

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua organisasi pastinya mempunyai target capaiannya. Untuk dapat menjangkau target tersebut perusahaan harus mampu mempertahankan kehadirannya di dalam persaingan bisnis, perusahaan tidak dapat hanya mengandalkan kemajuan teknologi dan infrastruktur yang ada tanpa bantuan dari sumber daya manusia yang dapat menguasai bidangnya. Untuk membentuk SDM yang dapat dipercaya dalam suatu perusahaan akan dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, klasifikasi, penempatan karyawan sepadan dengan kemampuan, keahlian, keterampilan karyawan tersebut hingga pengembangan karir. Ari sebuah perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu dalam mengembangkan SDM yang ada maka perusahaan tersebut diyakini akan kesulitan untuk menggapai tujuan-tujuan dari perusahaan itu sendiri serta perusahaan tidak memiliki taraf daya saing yang tinggi. (Infantriani et al., n.d., 2020)

Sumber daya manusia ialah bagian utama dan terpenting yang ada di dalam perusahaan karena SDM adalah penggerak untuk mencapainya tujuan perusahaan tersebut. Untuk berkompetisi di era globalisasi saat ini, penting bagi perusahaan untuk mempunyai SDM yang terampil di bidangnya masing-masing. Kinerja yang dikatakan baik yaitu apabila karyawan itu sendiri bekerja secara optimal, maka pentingnya perusahaan untuk bisa mengukur kinerja dari masing-masing karyawannya untuk memperoleh karyawan yang bermutu dan berdaya saing tinggi, maka dari itu perusahaan diharuskan memiliki ketentuan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi bagus dan tidaknya kinerja karyawan seperti Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja (*Job Training*), dan Komitmen. (Juniyar Sri Tiyanti & Graha, 2021)

Tingginya taraf persaingan di dalam perusahaan yang sejenis ini maka perusahaan hanya bisa mengandalkan Sumber Daya Manusianya untuk dapat mengembangkan kinerjanya di dalam perusahaan, perusahaan harus pintar mengidentifikasi faktor-faktor penunjang berhasilnya sebuah perusahaan dengan memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada. Bagaimanapun pertumbuhan

teknologi yang begitu cepat, modern dan canggih, tanpa dibantu oleh manusia menjadi sumber dayanya maka target perusahaan yang sudah ditetapkan akan sulit dicapai secara maksimal. Maka dari itu perusahaan harus memastikan detail apa saja yang membuat kinerja karyawan ini bertambah karena SDM dalam perusahaan adalah faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Besar kecilnya perusahaan dapat diperhatikan dari mutu SDM yang ada. Maka dari itu dengan seimbang teknologi, infrastruktur dan pengembangan Sumber Daya Manusia maka tujuan-tujuan perusahaan akan satu per satu tercapai dengan baik.

Penelitian ini dilakukan di Kawasan Industri Sentul (KIS) Jl. Lintang Raya Kav. F9 Sentul Bogor 16810 yaitu PT Markaindo Selaras. Salah satu perusahaan swasta Indonesia yang terlibat dalam pengadaan bahan baku untuk sektor pangan. Perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1982 dengan motto "Supplier Bahan Makanan Berkualitas" ini bertujuan untuk menawarkan dan menjaga ketersediaan bahan baku berkualitas tinggi untuk industri makanan, khususnya industri pengolahan daging dan makanan laut. Bahan baku yang dipasok oleh PT Markaindo Selaras juga harus memenuhi tiga persyaratan tambahan yang ditetapkan oleh pelaku usaha, yaitu fungsional, food grade, dan sertifikasi Halal MUI. Lebih dari 36 tahun, tepatnya pada awal berdirinya PT Markaindo Selaras, tingkat kepercayaan pelanggan perusahaan di Indonesia dan dengan prinsipal dari berbagai negara sebagai pemasok sudah terjalin sangat baik, terbukti pelanggan memilih PT Markaindo Selaras sebagai pemasok di perusahaannya. perusahaan telah menjalin kerjasama yang baik dan erat serta saling menguntungkan satu sama lain.

