

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan disegala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan untuk melakukan visi misi dan strategi adaptasi dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat **(Dewi & Rahmawati, 2021)**.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya **(Sutrisno, 2016)**. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting didalamnya. Karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, karyawan memiliki

kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi.

Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja team atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (**Sulistiawan et al., 2018**).

Manusia merupakan kunci utama dalam sebuah perusahaan. Dalam suatu perusahaan, ada faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan sumber kekuatan utama untuk menjadikan organisasi menjadi lebih berkembang, jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya yang berkompeten dibidangnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan hal tersebut. Dalam sebuah perusahaan, manajemen memiliki fungsi yaitu perencanaan (*Planning*) Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Actuating*) dan Pengawasan (*Controlling*) (**Nelfianti et al., 2018**).

Menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018) menyatakan bahwa untuk mewujudkan kinerja yang baik didalam suatu perusahaan dapat dilihat dari pekerjaan yangtelah selesai dikerjakan oleh karyawan lalu dibandingkan dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karna pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

PT. Anugerah Agung Citratama Padang adalah bisnis yang bergerak di bidang pelayanan pangan. Bisnis ini dimulai semenjak tahun 1987 pada awal berdirinya sebagai bisnis sampingan yang menepati ruangan serba terbatas. PT. Anugera Agung Citrama Padang senantiasa melakukan perubahan dan perbaikan dalam mengoptimalkan pengelohan sumber daya manusia yang difokuskan pada pengembangan kualitas kinerja karyawan. AA *Catering* sendiri memiliki motto yaitu untuk selalu “Tampil terbaik”. Bisnis ini berlokasi di Jl Pramuka Raya No.20 Lolong Belanti Padang Utara, Sumatera Barat, Indonesia, Telp:0751-445566. Berikut ini disajikan data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data penilaian kinerja karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang Tahun 2019-2021

NO	Faktor	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
I.	Komunikasi						
	1. Kemampuan Memahami	100%	82%	100%	82%	100%	85%
	2. Tulisan	100%	87%	100%	80%	100%	70%
	3. Sumbangan Pemikiran	100%	90%	100%	75%	100%	85%
	4. Diskusi	100%	90%	100%	74%	100%	83%
II.	Disiplin						
	1. Penampilan	100%	60%	100%	65%	100%	80%
	2. Kehadiran	100%	65%	100%	65%	100%	80%
	3. Kebersihan	100%	87%	100%	90%	100%	90%
	4. Keamanan Kerja	100%	89%	100%	95%	100%	90%
	5. Mengikuti Instruksi	100%	70%	100%	80%	100%	85%
III.	Pengetahuan Kerja						
	1. Ketepatan	100%	65%	100%	70%	100%	80%
	2. Kerapian	100%	75%	100%	75%	100%	85%
	3. Kecepatan	100%	65%	100%	70%	100%	75%
	4. Mandiri	100%	70%	100%	75%	100%	80%
	5. Kerja Sama	100%	68%	100%	74%	100%	85%
IV.	Kepemimpinan						
	1. Motivasi	100%	80%	100%	70%	100%	90%
	2. Inisiatif	100%	77%	100%	70%	100%	85%
	3. Administrasi Kerja	100%	80%	100%	73%	100%	86%

NO	Faktor	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
	4. Keputusan Preoritas	100%	80%	100%	65%	100%	87%
	5. Adil dan Tegas	100%	78%	100%	65%	100%	85%
Nilai Persentase		100%	76%	100%	74%	100%	88%

(Sumber: PT Anugerah Agung Citratama Padang 2019-2021)

Terlihat dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang mengalami ketidakstabilan dari tahun ke tahun dimana pada tahun 2019 memiliki presentase penilaian kerja karyawan berkisar pada 76%, pada tahun 2020 persentase penilaian kinerja berkisar 74%, dimana dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan kinerja terutama pada faktor kepemimpinan berkurang sebesar 2%, serta penilaian kinerja pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 14%.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam upaya menciptakan karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang masih dapat kendala yang dihadapi sehingga sulitnya mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena kurangnya tingkat *kepuasan kerja* yang dimiliki pekerja. Hal ini tentunya akan mempengaruhi karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang. Adapun faktor penyebab yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya pelatihan yang dimiliki oleh karyawan dan faktor lainnya berupa kurangnya budaya organisasi terhadap karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta di nilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil

tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (**Museum, 2019**).

Pelatihan adalah sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, yakni kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing di era globalisasi ini suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan (**Farisi, 2020**).

Budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat didalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisas sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, ber fikir dan bertindak secara benar (**Satria, 2018**).

Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang, sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (**Harahap & Tirtayasa, 2020**).

Menurut (**Saprudin, 2018**), dengan judul pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisa jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,503 dan koefisien determinasi 0,253, kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja

dengan koefisien jalur 0,573 dan koefisien determinasi 0,328. Berdasarkan penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Menurut (**Jopanda, 2021**) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sampang Berdasarkan hasil analisis jalur didapatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sampang. Hasil tersebut didasarkan pada hasil nilai signifikansi uji t yang didapatkan nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tercipta di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sampang mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik budaya organisasi yang diciptakan maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan SDM dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya melalui penciptaan kepuasan kerja karyawan mereka. Salah satu masalah dalam mengelola SDM adalah masalah kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ANUGERAH AGUNG CITRATAMA PADANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadinya fluktuasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.
2. kurangnya pelatihan yang diterapkan dalam PT. Anugerah Agung Citratama padang dapat mempengaruhi kinerja kayawan.
3. Belum optimalnya Budaya Organisasi yang diterapkan dalam PT. Anugerah Agung Citratama Padang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. stres kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.
5. Masih rendahnya disiplin kerja Karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang.
6. Tingkat pengetahuan Karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang yang tergolong rendah.
7. Masih rendahnya pelayanan karyawan terhadap pelanggan PT. Anugerah Agung Citratama Padang
8. Kurangnya rasa tanggung jawab Karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang.
9. Kurangnya tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang.
10. Kepuasan Kerja karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang yang masih tergolong Sangat rendah.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas melihat luasnya ruang lingkup yang harus diteliti dan supaya penelitian ini lebih terarah serta tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka dalam proses penulisan skripsi ini, penulis akan membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai masalah variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan budaya organisasi (X_2), variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel interveningnya yaitu kepuasan kerja (Z) dan objek penelitian di PT. Anugerah Agung Citratama Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan yang muncul dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?

7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveing pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveing pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?

1.6 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai syarat untuk menyelesaikan *study* pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Serta untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan ilmu yang penulis dapat dan pelajari serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam proses menganalisis pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi perusahaan dan bahan pertimbangan kepada PT. Anugerah Agung Citratama Padang dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan karakteristik pelatihan, budaya organisasi serta Kepuasan Kerja bagi karyawan, agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan yang diinginkan.

3. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan serta referensi bahan kajian dalam proses pengembangan ilmu pengetahuan di kampus Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang sehingga berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dalam pengambilan keputusan pembelian dan informasi yang diberikan dapat bermanfaat bagi pihak lain yang terkait.