

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah memaksa perusahaan terus menggenjot kinerjanya agar bisa berkompetisi terhadap perusahaan-perusahaan yang jenisnya sama. Beberapa perusahaan jasa kalibrasi di Indonesia antara lain PT. Metrology Kalibrasi Indonesia, PT. Kaliman, PT. Slide Share, PT. Anametri Metrologi Indonesia dan sebagainya, berlomba-lomba dalam mempersembahkan pelayanan yang paling baik buat konsumennya. Begitu juga PT. Caltesys Indonesia suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kalibrasi secara komperhensif mencakup volume, besaran suhu, alat medik, massa, frekuensi, densitas, kekerasan, kelistrikan, waktu, gaya, torsi, tekanan, kekerasan, dimensi, frekuensi, serta instrumen analistis yang ingin selalu meningkatkan kinerjanya. Sejak berdirinya PT. Caltesys Indonesia berkembang dengan konsisten menjadikan laboratorium mempunyai keahlian yang bertahap, yaitu didalamnya perangkat utama serta pendamping, dengan tujuan menjadikan prasarana jasa bidang kalibrator paling besar, paling lengkap serta paling percaya yang mampu melayani pelanggan seluruh Indonesia.

Setiap organisasi/ perusahaan selalu mempunyai suatu budaya organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam meyelesaikan pekerjaannya, begitu juga perilaku karyawan akan mampu mempengaruhi budaya organisasi/ perusahaan tersebut dalam selang waktu tertentu. Menurut Wibowo (2017:8), "budaya organisasi merupakan budaya sebagai dasar didalam suatu perusahaan/ organisasi dimana ada sekumpulan orang mengadakan interaksi, budaya organisasi memberi cermin anggapan umum yang diperbuat oleh semua anggota

organisasi.” PT. Caltesys Indonesia mempunyai harapan serta tujuan agar budaya organisasi yang dimilikinya mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Budaya organisasi harus mampu menjawab segala tantangan jaman, sehingga tidak menutup selalu berkembang serta berubah agar mampu memberikan sumbangsih terhadap perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Budaya terdiri dari contoh-contoh ritual dari keyakinan bersama, nilai-nilai serta praktik individu yang berwibawa. Untuk situasi ini, keduanya layak untuk saling terkait dengan tradisi politik, keuangan atau sosial yang mungkin didasarkan pada masalah ini, menggabungkan asosiasi dengan klien, kolega, status, sikap kerja keras, transparansi, dan cara menyelesaikan pekerjaan. Cara hidup suatu organisasi biasanya berasal dari para pembuat organisasi tersebut, serta memainkan peran yang sangat besar untuk dimulainya penataan budaya berwibawa, karena bagaimana visi dan misi asosiasi yang bersangkutan tidak dapat dipisahkan dari kualitas penyelenggara. Pendiri organisasi tidak terikat oleh kecenderungan atau filosofi masa lalu. Ukuran kecil yang umumnya menggambarkan organisasi baru memudahkan pencetus untuk memaksakan visinya pada semua individu dari organisasi. Perwujudan budaya organisasi yang dibingkai dari keyakinan, nilai dan anggapan yang dibentuk oleh para pencetus organisasi, kemudian dipilih oleh para perintis mengingat bahwa administrasi berperan penting dalam membesarkan, menyebarluaskan serta membentuk kemajuan budaya hierarkis serta kemudian dikaitkan dengan individu-individu dari asosiasi dan disesuaikan dengan visi dan tujuan hierarkis.

Pelatihan kerja adalah salah satu metode dalam meningkatkan kemampuan seorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, dilakukannya pelatihan kerja merupakan hal yang sangat disarankan bagi setiap perusahaan. Menurut pendapat Edwin B Flippo yang dikutip oleh Tohardi (2018:236),

“pelatihan adalah suatu tindakan memberi peningkatan pengetahuan serta keterampilan seorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.” PT. Caltesys Indonesia selalu menyelenggarakan pelatihan kerja kepada semua pegawainya, hal ini mempunyai tujuan untuk memberi peningkatan kinerjanya tersebut dan pelatihan ini dilakukan secara berkala dan berkelanjutan. Pelatih/ narasumber dalam pelatihan kerja berasal dari tenaga profesional orang luar perusahaan dan bisa dari karyawan yang sudah senior. Pelatihan kerja dapat dilakukan di perusahaan dan dapat dilakukan diluar perusahaan, hal ini tergantung kepada kebijaksanaan perusahaan. Pelatihan kerja suatu bentuk investasi perusahaan mengenai sumber daya karyawan, satu-satunya sumber daya yang mampu mengolah sumber daya lainnya adalah SDM, diharapkan dengan adanya pelatihan kerja ini mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Caltesys Indonesia. Kualitas sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan kualitas PT. Caltesys Indonesia, untuk itulah perusahaan menginginkan agar karyawan PT. Caltesys Indonesia mempunyai kualitas yang semakin hari semakin baik. Menurut As’ad (2001:70) yang dikutip oleh Sutrisno (2017:67), “pelatihan berkaitan terhadap usaha yang direncanakan dalam penyelenggarakan agar diperoleh penguasaan akan keahlian, ilmu pengetahuan, serta perilaku yang berhubungan terhadap pekerjaan.”