Lalu dalam keberhasilan PT Markaindo Selaras yang sudah berdiri sangat lama yaitu selama 36 tahun ini tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Hasil yang dapat diperoleh dikatakan baik merupakan perwujudan dari kerja keras para karyawan yang dimana pada umumnya kinerja ini sebagai dasar penilaian perusahaan, jadi bisa terlihat baik buruknya kinerja karyawan tersebut di dalam sistem penilaian yang ada dalam perusahaan. Setelah penulis melakukan pengamatan secara langsung di PT Markaindo Selaras menghasilkan bahwa memang

Dinda Saputri, 2022

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT MARKAINDO SELARAS SENTUL)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id –www.library.upnvj.ac.id-www.reposiroty.upnvj.ac.id]

karyawan disana bekerja dengan santai tetapi tetap bertanggung jawab dengan tugas masing-masing serta pemimpin juga tidak memberikan tekanan yang begitu besar kepada karyawan, karyawan difokuskan untuk mencapai target yang diberikan apabila tidak mencapai target maka terdapat konsekuensi yang akan diterima oleh karyawan. Lalu untuk menilai kinerja karyawan, pentingnya perusahaan dalam pembuatan sistem penilaian ini karena nantinya sebagai pertimbangan manajer untuk mengambil keputusan terkait dengan kenaikan jabatan, kenaikan upah dan bonus serta berbagai hal yang penting lainnya yang terkait dengan performa karyawan dalam sebuah perusahaan (Fadude et al., 2019)

Penerapan sistem penilaian kinerja di PT Markaindo Selaras dilakukan dengan metode *Traditional Assessment*, yang dimana dilakukan dengan pengamatan langsung manajer kepada karyawannya, manajer dan karyawan ini bertemu dan berdiskusi mengenai tugas, tanggung jawab, hasil pekerjaan karyawan, dan target perusahaan yang dicapainya. Nantinya manajer akan memberikan *Rating Scale* dari hasil diskusi kepada karyawan terhadap indikator Inisiatif, Kehadiran, Tanggung jawab dan Kontribusi terhadap tujuan perusahaan, dari masing-masing indikator manajer akan memberikan nilai kepada karyawannya, berikut rentang nilainya :

Tabel 1. Rentang Nilai Kinerja Karyawan

Keterangan	Nilai
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup	3
Kurang	2
Sangat Kurang	1

Sumber : data diolah

Dari nilai tersebut, para manajer akan melakukan klasifikasi karyawan mana saja yang memang kinerjanya sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang, sesuai dengan indikator yang ditanyakan dan barulah apabila semua manajer sudah

memberikan hasil rekapan kinerja karyawan masing-masing, akan dijumlahkan dan dijadikan 1 (satu) oleh HRD dan diberitahukan kepada karyawan melalui grup whatsapp perusahaan. Output dari adanya sistem ini adalah perusahaan bisa mengetahui peningkatan kinerja para karyawannya lalu bisa mengambil Langkah lanjutan yang tepat terkait dengan pengembangan kinerja para karyawan yang masih kurang serta perusahaan bisa memantau performa karyawan untuk tahun-tahun berikutnya. Berikut data rekapan penilaian kinerja di PT Markaindo Selaras.

Tabel 2. Rekapan Penilaian Kinerja 36 Karyawan PT Markaindo Selaras Sentul

Tahun	Target	Capaian
2019	100%	70%
2020	100%	50%
2021	100%	60%
TARGET	100%	60%
Total Karyawan		36

Sumber. HRD PT Markaindo Selaras Sentul Tahun 2019-2021 (Diolah Penulis)

