

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi (Triastuti, D.A., 2018). SDM mempunyai peranan yang penting bagi suatu organisasi, karena tanpa sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan terlaksana. Maka dari itu SDM harus dikelola dengan baik agar tercipta dan terlaksananya tujuan sebuah organisasi. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan anggota dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan.

Prestasi suatu organisasi dinilai berdasarkan kinerjanya. Salah satu aspek yang paling penting dalam kinerja organisasi adalah kinerja individu karyawan. Kinerja karyawan mencakup hasil kerja yang mencapai standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perkembangan organisasi. Semakin tinggi atau lebih baik kinerja karyawan, semakin mudah organisasi mencapai tujuannya, sedangkan jika kinerja karyawan rendah, hal sebaliknya akan terjadi (Otoo, F. N. K., 2019)..

Berbagai studi menyajikan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi. Hidayat, A.T (2020) mengungkapkan pelatihan adalah segenap usaha agar mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu sehingga mereka dapat menggunakannya dalam pekerjaan Artinya setiap orang yang yang bekerja di sebuah organisasi perlu adanya pelatihan agar keterampilan dan kinerja mereka meningkat dan tujuan sebuah organisasi semakin tercapai.

Menurut Rivai (2013) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Artinya perilaku karyawan perlu di atur agar Kinerja Karyawan maksimal akan tetapi peraturan yang di buat oleh manajer jangan terlalu kaku karena bisa mengurangi kreatifitas Kinerja Karyawan.

Iklim Organisasi merujuk pada pola sikap, persepsi, emosi, dan perilaku yang ditampilkan oleh anggota suatu organisasi, yang mencerminkan norma-norma yang penting, nilai-nilai, dan sikap yang dimiliki oleh mereka. Organisasi ini diharapkan dapat memberikan dukungan yang minimal kepada individu dalam menyelesaikan masalahnya, karena organisasi dianggap memiliki kemampuan untuk menyatukan berbagai aspek, baik secara ekonomi, sosial, intelektual, spiritual, maupun emosional (Wahyuni, dkk., 2017). Dengan kata lain, setiap individu yang bekerja dalam sebuah organisasi membutuhkan lingkungan yang aman, nyaman, dan menyenangkan. Faktor ini dapat terwujud melalui keberadaan Iklim Organisasi yang sehat dan kondusif. Adanya Iklim Organisasi yang sehat memungkinkan setiap individu bekerja lebih efektif, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan hasil yang optimal.

PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia (TMMIN) adalah perusahaan manufaktur dalam bidang otomotif yang termasuk salah satu terbesar di Indonesia tentunya memerlukan karyawan yang bisa mewujudkan tujuan perusahaan dan menjalankan tugas dan pekerjaannya. Selain itu karyawan Toyota Indonesia dituntut untuk mampu menangani masalah dan kendala-kendala dalam mencapai target organisasi yang telah ditentukan. Kondisi yang ada di PT. Toyota Motor *Manufacturing* Indonesia Plant 3 yang peneliti ketahui dari salah satu karyawannya bahwa adanya karyawan yang kurang disiplin menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan organisasi, belum optimalnya dukungan sesama anggota kelompok sehingga pekerjaan melewati target waktu yang ditetapkan.

Pada fenomena Pelatihan Kerja terhadap kinerja yang didapatkan dari peneliti sebelumnya, yakni Junejo, M. I., dkk (2018) menyatakan dampak positif dan signifikan dari program Pelatihan Kerja dalam jabatan terhadap kinerja hal ini

sependapat oleh Idris, M. (2018) yang menunjukkan bahwa hubungan keduanya sangat signifikan dimana Pelatihan Kerja akan mendorong Kinerja Karyawan secara efisien, hal ini di dukung oleh (Marjaya, I., & Pasaribu, F. 2019; Muthalib, M. 2019; Hafifi, M. A.,dkk 2018;) mereka menyatakan bahwasanya Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan jika di implementasikan pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Namun berbeda dengan peneltian Panambunan, O., dkk. (2017) mereka menyatakan Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa karyawan telah mengikuti Pelatihan Kerja yang telah disediakan perusahaan, namun pelatihan yang dilakukan namun karyawan tidak mengikuti dengan sungguh-sungguh dan tidak melakukan itu dalam pekerjaan mereka.

Pada fenomena Disiplin Kerja terhadap kinerja yang didapatkan dari penelitian sebelumnya yaitu Disiplin Kerja secara parsial juga positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini didukung Razak, A., (2018), Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018); Efendi, R.,dkk 2020; Parashakti, R. D., Haryadi, A., & Nashar, M 2018; Arif, M., dkk 2019; Prayogi, M. A.,dkk 2019; menurut mereka jika disiplin dilaksanakan dengan baik maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan

Namun berbeda dengan penelitian Satedjo, A. D. (2017); beliau menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa bahwa Disiplin Kerja dalam hal ini berbicara mengenai jam kerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan. Namun, permasalahan tersebut ternyata tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini berarti karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Pada fenomena Iklim Organisasi terhadap kinerja yang didapatkan dari peneliti sebelumnya, yakni Mohamed,H.A., & Gaballah,S. (2018) menyatakan signifikan antara persepsi perawat tentang iklim kerja dan Kinerja kerja hal ini didukung oleh (Prabowo,W.S. 2020; Do, T. T. 2018; Aqsariyanti, L., Sjahrudin, H., & Razak, N. 2019; Triastuti, D. A. 2018; Haryono, S., Ambarwati, Y. I., & Saad,

M. S. M. 2019) mereka menyatakan bahwasanya Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan jika di implementasikan pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadewi. S dan Fauzan R (2016) menunjukkan hasil yang berbeda. Mereka menyatakan bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan oleh tingkat persaingan yang tinggi di antara karyawan, di mana setiap karyawan berusaha untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Persaingan ini mengakibatkan komunikasi dan kepercayaan antara sesama karyawan menjadi lemah, yang sering kali menyebabkan terjadinya miskomunikasi dan rasa iri terhadap prestasi kerja rekan kerja lainnya. Jika situasi ini terus berlanjut, konflik (dalam bentuk perang dingin) dapat terjadi antara karyawan. Adanya rasa persaingan ini juga disebabkan oleh beberapa karyawan yang memiliki ambisi untuk meningkatkan karir dan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk meneliti **Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah berikut ini:

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di bidang produksi pada Toyota Plant 3 Karawang
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di bidang produksi pada Toyota Plant 3 Karawang
3. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di bidang produksi pada Toyota Plant 3 Karawang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Bidang Teoritis
  - a. Sebagai bahan masukan terhadap penelitian dengan topik yang sama di waktu yang akan datang.
  - b. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
  - c. Untuk menambah informasi tentang pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
2. Bidang Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian tentang pelatihan kerja, disiplin kerja, iklim organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan diwaktu mendatang