

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perusahaan butuh memahami bagaimana cara untuk mengoptimalkan produktivitas kinerja karyawan yang dimiliki serta cara agar karyawannya bisa menuntaskan pekerjaannya secara optimal. Untuk mengoptimalkan produktivitas kinerja karyawan dibutuhkan budaya organisasi yang baik di lingkungan perusahaan, pelatihan dan pendidikan untuk para karyawan. Namun dalam kenyataan, tidak jarang terdapat permasalahan yang dihadapi oleh sumber daya manusia di suatu perusahaan dan pada akhirnya menyebabkan penurunan produktivitas kinerja karyawan.

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II (UIP II) yakni perseroan yang didirikan pada 1976. Sektor usahanya yaitu Jaringan TL (Transmisi Listrik) serta usaha pembangunan GI (Gardu Induk) di daerah Riau, Aceh, serta Sumatera Utara.

Melalui data yang peneliti peroleh dalam dua tahun terakhir terlihat bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Mereka kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai dan membuat produktivitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut mengalami penurunan. Penurunan produktivitas kinerja karyawan yang terjadi dikarenakan faktor kesalahan yang berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu faktor yang dirasa mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan di suatu perusahaan yakni budaya organisasi. Terkait hal pembagian beban kerja, PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II (UIP II) belum mampu membagi beban kerja secara merata. Hal ini membuat pekerjaan menumpuk karena karyawan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan tugasnya. Para karyawan tidak mampu mengendalikan dirinya untuk melakukan pekerjaan sehingga membuat produktivitas kinerja karyawan menurun.

Selain itu, pelatihan kerja yang dijalankan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II (UIP II) masih terbatas. Tidak semua karyawan bisa mengikuti pelatihan tersebut karena adanya kesibukan terhadap pekerjaan mereka yang menumpuk. Akibatnya, karyawan tidak selalu bisa mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan dengan topik yang tidak berbeda pada periode mendatang dikarenakan tema yang disajikan akan berbeda.

Sistem Pendidikan juga diduga berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kinerja karyawan. Sistem pendidikan yang dijalankan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II (UIP II) belum dilaksanakan secara sistematis. Karyawan belum memiliki pengetahuan dan

pemahaman secara keseluruhan terkait pekerjaan serta tugas yang hendak dilakukan. Sehingga *output* pekerjaan tidak selaras dengan keinginan.

Sesuai paparan tersebut, peneliti menjadikan **“Pengaruh Budaya Organisasi, dan Pelatihan Kerja, dengan Sistem Pendidikan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara”** sebagai judul penelitian.

I.2. Identifikasi Masalah

Mengacu paparan latar belakang, didapat identifikasi permasalahannya yakni:

1. Rendahnya pemahaman serta keserana pelaku organisasi terkait fungsi Budaya Organisasi
2. Kurang efektifnya pelatihan yang dilaksanakan terhadap karyawan, dilihat dari minimnya kesempatan yang dimiliki karyawan untuk mengikuti pelatihan tersebut.
3. Sistem pendidikan dari pengembangan pelatihan yang tidak tersusun secara sistematis.
4. Produktivitas kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena kurangnya pengendalian diri masing-masing karyawan.

I.3 Teori Tentang Budaya Organisasi

I.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Sesuai paparan Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si (2010:2), Budaya Organisasi yakni salah satu kekuatan sosial yang tidak terlihat, di mana bisa menggerakkan orang dalam organisasi tertentu supaya melaksanakan kegiatan kerja.

Sutanto (2012:121), memberi definisi komprehensif dari budaya organisasi yakni komponen dari organisasi yang memberi pengaruh pada efektivitas, sikap, serta perilaku semua karyawan.

Sementara Schein (2012), memaparkan budaya organisasi yakni pola dimensi tertentu yang dipelajari serta dimiliki bersama oleh kelompok tertentu guna mendapat jawaban permasalahan penyatuan internal serta penyesuaian eksistensi yang sudah cukup berhasil.

I. 3.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2013:247), penelitian terbaru menghasilkan tujuh ciri dasar yang bersamaan menangkap hakikat budaya organisasi yakni:

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| 1. Pengambilan resiko serta inovasi | 5. Orientasi terhadap Tim |
| 2. Perhatian terhadap detail | 6. Agresivitas |
| 3. Orientasi hasil | 7. Stabilitas |
| 4. Orientasi Individu | |

I.4 Teori Tentang Pelatihan Kerja

I.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Hanggraeni (2012:97), memaparkan pelatihan yakni pembelajaran yang menunjang karyawan guna menjalankan pekerjaan yang dimilikinya sekarang.

Desler (2009), mengasumsikan pelatihan yakni tahapan memberi ajaran pada karyawan baru ataupun karyawan yang tersedia sekarang, kompetensi dasar yang mereka perlukan guna menjalankan pekerjaannya.

Sementara Simamora (2006:273), memaparkan pelatihan sebagai tahapan proses belajar mengajar dimana mengikutsertakan sikap, peraturan, keahlian serta perolehan guna membantu peningkatan kinerja karyawan.