Berdasarkan tabel 2, hasil dari penilaian kinerja setiap karyawan mengalami ketidakstabilan, maupun masih dikatakan cukup baik dikarenakan di tahun 2019 capaian kinerja karyawan sebanyak 70% tetapi di tahun setelahnya yaitu 2020 mengalami penurunan menjadi 50%. Serta dari penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir para karyawan tidak dapat mencapai target dari perusahaan, terbukti rata-rata dalam 3 tahun terakhir hanya mencapai 60% saja yang dimana target perusahaan sebesar 100%. Dalam tabel 2 tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat penurunan kinerja yang terdapat pada karyawan PT Markaindo Selaras. Menurunnya kinerja karyawan ini harus segera perusahaan menangani hal tersebut karena akan berdampak pada menurunnya daya saing perusahaan. Penilaian kinerja karyawan di PT Markaindo Selaras ini dilakukan selama 1 tahun sekali. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hasil yang dicapai karyawan masih jauh dari target dari perusahaan. Berdasarkan tabel di atas, yang penilaian kinerja dari 3 (tiga) tahun terakhir saja, penulis ingin membandingkan kinerja

Dinda Saputri, 2022

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT MARKAINDO SELARAS SENTUL)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.reposiroty.upnvj.ac.id]

karyawan pada tahun 2022 dengan melaksanakan Wawancara kepada karyawan PT Markaindo Selaras apakah Kinerja karyawan disana masih menjadi permasalahan di perusahaan ini atau tidak. Melalui hasil Wawancara yang penulis langsung terhadap 10 responden di PT Markaindo Selaras dapat diperhatikan di tabel 3 berikut:

Tabel 3. Data hasil Pra Survei variabel kinerja karyawan

No	Indikator	Item	Jumlah		Jumlah		
			Responden	Ya	Tidak	Tidak	
1	Kualitas	Apakah karyawan mampu mencapai kualitas yang ditentukan	10	4	40%	6	60%
2	Kuantitas	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	10	3	30%	7	70%
3	Sikap	Apakah karyawan datang bekerja tepat waktu	10	4	40%	6	60%

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat dilihat bahwa kinerja para karyawan masih belum memenuhi target perusahaan, penyebab dari penurunan kinerja karyawan ini ialah, perusahaan belum dapat merangkul dan melibatkan karyawan di kepentingan perusahaan, serta nilai-nilai yang diterapkan perusahaan kurang sempurna sehingga menyebabkan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hal ini juga didukung melalui hasil wawancara Bersama pak Rachmat Soeleiman selaku *Human Resource Development* (HRD) Didapatkan informasi bahwa masih terdapat karyawan senior maupun junior yang memiliki kinerja yang kurang dan belum mencapai target kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Jika kinerja karyawannya menurun akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan itu sendiri, seperti tujuan dari perusahaan akan sulit tercapai, perusahaan akan tertinggal oleh industri sejenis dan lain sebagainya.

Apabila menginginkan orang-orang di perusahaan yang berkinerja baik, tanpa keraguan. Budaya Organisasi merupakan faktor yang berdampak pada kinerja pekerja. Budaya organisasi, yang bervariasi dari perusahaan ke perusahaan karena nilai, norma, dan aturan yang berlaku dalam setiap organisasi, adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktik internal ini. Sutrisno, (2019 hlm 4) menegaskan bahwa

Dinda Saputri, 2022

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT MARKAINDO SELARAS SENTUL)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id –www.library.upnvj.ac.id-www.reposiroty.upnvj.ac.id]

organisasi dengan budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan memiliki anggota staf yang terus bertindak terhormat, berbakti, dan produktif. Nilai-nilai tersebut tidak tampak secara langsung namun memiliki kekuatan untuk mendorong produktivitas kerja para karyawan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, lalu untuk menggapai tujuan organisasi tersebut diperlukanlah kinerja para SDM yang ada. Namun kinerja karyawan dalam perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor lingkungan internal dan lingkungan eksternal perusahaan termasuk dengan budaya organisasi dengan adanya budaya organisasi yang terstruktur maka akan membuat karyawan nyaman dan pastinya kinerja karyawan pun akan baik. (Muis et al., 2018)

Nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Markaindo Selaras antara lain :

- a. Integritas : karyawan dan pimpinan di perusahaan ini memiliki keselarasan hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar dengan tidak membuat tersinggungnya rekan kerja yang akan menghasilkan hubungan yang buruk nantinya.
- b. Merekrut berdasarkan karakter : perusahaan ini lebih berfokus kepada karakter dari calon pegawai karena untuk mengembangkan *skill* dan pengetahuan akan didapatkan dari proses pembauran lingkungan kerja.
- c. Keteladanan : perusahaan membantu karyawannya untuk menjadi pribadi yang baik untuk dapat menjadi contoh bagi banyak orang, seperti contoh dalam memberikan pelayanan yang baik, berakhlak terpuji dan lain sebagainya.

