BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

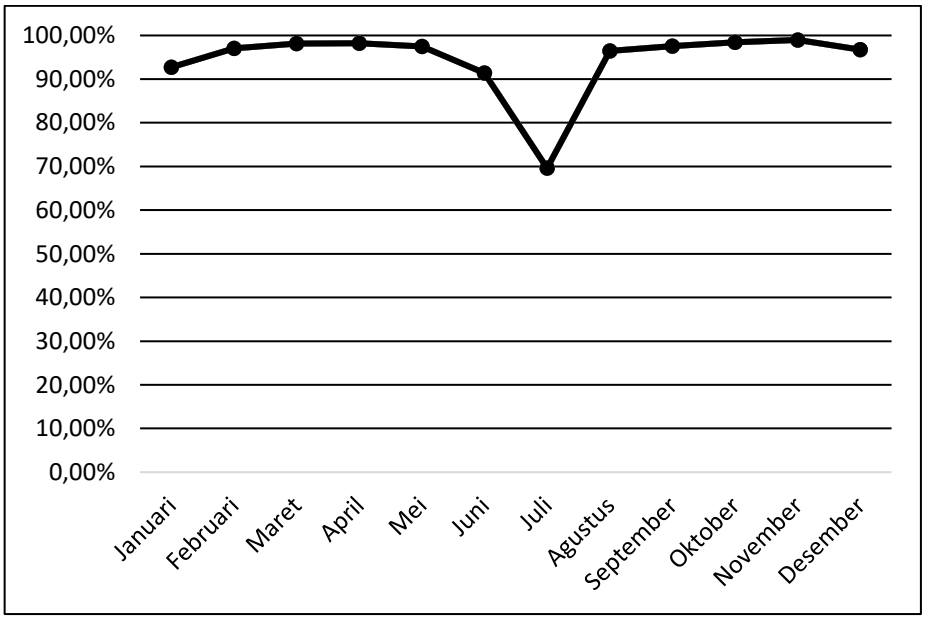
Dalam menghadapi persaingan perusahaan yang semakin ketat di era globalisasi, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar bisa lebih responsif dalam menghadapi perkembangan dunia bisnis. Melihat kebutuhan perusahaan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja perusahaan menggambarkan sumber daya manusia adalah salah satu aset penting perusahaan (Rizki dan Ekawaty, 2021), terutama karena sumber daya manusia adalah penggerak utama kegiatan perusahaan. Peningkatan persepsi kinerja karyawan tentu akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga peningkatan persepsi kinerja termasuk hal yang perlu diprioritaskan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan bisnis. Namun keanekaragaman perilaku dan karakteristik karyawan dapat menjadi sebuah tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaannya.

Hasibuan (2017:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai bidang manajemen yang mengkhususkan diri dalam mempelajari hubungan manusia dan peran-perannya dalam organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam meningkatkan persepsi kinerja perusahaannya dapat terlihat dari kemampuan perusahaan tersebut dalam memanajemen kualitas sumber daya manusianya. Dengan memahami pentingnya peran dari sumber daya manusia, diharapkan perusahaan dapat memanfaatkannya dengan efektif agar tercipta persepsi kinerja sumber daya manusia yang baik.

Persepsi kinerja sumber daya manusia sebagai salah satu penopang terbesar kegiatan perusahaan, mengharuskan perusahaan untuk memberdayakan potensi sumber daya manusianya sebagai upaya mendapatkan *output* yang maksimal. Dengan kata lain, tinggi rendahnya persepsi kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas *output* perusahaan. Seperti halnya dengan persepsi kinerja karyawan pada perusahaan PT Akashi Wahana Indonesia yang bergerak pada

bidang manufaktur komponen otomotif dengan produknya adalah transmisi mobil dan *steering gear* atau sistem kemudi.

PT Akashi Wahana Indonesia Karawang menerapkan sistem presensi dengan menggunakan *id card* yang akan di-*scan* pada mesin presensi. Presensi atau kehadiran ini dapat dijadikan sebagai salah satu acuan dalam mengukur persepsi kinerja karyawan, karena ketidakhadiran karyawan dapat menghambat pekerjaan karyawan lainnya sehingga pekerjaan tidak bisa dikerjakan secara maksimal. Berikut ini adalah grafik tingkat kehadiran karyawan PT Akashi Wahana Indonesia sepanjang tahun 2021, sebagai berikut:



