

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Era globalisasi sedang mempengaruhi dunia bisnis sekarang ini, sebagai akibatnya globalisasi telah menciptakan kompetisi yang ketat antar perusahaan guna memperebutkan pangsa pasar sasaran. Untuk mencapai keefektifan dan keefesienan yang unggul maka masing-masing perusahaan akan berupaya guna senantiasa menambah kinerja pegawainya untuk terwujudnya tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Jika budaya organisasi, pelatihan kerja dan pengembangan karir tersebut bermasalah maka dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan.

PT. Perkasa Internusa Mandiri ini mengalami target penurunan penjualan properti yang sudah ditentukan perusahaan sendiri. Hal itu bisa dilihat pada data tabel dari bulan Januari 2020 hingga Desember 2020.

**Tabel I.1.**  
**Data Target dan Realisasi Penjualan Properti PT. Perkasa Internusa Mandiri**  
**Januari 2020 – Desember 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Target Perusahaan</b>	<b>Realisasi Perusahaan</b>	<b>Selisih Realisasi Perusahaan</b>	<b>Selisih (%)</b>	<b>Selisih (%)</b>
Januari	8.000.000.000	7.000.000.000	1.000.000.000	47%	53%
Februari	8.000.000.000	6.970.000.000	1.030.000.000	41%	59%
Maret	8.000.000.000	6.780.000.000	1.220.000.000	36%	64%
April	8.000.000.000	6.700.000.000	1.300.000.000	33%	67%
Mei	8.000.000.000	6.200.000.000	1.800.000.000	31%	69%
Juni	8.000.000.000	5.800.000.000	2.200.000.000	28%	72%
Juli	8.000.000.000	5.670.000.000	2.330.000.000	26%	74%
Agustus	8.000.000.000	5.200.000.000	2.800.000.000	24%	76%
September	8.000.000.000	4.900.000.000	3.100.000.000	22%	78%
Oktober	8.000.000.000	4.700.000.000	3.300.000.000	19%	81%
November	8.000.000.000	4.400.000.000	3.600.000.000	18%	82%
Desember	8.000.000.000	3.000.000.000	5.000.000.000	15%	85%

Sumber : Data Sekunder (2020)

Terjadinya penurunan pencapaian target perusahaan setiap tahunnya yang disebabkan karena kinerja karyawan berdampak pada budaya organisasi yang dijalankan tidak sesuai dengan harapan perusahaan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. masih banyak karyawan yang bermalas-malasan, sering terjadinya konflik sesama karyawan serta adanya provokator.

Pelatihan kerja yang dilakukan di dalam PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan kurang baik sehingga menyebabkan beberapa karyawan tidak melewati persyaratan kualifikasi dalam pekerjaan serta masih banyak karyawan yang membutuhkan materi dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi, disiplin kerja, etika, psikologi kerja, pelaporan kerja serta masih banyak karyawan yang membutuhkan bantuan dari SPV karena tidak mengerti penjualan produk maupun tidak mengerti dalam pembukuan properti yang dikerjakan. Pengembangan karir yang tidak pernah naik jabatan walaupun sudah lama bekerja serta kinerja karyawan yang masih belum professional.

Dari permasalahan diatas maka peneliti merasa perlu mengajukan memiliki judul “ **Pengaruh Budaya organisasi , Pelatihan kerja , dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan “.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah di penelitian, yaitu :

Budaya organisasi yang diterapkan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan memiliki latar belakang yang berbeda-beda, sifat dan tingkah laku karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

1. Pelatihan kerja yang kurang meningkat serta pengembangan kompetensi kerja, produktivitas dan disiplin kerja pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
2. Kurangnya kondusif yang dibutuhkan dalam program pengembangan karir sehingga karyawan tidak patuh pada peraturan yang ditetapkan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
3. Kinerja karyawan yang masih belum profesional dalam melakukan tugas sehingga pemasaran properti menurun pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang sudah dijelaskan tersebut, peneliti merumuskan masalah, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan ?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja pada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan ?
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir pada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan ?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja serta pengembangan karir pada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan ?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian bertujuan , yakni :

1. Guna melihat pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
2. Guna mengetahui pengaruh pelatihan kerja pada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
3. Guna mengetahui pengaruh pengembangan karir pada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
4. Guna melihat pengaruh budaya organisai, pelatihan kerja serta pengembangan karir pada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat peneliti melakukan penelitian yaitu :

1. Untuk Perusahaan  
Penelitian bisa dipakai sebagai salah satu bahan masukan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan dalam memperhatikan budaya organisai, pelatihan kerja serta pengembangan karir agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk melayani para pelanggan.
2. Untuk Perguruan Tinggi  
Sebagai bahan studi kepustakaan serta menambah penelitian ilmiah pada Universitas Prima Indonesia khususnya Program Studi Strata-1 Manajemen SDM.
3. Untuk Peneliti  
Bisa membantu guna memperluas penerahuan, pengetahuan atau ilmu baik praktik ataupun teori terkhusus sebagai bahan masukan serta evaluasi penulisan mengenai budaya organisasi, pelatihan kerja serta mengembangkan karir pada kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.
4. Untuk Peneliti Selanjutnya