Perusahaan ini memiliki motto yaitu “*supplier of quality food ingredients*” yang pastinya untuk tercapainya motto tersebut perusahaan harus dapat memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja di perusahaan ini. Nilai-nilai budaya organisasi tersebut yang diterapkan oleh PT Markaindo Selaras, dan ditemukanlah beberapa nilai yang seharusnya perusahaan ini terapkan yaitu keterbukaan komunikasi profesionalitas, inovasi, dan tanggung jawab.

Melalui hasil pra survei yang penulis laksanakan di PT Markaindo selaras Bersama dengan kurang lebih 10 (sepuluh) karyawan disana. masing-masing karyawan masih kurang puas dengan produktivitas kinerja masing-masing karyawan dikarenakan tugas setiap karyawan yang berbeda dan adanya tambahan tugas dari atasan yang tidak merata kepada seluruh karyawan (dilimpahkan kepada beberapa karyawan saja), beberapa karyawan juga ada yang tidak inovasi dalam tugasnya, tidak memiliki taraf profesional yang tinggi dan tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya, Lalu tidak adanya Batasan umur untuk pensiun, maka banyak HRD yang umurnya sudah melebihi 60 tahun tetapi masih bekerja di PT Markaindo Selaras, yang seharusnya menurut UU no 11 tentang dana pensiun tahun 1992 usia pensiunan normal ialah 55 tahun dan batas pensiun wajib maximum 60 tahun, hal ini menyebabkan tidak efektifnya dalam mengemban tugas masing-masing, yang imbasnya kepada karyawannya adalah ketidakpuasan yang dikarenakan pekerjaan dilimpahkan langsung kepada karyawan. Maka dari itu perusahaan harus dapat merubah budaya organisasi tersebut menjadi lebih baik agar berkembangnya kinerja dari para karyawan serta harus dapat menerapkan budaya organisasi yang memang diperlukan bagi peningkatan kinerja karyawan seperti, mendukung kreativitas karyawan, memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan, peraturan tata tertib perusahaan ditingkatkan dan komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan.

Berdasarkan hasil tanya-jawab yang dilakukan kepada beberapa karyawan disana, berikut kesimpulan wawancara dalam berupa tabel serta persentase yang dilakukan kepada 10 responden PT Markaindo Selaras

Tabel 4. data hasil pra survei variabel budaya organisasi

No	Indikator	Item	Jumlah Responden	Jumlah	
				Ya	Tidak
1	Perhatian terhadap detail	Taat akan peraturan yang berlaku	10	3 30%	7 70%
2	Orientasi hasil	Saya merasa puas terhadap produktivitas kinerja sesama karyawan	10	2 20%	8 80%

Dinda Saputri, 2022

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT MARKAINDO SELARAS SENTUL)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id –www.library.upnvj.ac.id-www.reposiroty.upnvj.ac.id]

Orientasi kepada manusia	Saya merasa puas terhadap <i>feedback</i> yang diberikan dari pimpinan atau sesama karyawan terhadap hasil kerja yang dicapai	10	2	20%	8	80%
3						

Sumber : data diolah

Mengenai hasil tabel 4 dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan tidak taat kepada peraturan perusahaan, tidak puas dengan produktivitas rekan kerja yang lain dan tidak puas dengan *feedback* yang diberikan pimpinan kepadanya, hal ini disebabkan nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan kurang baik, seperti tidak terjalannya komunikasi yang baik atasan dan karyawan, tidak jelasnya tanggung jawab masing-masing karyawan, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Yang artinya penerapan budaya organisasi di perusahaan tersebut masih kurang dengan keinginan para karyawan dan perlu ditingkatkan lagi untuk keberhasilan perusahaan di masa depan dan kesejahteraan para karyawannya.