Sumber : Laporan Hasil Rekapitulasi Absensi PT Akashi Wahana Indonesia, 2021

Gambar 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan PT Akashi Wahana Indonesia Karawang Sepanjang Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat tingkat kehadiran karyawan PT Akashi Wahana Indonesia sepanjang tahun 2021 mengalami fluktuasi, hal ini menyebabkan ketidakstabilan produktivitas perusahaan. Ketidakstabilan tingkat produksi akan mempengaruhi perusahaan, terutama pada biaya produksi sehingga akan menurunkan keuntungan perusahaan. Sementara karyawan juga akan mengalami kerugian akibat persepsi kinerjanya menurun, seperti tidak berkembangnya karir dan kesulitan naik jabatan. Penurunan terbesar terjadi pada bulan Juli, karena kenaikan jumlah karyawan yang terpapar Covid-19, untuk itu perusahaan mulai menekankan budaya untuk menjaga protokol kesehatan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang secara kualitas maupun kuantitas telah dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Karenanya diperlukan usaha dari pihak perusahaan untuk terus meningkatkan persepsi kinerja karyawan seperti menerapkan budaya organisasi yang mendukung persepsi kinerja karyawan, memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan menyediakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan persepsi kinerja karyawannya.

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang dapat dimaknai bersama dan dianut oleh anggota organisasi serta memberikan identitas atau pembeda dengan organisasi lain (Robbins, 2013:512). Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda sebagai pedoman dalam berpikir dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi.

Penerapan budaya organisasi sudah dapat dilakukan sejak karyawan mulai bergabung dengan organisasi, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan karyawan baru beradaptasi dan menanamkan budaya organisasi kedalam pribadi karyawan tersebut. Budaya organisasi harus dapat mendukung tujuan dari perusahaan dan harus dikelola dengan baik sebagai pengarah perilaku karyawan dan pendorong persepsi kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Mardiani dan Sepdiana (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun sedikit berbeda dengan penelitian milik Wahjoedi (2021), Nugroho (2019), dan Pawirosumarto et.al., (2017) yang menyatakan secara parsial budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Usaha perusahaan dalam meningkatkan persepsi kinerja karyawan tentu tidak lepas dari program pelatihan. Pelatihan pada dasarnya memegang peran penting dalam peningkatkan kualitas dalam bentuk keahlian dan pengetahuan yang nantinya berujung pada peningkatan persepsi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Septaviandri dan Gunawan (2018), dan Riani et.al., (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun sedikit berbeda dengan penelitian milik Laing (2021)

yang menyatakan bahwa secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dessler (2015:284) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah sebuah proses pengajaran karyawan mengenai keahlian yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan biasanya memberikan bekal atau persiapan untuk karyawan baru agar lebih familier dengan pekerjaannya, lingkungan kerjanya, dan budaya organisasi perusahaan, serta tetap memberikan bimbingan setelah pelatihan selesai agar karyawan mampu berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan tetap melakukan pelatihan walaupun sudah melaksanakan proses seleksi yang rumit karena pendidikan formal pada dasarnya belum cukup untuk memenuhi kemampuan yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan bapak Eko Sucipto dari divisi *Human Resource Development* pada 25/02/2022, PT Akashi Wahana Indonesia memberikan program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan karyawannya. Pelatihan karyawan berfokus pada *hard skill* dan *soft skill* yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang mengikuti pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keahlian berdasarkan tuntutan pekerjaan dan tujuan perusahaan secara maksimal, karena pelatihan memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar.

Selain budaya organisasi dan pelatihan, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi persepsi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat segala macam kegiatan perusahaan berlangsung sehingga lingkungan kerja mampu mempengaruhi seseorang atau kelompok dalam melakukan kegiatan perusahaan yang berlangsung. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Septaviandri dan Gunawan (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sedikit berbeda dengan penelitian milik Rizki dan Ekawaty (2021), dan Pawirosumarto et.al., (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Akashi Wahana Indonesia yang berlokasi di Kawasan Industri Suryacipta Jalan Surya Madya VI, Ciampel, Karawang. Karyawan tetap PT Akashi Wahana Indonesia terbagi dalam

10 departemen, yaitu: *Production, Production Plan Inventory Control, Maintenance, Engineering, QA/QC, Finance&Accounting, Sales, HRGA&IT, EHS,* dan *Procurement*.

Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan kondisi persepsi kinerja karyawan sebagai topik penelitian dengan judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT AKASHI WAHANA INDONESIA".**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi kinerja karyawan PT Akashi Wahana Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap persepsi kinerja karyawan PT Akashi Wahana Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT Akashi Wahana Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka tujuan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi kinerja karyawan PT Akashi Wahana Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap persepsi kinerja karyawan PT Akashi Wahana Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT Akashi Wahana Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat melatih penulis untuk berpikir secara ilmiah berdasarkan ilmu dan kondisi lapangan yang diperoleh dalam pembuatan penelitian ini khususnya mengenai konsep budaya organisasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan budaya organisasi, strategi pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan.