

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memberikan fungsi dengan maksimal, terlebih dalam menjumpai suatu transisi lingkungan yang sedang terjadi. Maka dari itu, kemampuan serta sumber daya manusia atau pelaku organisasi sangat dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Karyawan merupakan aset berharga dalam perusahaan, sebab dalam kemampuan dan kinerja yang mereka jalankan akan berpengaruh dalam efektivitas kinerja dari suatu perusahaan. Demi pencapaian tujuan perusahaan, mereka berupaya menebarkan potensi. Hal ini dilakukan untuk dapat menyampaikan kontribusi terbaik yang mereka punya. Dalam mengerjakan tugasnya, setiap karyawan mempunyai tahapan dari kompetensi yang bermacam-macam. Untuk menggapai tujuan yang diharapkan atau yang ingin digapai, perusahaan mengupayakan untuk lebih menaikkan tingkatan kinerja dari karyawannya dan memerlukan karyawan yang kinerja kerjanya baik. Perusahaan dapat melaksanakan bermacam-macam cara untuk menaikkan tingkat kinerja karyawan, yaitu dengan menetapkan budaya organisasi, pengembangan dan peningkatan karir serta Indikator kerja utama (*Key Performance Indicator*).

Budaya organisasi memberikan pengaruh penting terhadap kemampuan perusahaan. Pengalihan haluan strategi ini, yaitu dengan budaya. Perusahaan yang mempunyai kuasa justru lebih memilih untuk menolak peralihan yang ada. Hal ini disebabkan terdapatnya harapan untuk

menjaga model perilaku yang konstan. Budaya yang ideal merupakan budaya yang bisa menjunjung visi misi dan strategi perusahaan dengan baik. Salah satu parameter untuk mewujudkan budaya organisasi yang bermanfaat, yaitu dengan mewujudkan rasa aman terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Pernyataan tersebut membuat tingkat kinerja dari karyawan akan terus meningkat. Robbin & Judge (2015:227) berpendapat, bahwa budaya organisasi memiliki keterlibatan amat dekat kepada kepuasan kerja. Jika persepsi yang dilaksanakan oleh karyawan kepada budaya organisasi baik, maka karyawan akan puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Begitupun dengan sebaliknya, jika persepsi yang dilakukan oleh karyawan kepada budaya organisasi kurang baik, maka karyawan tidak merasakankepuasanterhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Budaya dari organisasi memberikan pengaruh yang krusial bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan yang tidak mempertahankan budayanya akan menjadi perusahaan yang tidak mampu berkembang. Perkembangan dan kemajuan dari suatu organisasi bisa ditetapkan dengan terwujudnya lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini dapat menciptakan semangat dalam bekerja dan hendak terekspos suatu peluang berkembangnya suatu metode pembelajaran selama bekerja.

Salah satu metode yang dilaksanakan oleh organisasi untuk mempertahankan serta melestarikan sumber daya manusia adalah dengan memandang peningkatan karir yang disampaikan terhadap karyawannya. Peningkatan karir dapat diartikan sebagai pendekatan secara resmi. Pendekatan ini dapat dilaksanakan organisasi untuk mengayomi semua orang yang berorganisasi dan memiliki kompetensi, keahlian, dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan. Perluasan karir juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Handoko (dalam Sunyoto,

2015:187) menyebutkan, bahwa titik awal dari perkembangan atau perluasan karir dapat dilihat dan diawali dari karyawan itu sendiri. Salah satu indikator dalam meningkatkan pengembangan karir berdasarkan pernyataan A.Sihotang (2016:213), yaitu pelatihan. Pelatihan adalah semua dari aktivitas, yang mana aktivitas ini untuk menaikkan dan memajukan kompetensi kerja, disiplin, produktivitas, dan perilaku dari tingkat keahlian serta kemahiran tertentu yang sesuai dengan kesanggupan jabatan maupun pekerjaan. *Training* kerja adalah sebuah alur untuk mengembangkan kualitas dan juga untuk mengembangkan karir tenaga kerja.