Menurut Siagian (2018:128), “hampir keseluruhan berkas lamaran pekerjaan mempunyai pertanyaan yang berkaitan pengalaman kerja pelamar, buat pelamar kerja jawaban mengenai bermacam pertanyaan pada pengalaman kerja memberikan indikasi apakah pelamar merupakan orang yang bisa diharapkan meraih karier diperusahaan atau suka pindah dalam bekerja.” Dalam merekrut karyawan baru, PT. Caltesys Indonesia memperhatikan juga pelamar yang mempunyai pengalaman kerja yang sesuai dengan pekerjaan/ posisi yang

dibutuhkan PT. Caltesys Indonesia, hal ini merupakan nilai positif bagi karyawan tersebut. Namun demikian PT. Caltesys Indonesia juga mempertimbangkan hasil tes wawancara, tes psikologi, dan sebagainya. Semakin lama karyawan bekerja di PT. Caltesys Indonesia maka semakin mempunyai pengalaman kerja yang lebih banyak dari pengalaman dalam bekerja pegawai baru, melalui pengalaman kerja ini diharapkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih efektif dan lebih efisien sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Karyawan PT. Caltesys Indonesia yang mempunyai pengalaman banyak, diharapkan mampu mengajari/ membimbing karyawan lainnya untuk mampu meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Setiap karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, karena apabila kinerja karyawan semakin meningkat maka diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja bukan melulu menjelaskan mengenai hasil pekerjaan, tetapi juga memberi penjelasan mengenai proses pekerjaan yang berlangsung. Wibowo (2017:2), "bahwa kinerja merupakan mengenai apa yang dilakukan serta bagaimana prosesnya melakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan bukan hanya mempunyai kewajiban untuk menilai hasil pekerjaan pegawai namun juga melakukan pengawasan mengenai prosesnya, sebab sebuah proses sudah sesuai dengan peraturan maka hasil proses tersebut akan baik." Sehingga tujuan pimpinan PT. Caltesys Indonesia adalah mendorong karyawan agar bersedia meningkatkan kinerjanya.

Pimpinan PT. Caltesys Indonesia ingin mengetahui apakah ada pengaruhnya budaya organisasi yang telah dianut selama ini, pelatihan kerja yang telah dilakukan dan pengalaman kerja yang telah dimiliki karyawan PT. Caltesys Indonesia terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga peneliti melakukan penelitian di PT. Caltesys Indonesia berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi,

Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Caltesys Indonesia Di Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah menjelaskan pokok permasalahannya penelitian yang akan dilakukan penelitian, yaitu:

1. Apakah budaya organisasi, pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara simultan mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan PT. Caltesys Indonesia di Surabaya?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. Caltesys Indonesia di Surabaya?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. Caltesys Indonesia di Surabaya?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. Caltesys Indonesia di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu menegaskan berbagai permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui serta menganalisis pengaruhnya budaya organisasi, pelatihan kerja dan pengalaman kerja secara simultan kepada kinerja karyawan PT. Caltesys Indonesia di Surabaya.
2. Mengetahui serta menganalisis pengaruh budaya organisasi kepada kinerja karyawan PT. Caltesys Indonesia di Surabaya.
3. Mengetahui serta menganalisis pengaruh pelatihan kerja kepada kinerja karyawan PT. Caltesys Indonesia di Surabaya.

4. Mengetahui serta menganalisis pengaruh pengalaman kerja kepada kinerja karyawan PT. Caltesys Indonesia di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah fungsi penelitian ini untuk berbagai pihak yang terkait, yaitu:

- a. Aspek Akademis.

Penelitian ini mempunyai manfaat buat akademisi STIE Mahardhika Surabaya misalnya dosen, mahasiswa serta kepentingan perpustakaan.

- b. Aspek Pengembangan dalam Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini mempunyai manfaat seluruh orang yang memerlukannya serta bagi peneliti berikutnya yang mengadakan penelitian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) misalnya variabel budaya organisasi, pelatihan kerja serta pengalaman kerja.

- c. Aspek Praktis.

Penelitian ini mempunyai manfaat untuk pimpinan PT. Caltesys Indonesia di Surabaya serta untuk perusahaan sejenis untuk meningkatkan kinerja.