

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, dan merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dimana proses mencapai tujuan memerlukan manusia atau individu yang berada didalamnya (R. Wayne, Mondy dan Martocchio, 2016 : 25). Tentu saja individu yang dimaksud adalah individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh organisasi.

Untuk memberikan pemahaman mengenai visi misi organisasi, tentu perusahaan harus memiliki strategi kepada karyawan, supaya tujuan organisasi dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik. Biasanya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan. Pelatihan merupakan sebuah proses bagi karyawan baru atau karyawan yang pada saat ini bekerja untuk mendapatkan keterampilan yang akan berguna dalam pelaksanaan pekerjaan (Dessler, 2020 : 240)

Sementara itu pendapat lain dari Noe (2017 : 8) menjelaskan bahwa pelatihan mengacu pada perencanaan perusahaan untuk memfasilitasi proses belajar berupa kompetensi, keterampilan, dan perilaku terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu pelatihan tentu saja akan menjadi hal yang penting dimana perusahaan berusaha untuk memberikan gambaran visi dan misi, aturan-aturan, budaya di dalam perusahaan dan faktor lainnya, agar karyawan dapat mendayagunakan kemampuannya dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Dalam hal pendayagunaan kinerja yang baik tentunya karyawan harus memiliki efikasi diri. Candra, S. and Dewi, S. (2022) menjelaskan efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan semua yang menjadi tugasnya, mencapai tujuan dan merencanakan tindakan dalam mencapai target tertentu. Keyakinan seseorang jika berhasil melakukan suatu pekerjaan maka akan menimbulkan respon positif, sehingga rasa percaya diri seseorang akan meningkat, Efikasi diri ini tidak terlepas dari dorongan individu untuk melakukan sesuatu yang didasarkan kepada motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu.

Motivasi merupakan dorongan atas sebuah tindakan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar dalam melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dimana Edy Sutrisno (2017 : 110) menjelaskan motivasi merupakan perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Karena dalam pencapaian tujuan akan didasari dari motif yang diinginkan oleh seseorang, maka motivasi merupakan sebab dari tindakan, oleh karenanya karyawan harus diberikan dorongan sehingga kemampuan karyawan dapat dioptimalisasi, dan dapat meningkatkan kinerja serta mencapai target perusahaan secara maksimal

Untuk mendukung itu semua, maka karyawan tidak hanya didorong dari faktor intrinsik yang ada didalam diri karyawan saja, akan tetapi harus didorong dari faktor ekstrinsik yaitu faktor dari luar diri karyawan yang diantaranya adalah budaya organisasi. Robbins, A.Judge dan T.Campbell (2017 : 458) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang mengacu kepada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang membedakan

organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mendorong karyawan merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang tentu akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya akan meningkat.

Optimalisasi kinerja karyawan melalui faktor dari dalam diri karyawan dan dari luar diri karyawan begitu penting sehingga pada akhirnya karyawan yang bekerja tentu saja akan mendapatkan kepuasan kerja Qomariah (2020 : 54) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks atau dapat diartikan sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja seperti hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sehingga ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja dari tempat dimana dia bekerja, tentu saja hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan dikatakan berhasil dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan optimalisasi kinerja Syarif *et al.* (2022 : 198) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang didapatkan dilihat dari kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien bagi perusahaan tentu saja tidaklah mudah, mengingat dalam beberapa periode terakhir kegiatan operasional perusahaan terkait pendayagunaan sumber daya manusia telah terdampak sebagai akibat adanya pandemi Covid-19. Hal ini tentu berdampak kepada kinerja karyawan, tidak terkecuali karyawan PT Asia Tritunggal Jaya dalam melaksanakan operasionalnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pimpinan perusahaan PT Asia Tritunggal Jaya dapat diketahui bahwasannya

terdapat masalah terkait dengan kinerja karyawan, yaitu berkaitan dengan variabel penelitian dimana terjadinya hambatan dalam memaksimalkan kinerja karyawan yang diantaranya diakibatkan oleh pandemi dan pasca pandemi seperti terhambatnya pelaksanaan pelatihan, perubahan skema kerja menjadi *new normal* yakni adaptasi kebiasaan baru yang berdampak adanya perubahan budaya kerja seperti adanya karyawan yang dirumahkan dan mengakibatkan beban pekerjaan karyawan bertambah yang tentu saja memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