Kemudian Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan PT Markaindo Selaras kurang maksimal adalah masih kurangnya sistem yang paten untuk pelatihan kerja karyawan untuk menunjang pengembangan *skill* dari masing-masing karyawan. Sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang no 13 tentang Ketenagakerjaan tahun 2013, Setiap tenaga kerja berhak mengembangkan keterampilannya melalui pelatihan sesuai dengan minat dan bakat masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan merupakan kegiatan penting yang harus dilakukan dalam suatu perusahaan. Pelatihan dapat meningkatkan kompetensi individu untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan SDM yang ada di dalam perusahaan untuk menjadi SDM yang memiliki daya saing tinggi dibandingkan perusahaan sejenis lainnya, karena seperti yang diketahui SDM adalah faktor utama dari bagus dan tidaknya serta besar dan kecilnya perusahaan tergantung dengan SDM yang ada. Jadi apabila perusahaan ingin memiliki SDM yang berpengalaman maka harus diadakan pelatihan rutin agar *skill* karyawan bisa merata dan bertambah. Pelatihan juga berguna agar setiap karyawan baru atau lama siap apabila ditempatkan di posisi tertentu

karna adanya proses pelatihan terlebih dahulu. Serta dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja para karyawan yang akan menciptakan daya saing yang tinggi. (Syahputra & Tanjung, 2020)

Namun faktanya di dalam PT Markaindo Selaras ini masih kurang sistem pelatihan karyawan ini, pelatihan yang ada yaitu pelatihan keahlian SDM, pelatihan ulang kebutuhan SDM, dan pelatihan teknologi yang dimana pelatihan ini dilaksanakan selama 2 tahun sekali saja atau bisa tidak teratur, yang dimana pelatihan ini harus dilaksanakan secara teratur karena karyawan membutuhkan adanya pelatihan ini, serta adanya pelatihan yang diadakan pihak luar seperti dengan adanya kebijakan baru, contohnya kebijakan baru mengenai pajak perusahaan dan lain sebagainya. *Gathering* juga dilakukan oleh perusahaan tetapi tidak teratur waktunya, terakhir dilakukan yaitu 4 tahun yang lalu. Menurut hasil wawancara dengan HRD disana yaitu pak Rachmat Soelaiman kurang adanya sistem pelatihan karyawan diakibatkan dengan adanya kondisi *Covid-19* yang menimpa Indonesia pada tahun 2019, yang dimana diharuskan untuk karyawan melakukan *Work From Home* (WFH), hal ini menjadikan sistem pelatihan karyawan kurang dikembangkan lagi oleh perusahaan serta perusahaan masih menganggap karyawan memiliki *skill* yang sesuai dengan posisi yang ditempatinya. Yang seharusnya pelatihan ini harus terus dilakukan dan dikembangkan oleh perusahaan agar menambah pengetahuan dan kemampuan masing-masing karyawan serta kegiatan karyawan tidak monoton.

Pelatihan di dalam perusahaan ini dilakukan secara menyeluruh kepada semua karyawan tidak dilakukan berdasarkan jabatan karyawan itu sendiri, jadi pelaksanaannya akan melibatkan semua karyawan dari berbagai jabatan yang akan menjelaskan secara umum cara untuk mengembangkan *skill*, keterampilan serta pengetahuan karyawan. Apabila ada karyawan yang masih belum mengerti dengan tugasnya barulah akan dijelaskan oleh manajer yang bertanggung jawab atas karyawan tersebut. Yang seharusnya perusahaan harus membuat pelatihan yang sesuai dengan bidang karyawan itu sendiri agar tercapainya tujuan dari pelatihan itu sendiri.