Menjadi bahan referensi untuk penelitian berikutnya yang memfokuskan penelitian yang tidak berbeda atau yang berkaitan pada masa mendatang mengenai budaya organisasi, pelatihan kerja serta pengembangan karir pada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

## **1.6 Teori Tentang Budaya Organisasi**

### **1.6.1 Pengertian Tentang Budaya Organisasi**

Menurut Wardiah (2016), Budaya organisasi merupakan cara seseorang bertindak pada suatu kelompok serta ini satu set norma yang mencakup sikap, keyakinan, pola perilaku, serta nilai inti bersama pada kelompok.

Menurut Abid (2019), Budaya organisasi merupakan sekumpulan peraturan, nilai, norma pada kelompok yang berlaku di suatu kelompok selanjutnya menjadi identitas kelompok itu.

### **1.6.2 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Emron (2017 : 131-133), menyatakan secara garis besar indikator budaya organisasi diukur melalui :

1. Kesadaran
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Peforma
5. Orientasi Tim

## **1.7 Teori Tentang Pelatihan Kerja**

### **1.7.1 Pengertian Tentang Pelatihan Kerja**

Menurut Arif (2016), Pelatihan suatu proses guna peningkatan kemampuan pekerja secara memposisikan pelatihan dengan utuh pada kerangka perencanaan manajemen strategis serta dilaksanakan tahap secara teratur.

Sesuai pemaparan Jemil (2018), Pelatihan adalah langkah yang terencana yang dirancang guna meningkatkan dan melakukan perbaikan pada keterampilan kerja pegawai untuk bisa memudahkan perusahaan mewujudkan tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

### **1.7.2 Indikator Pelatihan Kerja**

Menurut Wahyuningsih (2019 : 341), dalam jurnal Charles dan Hikmah menjelaskan bahwa indikator pelatihan yaitu :

1. Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa .
2. Materi dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, pelaporan kerja dan bahan ajar digunakan.
3. Metode pelatihan yang dipakai menggunakan pendekatan partisipatif.
4. Kualifikasi peserta, karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi.
5. Kualifikasi pelatih / pemberi pelatih kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi.

## **1.8 Teori Pengembangan Karir**

### **1.8.1 Pengertian Tentang Pengembangan Karir**

Sesuai pemaparan Kaswan dan Akhyadi (2015), Pengembangan karir sebuah usaha yang terencana, serta terorganisasi yang mencakup dari proses ataupun kegiatan terstruktur yang memunculkan usaha perencanaan karir timbal balik diantara kelompok dengan karyawan.

Berdasar penguraian Muspawi (2017), Pengembangan karir sebuah proses yang dilaksanakan kelompok pada upaya melaksanakan perubahan posisi, status, ataupun kedudukan individu yang ada pada kelompok itu.

### **1.8.2 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Sutoro (2019 : 145), dalam Jurnal Safitriani dan Hendri adapun indikator Pengembangan karir adalah :

1. Pelatihan serta pendidikan pegawai guna meningkatkan aparatur serta sumber daya.

2. Rotasi penegasan pegawai memiliki tujuan mempertahankan kesesuaian kelompok, dan pengayaan pengalaman penugasan pada sejumlah posisi pada sebuah kelompok..
3. Promosi jabatan terhadap pegawai / pemindahan antar kedudukan yang memiliki tanggung jawab serta status kuat.

## 1.9 Teori tentang Kinerja Karyawan

### 1.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sesuai penguraian Donni (2017), Kinerja suatu perwujudan yang dapat dilihat yakni pekerjaan yang sudah diemban karyawan tercatat bagus kemudian derajat ketercapaian kinerja dapat dievaluasi dengan baik .

Menurut Enjang (2018), Kinerja karyawan yaitu hasil kerja kualitas ataupun kuantitas yang didapatkan pegawai berdasar standar penilaian yang ditentukan perusahaan.

Berdasar pemaparan Suwondo dan Sutanto dalam jurnal Lidia dan Hotlan (2015 : 56), mengatakan penilaian kinerja diukur berdasar :

1. Ketentuan untuk merampungkan.
  - a. Ketelitian ketika merampungkan pekerjaan.
  - b. Perhatian terhadap mutu untuk menyelesaikan pekerjaan.
  - c. Kompetensi mencapai target perusahaan serta kompetensi merampungkan pekerjaan secara tepat waktu.
2. Derajat inisiatif ketika bekerja, meliputi keahlian mencegah potensi permasalahan yang mungkin muncul serta mencari cara alternatif untuk masalah itu.
3. Kecekatan Mental  
Kecekatan mental dilihat berdasarkan potensi pegawai untuk mengetahui arahan yang diberikan atasan serta potensi pegawai guna melakukan kerjasama dengan teman kerja lainnya.
4. Kedisiplinan Absensi serta Waktu  
Yaitu tiingkat ketepatan waktu serta kehadiran pegawai pada lokasi kerja.