.Berdasarkan hasil observasi dalam penelitian Yao dan Gao (2021) mengenai kinerja karyawan di tengah Covid-19 dalam lensa efikasi diri dapat diketahui bahwa fenomena yang dialami oleh PT Asia Tritunggal Jaya berupa pandemi Covid-19 memberikan pukulan terhadap menurunnya kinerja karyawan perusahaan, sehingga terdapat banyak industri yang menanggihkan operasional atau bahkan tutup karena tidak mampu bertahan ditengah pandemi. Hal tersebut mendorong manajer perusahaan untuk melakukan penyesuaian terkait dengan tata kelola perusahaan dan operasionalisasi perusahaan untuk tetap bertahan di tengah pandemi dan pascapandemi dengan membangun lingkungan kerja yang sehat dengan memberikan dukungan kerja yang lebih baik dan menciptakan situasi kerja yang lebih santai, yaitu salah satu caranya adalah dengan memetakan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Penyesuaian kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sebagai dampak dari pandemi dan pascapandemi tentu memberikan dilema kepada perusahaan dimana di sisi perusahaan, perusahaan harus melakukan efisiensi dan dari sisi karyawan akan mengakibatkan karyawan yang masih bertahan, harus mampu

bekerja lebih ekstra karena terjadinya efisiensi karyawan. Hal seperti ini tentu saja akan memberi dampak kepada kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan, dan di sisi lain perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan kuncinya, Sementara itu apabila perusahaan melakukan rekrutmen karyawan baru, akan memberikan dampak kepada membengkaknya operasional perusahaan, dimana karyawan baru tentu saja harus mendapatkan serangkaian proses rekrutmen dan pelatihan yang akan menghabiskan biaya yang tidak sedikit.

Berkaitan dengan hal di atas perusahaan dirasa perlu untuk melakukan langkah yang tepat yang harus dilakukan terkait dengan manajemen sumber daya manusia perusahaan yang diantaranya dengan menerapkan kebijakan-kebijakan yang tepat sasaran. Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Oleh karena itu berdasarkan kebutuhan penelitian, peneliti berusaha untuk mengetahui **pengaruh pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap PT Asia Tritunggal Jaya.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan pokoknya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan PT Asia Tritunggal Jaya
2. Bagaimana pengaruh secara parsial pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Asia Tritunggal Jaya
3. Bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Asia Tritunggal Jaya

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan PT Asia Tritunggal Jaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi, dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan tetap PT Asia Tritunggal Jaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetap PT Asia Tritunggal Jaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan terhadap:

1. Aspek Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah dan memperbanyak khasanah keilmuan terutama kajian bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan, efikasi diri, kepuasan kerja, motivasi dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan tetap PT Asia Tritunggal Jaya
- b. Untuk peneliti yang tengah melakukan penelitian dalam bidang sumber daya manusia, dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dengan mengganti atau menambah salah satu variabel dari penelitian yang telah dilakukan, baik untuk variabel bebas, ataupun variabel terikat.

2. Aspek Praktisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi dan mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga dijadikan dasar untuk menutup kelemahan-kelemahan yang terjadi sebagai akibat munculnya berbagai masalah dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat diambil solusi yang tepat guna mencapai visi misi perusahaan di PT Asia Tritunggal Jaya.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian di PT Asia Tritunggal Jaya untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian. Penelitian ini membutuhkan waktu selama 5 (Lima) Bulan terhitung dari bulan September 2022 sampai dengan bulan Januari 2023.

Untuk bagan jadwal penelitian (*Terlampir*)