Untuk membuktikan dengan adanya pelatihan kerja yang masih kurang di PT Markaindo Selaras, penulis melakukan wawancara dengan 10 karyawan disana dan hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. data hasil wawancara variabel pelatihan kerja

No	Indikator	Item	Jumlah Responden	Jumlah			
				Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Tujuan	Pelatihan berdampak langsung terhadap peningkatan kemampuan	10	4	40%	6	60%
2	Materi	Materi yang diberikan sesuai dengan bidang keahlian anda	10	2	2%	8	8%
3	Sasaran	Pelatihan yang pernah diselenggarakan sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai	10	3	30%	7	70%

Sumber : data diolah

Mengenai tabel 5 dapat diperhatikan bahwa benar adanya bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT Markaindo Selaras masih sangat kurang dari harapan para karyawan. Karena pelatihan yang sudah diselenggarakan di perusahaan belum berdampak langsung terhadap peningkatan kemampuan karyawan sesuai bidangnya masing-masing, materi pelatihan tidak sesuai dengan keahlian karyawan, dan pelatihan belum mencapai sasaran target pelatihan yang ingin dicapai perusahaan. Karyawan mengetahui pentingnya pelatihan adalah untuk peningkatan kemampuan bekerjanya, tetapi metode pelatihan belum maksimal diterapkan di perusahaan serta pelatihan tidak begitu dapat membangkitkan semangat kerja masing-masing karyawan. Hal ini yang mengharuskan perusahaan mengadakan pelatihan dengan rutin dan maksimal untuk menunjang kinerja karyawan yang lebih baik dan membuat pelatihan yang lebih sesuai dengan bidang keahlian karyawannya.

Berikutnya faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan PT Markaindo Selaras ialah Komitmen karyawan yang dipertanyakan, dari berbagai permasalahan tentang sistem yang ada di perusahaan yang kurang maksimal. apakah para karyawan di PT Markaindo Selaras memiliki komitmen terhadap perusahaan atau tidak. Komitmen pada

umumnya merupakan perjanjian yang disetujui bersama pedoman, pelaksanaan, dan tujuan-tujuan perusahaan yang akan dicapai bersama di masa depan. Pentingnya dedikasi ini di tempat kerja ditunjukkan oleh banyaknya lowongan pekerjaan yang mencantumkan komitmen sebagai prasyarat untuk mendapatkan pekerjaan. Untuk mendorong lingkungan kerja yang positif dan memastikan kelancaran operasi bisnis, sangat penting untuk memahami komitmen ini. Pengabdian ini juga sangat berharga bagi bisnis karena meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan menghasilkan kinerja yang baik dan pencapaian tujuan bisnis. Maka dapat dipastikan tujuan-tujuan dari perusahaan tersebut akan bisa dicapai dengan mempunyai karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. (Muis et al., 2018)

Perusahaan menciptakan komitmen para karyawan dengan memberikan kebebasan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai gaya masing-masing karyawan dan perusahaan tidak segan memberikan reward berupa kompensasi kepada karyawan. Tetapi perusahaan tidak memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tidak adanya kejelasan tanggung jawab karyawan, dan adanya gap antara karyawan dan atasan. Hal ini yang menyebabkan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang tidak tinggi yang berdampak pada penurunan kinerja.

Untuk mengetahui taraf komitmen karyawan terhadap PT Markaindo Selaras, penulis melakukan wawancara dengan 10 (sepuluh) karyawan disana, berikut hasil berupa tabel dari wawancara yang penulis lakukan

Tabel 6. data hasil wawancara variabel komitmen organisasi

No	Indikator	Item	Jumlah Responden	Jumlah			
				Ya		Tidak	
1	Komitmen Afektif	Merasa bangga menjadi bagian di dalam perusahaan	10	4	40%	6	60%
2	Komitmen normatif	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar	10	8	80%	2	20%
3	Komitmen berkelanjutan	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	10	3	30%	7	70%

Sumber : data diolah

Dinda Saputri, 2022

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT MARKAINDO SELARAS SENTUL)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id –www.library.upnvj.ac.id-www.reposiroty.upnvj.ac.id]