## 1.10 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Yoga Pratama 2012	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.	Variabel independen adalah budaya organisasi sedangkan Variabel dependen adalah kinerja pegawai.	Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Wilman Jazz Irawan 2017	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan di PT. Sarana Pemhangunan Palembang Jaya (BRT Trans Musi).	Variabel independen adalah budaya organisasi dan pengembangan karir sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.	Budaya organisasi dan pengembangan karir secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
3.	Pipit Puspita Sari 2015	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan bagian ekspedisi PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk Semarang).	Variabel independen adalah budaya organisasi dan pengembangan karir sedangkan variabel dependen adalah komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.	Budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.
4.	Jemi1, Imanuel Tarigan dan Syawaluddin 2018	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Packindo Berdikari Medan.	Variabel independen adalah budaya organisasi dan pelatihan kerja sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan	Budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Sumber : Penelitian Terdahulu

### 1.11 Teori Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan

Sesuai pemaparan Mar'atu (2017), ada pengaruh budaya organisasi yang signifikan pada kinerja pegawai yang membuktikan ada persepsi serta perilaku yang konstan di diri masing-masing karyawan kemudian sanggup menambah kinerjanya.

### 1.12 Teori Pengaruh Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan

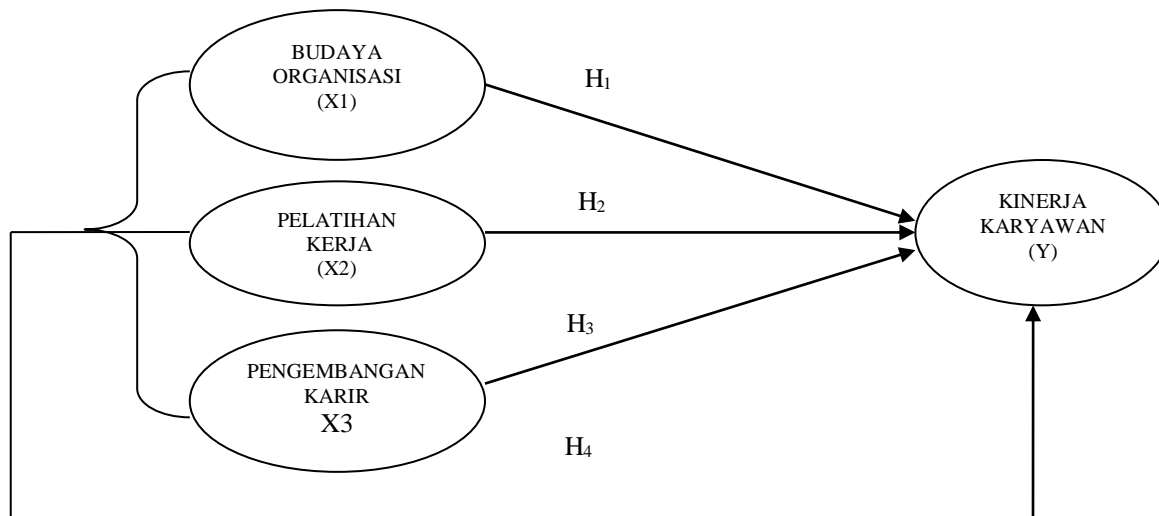
Menurut Indri (2018), Pelatihan kerja memberi pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan karena pelatihan kerja yaitu usaha penambahan keahlian serta wawasan pegawai guna melaksanakan suatu pekerjaan.

### 1.13 Teori Pengaruh Pengembangan Karir Pada Kinerja Karyawan

Menurut Lin (2019), Pengembangan karir berpengaruh pada kinerja pegawai dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilaksanakan perusahaan guna memberi jaminan kepada seseorang di perusahaan yang memiliki kompetensi, pengalaman, kualifikasi yang tepat saat diperlukan.

### 1.14 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran bisa digambarkan yaitu :



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

### 1.15 Hipotesis Penelitian

Sesuai pemaparan Sugiyono (2012 : 96), “Hipotesis yakni tanggapan sementara pada perumusan permasalahan penelitian, yang mana perumusan permasalahan sudah dimuatkan pada bentuk pertanyaan”. Hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Budaya organisasi dengan individual memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

H<sub>2</sub> : Pelatihan kerja dengan individual memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan di PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

H<sub>3</sub> : Pengembangan karir secara parsial memberi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

H<sub>4</sub> : Budaya organisasi, pelatihan kerja serta pengembangan karir memberi pengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.