I.4.2 Indikator Pelatihan Kerja

Bangun (2012:205), menguraikan terkait perancangan pelatihan, ada tiga faktor penting yang harus dipahami yakni:

1. Materi pelatihan
2. Kemampuan pelatih
3. Kesiapan peserta pelatihan

I.5 Teori Tentang Sistem Pendidikan

I.5.1 Pengertian Sistem Pendidikan

Menurut Malayu (2016:80), pendidikan yakni upaya guna meningkatkan kecakapan serta kompetensi manajer dalam memimpin anak buahnya dengan efektif.

Menurut Hasibuan (2011:69), pendidikan yakni keterkaitan dengan peningkatan pemahaman serta wawasan terhadap lingkungan kerja yang sifatnya keseluruhan.

Sementara itu, Sutrisno (2011:65), menguraikan pendidikan yakni keseluruhan interaksi manusia guna mengembangkan individu seutuhnya, serta pendidikan yakni tahapan kontinyu serta terus mengalami perkembangan.

I.5.2 Indikator Sistem Pendidikan

Sesuai paparan Andrew F.Sikula dalam Malayu (2016:80), Indikator metode pendidikan yakni:

1. *Coaching-counseling*
2. *Job rotation and planned progression*
3. *Training methods* atau *classroom methods*

I.6 Teori Tentang Produktivitas Kinerja Karyawan

I.6.1 Pengertian Produktivitas kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2013:99), Produktivitas yakni keterkaitan antara masukan (uang, bahan, tenaga kerja) dengan *output* (jasa, barang).

Menurut Suryanto (2015:36), Produktivitas yakni perilaku mental di mana terus berupaya serta berpandangan jika kehidupan sekarang lebih baik dibanding esok serta kemarin.

Menurut Mathis & Jackson (2011:69), Produktivitas yakni ukuran kualitas serta jumlah pekerjaan yang sudah terselesaikan, dengan melakukan pertimbangan pada biaya dari sumber daya yang dimanfaatkan.

I.6.2 Indikator Produktivitas Kinerja Karyawan:

Sesuai paparan Edy Sutrisno (2013:104), guna melakukan pengukuran terkait produktivitas kerja, dibutuhkan indikator yakni :

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| 1. Kemampuan | 4. Pengembangan diri |
| 2. Semangat Kerja | 5. Mutu |
| 3. Meningkatkan hasil yang dicapai | 6. Efisiensi |

I.7 Teori Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Edy Sutrisno (2010:21), mengasumsikan jika budaya organisasi yang benar diatur menjadi sarana manajemen cenderung memberi pengaruh serta sebagai pemicu karyawan guna bersikap produktif, dedikatif, serta positif.

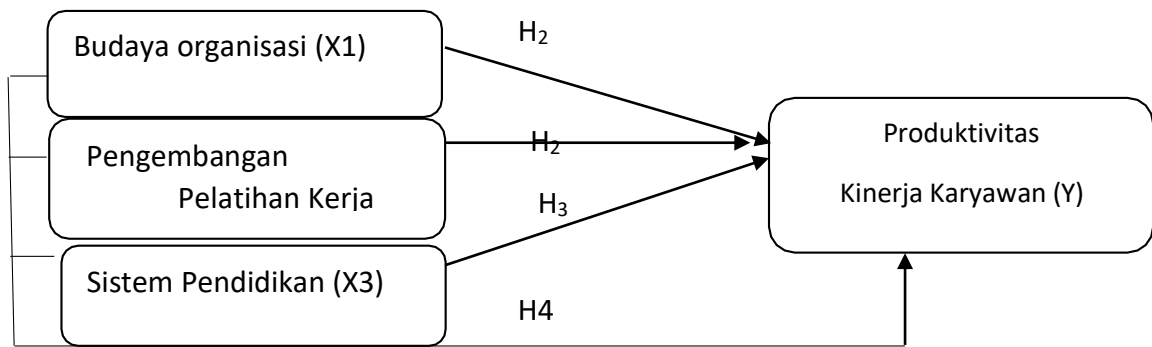
I.8 Teori Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

H.Malayu(2016 : 68), menguraikan program pengembangan pelatihan karyawan harusnya dirancang dengan teliti serta berdasar pada berbagai metode ilmiah dan mengacu pada kompetensi yang diperlukan perusahaan mendapat ataupun sekarang.

I.9 Teori Pengaruh Sistem Pendidikan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan

Menurut Malayu (2016:80), sistem pendidikan yakni guna membantu peningkatan kecakapan serta ketrampilan manajer dalam memimpin anak buahnya dengan efektif. Manajer yang efektif dalam posisinya cenderung memperoleh hasil yang maksimal. Kondisi ini yang memicu perusahaan memfasilitasi pendidikan untuk karyawan manajerial di perusahaannya.

I.10 Kerangka Konseptual



Gambar I.1. Kerangka Konseptual