Mengenai hasil tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa taraf komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat kurang karena dalam indikator yang ditanyakan yaitu “sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar” rata-rata karyawan menjawab “iya” ini terbukti bahwa apabila mencari pekerjaan itu mudah ada kemungkinan bahwa karyawan ingin keluar dari perusahaan ini serta dari 2 indikator yang tersisa, rata-rata jawaban karyawan yaitu “tidak” hal ini dikarenakan perusahaan tidak memberikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tidak adanya kejelasan tanggung jawab karyawan, dan adanya gap antara karyawan dan atasan. Perusahaan harus lebih memperjelas peran masing-masing karyawan, mempererat hubungan antara atasan dan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Maka dari itu, untuk dapat membandingkan penelitian yang sedang dilakukan, penulis menjadikan penelitian terdahulu untuk membandingkan fenomena yang sedang diteliti. Hasil yang diperoleh dari penelitian A.Sudrajat hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara parsial menyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Sudrajat, 2020).Lalu penelitian yang dilakukan oleh Putri Infantriani Tanjung Furi & Alex Winarno, hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan (Infantriani et al., 2020) . serta penelitian yang dilaksanakan oleh Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, & Muhammad Fahmi, hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan dan positif Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Muis et al., 2018). Namun setelah ditemukan penelitian pendukung, ditemukan juga adanya gap dengan penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Anti Miratul Husna, Suarman & Ngadlan yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dikarenakan semakin banyak pelatihan maka akan semakin menurun kinerja perusahaan.(Miratul Husna et al., 2017), Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fikri Djafar Fadude,Hendra N. Tawas & Jane Grace Poluan adalah bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (Fadude et al., 2019)

Dinda Saputri, 2022

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT MARKAINDO SELARAS SENTUL)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id –www.library.upnvj.ac.id-www.reposiroty.upnvj.ac.id]

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait dengan budaya organisasi, pengembangan karir, dan pelatihan kinerja ditemukan *research gap* dimana terdapat kemungkinan untuk tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan sebagai bentuk keingintahuan penulis mengenai apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian apakah ada dan tidaknya pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, serta akankah pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya fenomena dan *research gap* diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Markaindo Selaras Sentul)”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan penjelasan dari latar belakang di atas, maka Rumusan Masalah yang diajukan adalah berikut ini :

1. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Markaindo Selaras Sentul ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Markaindo Selaras Sentul ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Markaindo Selaras Sentul ?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, pelatihan, dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Markaindo Selaras Sentul ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini untuk membuktikan & mengetahui adalah berikut ini :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Markaindo Selaras Sentul ?
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Markaindo Selaras Sentul ?

3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Markaindo Selaras Sentul ?
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Markaindo Selaras Sentul.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berikut ini manfaat yang timbul dengan dilaksanakan penelitian ini yang dibagi menjadi 2 (dua) aspek manfaat yaitu :

A. Aspek Teoritis

Penelitian ini diinginkan dapat menjadi acuan dan informasi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya sehingga dapat dijadikan pembandingan dengan penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variabel atau objek yaitu budaya organisasi, Pelatihan, dan Komitmen terhadap kinerja karyawan PT Markaindo Selaras Sentul.

B. Aspek Praktisi

1. Bagi lingkungan perguruan tinggi, diharapkan dapat dijadikan penelitian ini menjadi referensi serta meningkatkan ilmu pengetahuan serta wawasan bagi para pengembang guna untuk mengedepankan SDM yang ada di dalam UPN Veteran Jakarta
2. Bagi pimpinan PT Markaindo Selaras Sentul, diinginkan hasil penelitian ini dapat menjadi evaluasi untuk menyempurnakan sistem Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Komitmen kerja guna menunjang kinerja karyawan
3. Bagi karyawan, diharapkan penelitian ini bisa menjadi dampak positif dan memotivasi agar memperbaharui pengetahuan dan kemampuan guna meningkatkan kinerja karyawan.