Setiap organisasi mempunyai impian. Impian tidak akan terwujud apabila tidak melalui visi misinya. Menurut organisasi, visi adalah suatu keinginan serta tantangan untuk memperhitungkan dan membahas lingkungan skema yang terus menerus mengalami perubahan dan penuh dengan ketidakyakinan dalam bersaing. Visi harus dapat memberi motivasi kepada seluruh karyawan. Visi dapat dicapai melalui misi. Misi merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi untuk mewujudkan visi yang sudah diputuskan. Suatu organisasi yang memiliki tujuan dari misi merupakan sebuah ujung dari perencanaan sebuah organisasi. Perumusan dan penetapan misi dari organisasi harus secara tepat dan tepat. Strategi yang sudah dilaksanakan oleh organisasi dapat diketahui dengan melihat parameter atau indikator kinerja utama (*Key Performance Indicator*). *Key Performance Indicator* ialah alat yang dapat mengenali produktivitas dari kinerja karyawan. Indikator ini dapat mengetahui karyawan mana yang produktif ataupun tidak produktif. Apabila karyawan ini memiliki kinerja baik, maka karyawan tersebut memperoleh *reward* yang berwujud promosi jabatan, gaji, dan yang lainnya. *Key performance indicator* juga sangat

berpengaruh kepada penilaian kinerja, sebab penilaian kinerja menjadi sangat terukur dengan jelas. (Widya wahyuning arum,2018:7).

Berdasarkan pendapat dari Syamsir Torang (2017:74), kinerja (*performance*), yakni kualitas maupun kuantitas dari hasil kerja dari tiap orang ataupun golongan yang berada pada organisasi. Individu maupun kelompok ini tentunya yang melakukan tugas-tugas dasar serta fungsi yang berpatokan terhadap standar operasional prosedur (SOP), norma, dan standar penilaian yang sudah diputuskan ataupun berlangsung didalam suatu organisasi. Peningkatan kinerja karyawan yang produktif akan mengangkat suatu kemajuan kepada perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, jika terwujud kinerja yang bagus, maka juga akan terwujud iklim yang harmonis, selaras, atmosfer kerja yang sangat menggembirakan serta nyaman untuk mewujudkan suatu tujuan.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti mendapati dampak dari budaya organisasi, pengembangan karir serta *key performance indicator* kepada kinerja karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut, peneliti melaksanakan riset yang diberi judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Key Performance Indicator* terhadap Kinerja karyawan divisi *Research and Development* PT.Siantar Top, Tbk Sidoarjo”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijabarkan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam riset ini, yaitu:

1. Apakah budaya organisasi, pengembangan karir dan *key performance indicator* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi *research and development* PT.Siantar Top, Tbk Sidoarjo?

2. Apakah budaya organisasi, pengembangan karir dan *key performance indicator* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi *research and development* PT.Siantar Top, Tbk Sidoarjo?
3. Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan divisi *research and development* PT.Siantar Top, Tbk Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah diatas,dapat ditarik suatu tujuan penelitian yang hendak dicapai, yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan *key performance indicator* secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *research and development* PT.Siantar Top, Tbk Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan *key performance indicator* secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi *research and development* PT.Siantar Top, Tbk Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang berpengaruh dominan diantara budaya organisasi, pengembangan karir dan *key performance indicator* terhadap kinerja karyawan divisi *research and development* PT.Siantar Top, Tbk Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Ber landaskan tujuan dari penelitian. Peneliti mengharapkan bisa membagikan manfaat dari riset ini, yaitu:

1. Manfaat Akademik

Hasil dari riset ini diharapkan mampu menjadi referensi kepada peneliti berikutnya serta pembelajaran dan perluasan ilmu pengetahuan terlebih lagipada aspek manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Pengemban Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisadipakai untuk bahan pembandingdari teori yang diterima dibangku kuliah dan penerapan yang sesungguhnya dalam perusahaan.

3. Manfaat Praktis

Hasil dari riset ini diharapkan mampu membagikan masukan serta pertimbangan setiap organisasi dalam pengambilan keputusan dan menjalankan fungsinya sehingga mencapai tujuan secara efektif dan efisien.