dengan pelatihan yang dilakukan secara berkala. Namun ada beberapa kendala dalam menyelenggarakan pelatihan. Karyawan Pand's Muslim Department Store bekerja dibagi dalam 3shift per hari. Maka apabila menginginkan seluruh karyawan mendapatkan pelatihan secara serempak, jalan terbaik yang selama ini bisa dilakukan adalah menjadualkan pelatihan sebelum jam kerja. Seluruh karyawan masuk lebih pagi, untuk mengikuti pelatihan sebelum jam kerja dimulai. *Timing*

pelatihan yang dilakukan sebelum jam kerja dengan durasi waktu pelatihan yang singkat sekitar 120menit menjadikan pelatihan terkesan terburu-buru, padat dengan materi dan menyebabkan metode pelatihan *game-based and fun learning* kurang maksimal. Peserta juga kurang fokus, karena saat pelatihan berlangsung peserta memikirkan pekerjaan, toko harus buka on-time jam 09.00 WIB. Karyawan senior atau supervisor, yang merasa mempunyai tanggungjawab lebih besar, terkadang harus meninggalkan ruang pelatihan karena harus mempersiapkan pekerjaan sebelum toko dibuka.

Budaya organisasi yang ingin dibangun Pand's, diambil dari kepanjangan nama PAND'S, yaitu P = Professional, A = Amanah, N = New Ideas, D = Disiplin, S = Senyum-Sapa-Salam. Manajemen berharap budaya organisasi ini bisa menjadi *'Living Core Values'* menjadi ruh kehidupan seluruh Manajemen, staff dan karyawan Pand's, yaitu dapat bekerja dengan professional, amanah dapat dipercaya, mampu melahirkan ide-ide baru yang membangun, bekerja dengan disiplin dan memiliki sikap pelayanan yang ramah, dengan senyum-sapa-salam. Kendala yang dihadapi untuk menerapkan budaya organisasi ini adalah turn-over karyawan yang cukup tinggi. Karyawan berganti-ganti sehingga budaya organisasi yang ingin diterapkan, kurang dapat ternaman secara optimal dalam diri setiap karyawan. Budaya disiplin yang ingin diterapkan Pand's, juga belum dapat berjalan maksimal, hal ini dapat dilihat dari data pada Tabel 1 tentang data kehadiran karyawan, dimana masih terdapat catatan karyawan datang terlambat dan tidak masuk kerja.

Tabel 1
Data Kehadiran Karyawan di Pand's Muslim Department Store

| Bulan | | | | | | | | | | | | Ket. |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-------------------|
| Jan | Feb | Mar | Apr | Mei | Jun | Jul | Agus | Sep | Okt | Nov | Des | |
| 2 | 9 | 4 | 3 | 3 | 9 | 6 | 9 | 14 | 5 | 8 | 10 | Tidak masuk kerja |
| 13 | 9 | 11 | 9 | 8 | 8 | 10 | 14 | 16 | 8 | 14 | 16 | Terlambat |

Sumber : Pand's Muslim Department Store, 2018

Pada penelitian terdahulu Edward S. Maabut (2016) dalam Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan Evi Wahyuni (2015) dalam penelitiannya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Yuliati (2014) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan sedangkan Sri Kurniati Padma Dewi, Titi Laras (2014) menyatakan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Ismedia Boe (2014) berkesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa dalam penelitian ini memasukkan motivasi kinerja sebagai variabel *intervening* serta objek penelitian yaitu karyawan pada Pand's Muslim Department Store.

1.2. Perumusan Masalah

Pand's Muslim Department Store telah menerapkan program pelatihan secara berkala, dalam 1 tahun dijadualkan 3 kali pelatihan bagi seluruh karyawan, dengan materi pelatihan yang beragam sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun yang menjadi pertanyaan adalah bagaimanakah pengaruh pelatihan yang selama ini dilakukan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan?

Pand's Muslim Department Store telah menetapkan budaya organisasi yang ingin diwujudkan menjadi *living core value* nilai-nilai yang hidup perusahaan. Kemudian, bagaimanakah pengaruh budaya organisasi ini terhadap motivasi dan kinerja karyawan? Untuk mempermudah pembahasan terhadap materi penelitian, berikut ini adalah rumusan masalah yang dibuat secara sistematis:

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1.3.1. Menguji pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan.
- 1.3.2. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan.
- 1.3.3. Menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.3.4. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.3.5. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah sumbangan pemikiran terhadap perluasan dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama tentang sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi masukan bagi instansi, sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan peningkatan motivasi dan kinerja karyawan khususnya dalam masalah *team work*, pelatihan, budaya organisasi.
- b. Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan yang berguna yaitu berupa pengalaman dan membandingkan antara ilmu yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan di lapangan.