

Titus Tamo Bapa

by UNITRI Press

Submission date: 09-Sep-2022 08:40PM (UTC+0700)

Submission ID: 1895877155

File name: Titus_Tamo_Bapa.docx (48.64K)

Word count: 1700

Character count: 11543

¹³
PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
PADA CV. DELTA RAYA KOTA BATU)

SKRIPSI
MANAJEMEN



OLEH :
TITUS TAMO BAPA
NIM. 2015120065

RINGKASAN

4
Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya. Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan CV. Delta Raya Kota Batu dengan sampel sebanyak 40 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis analisis regresi berganda, koefisien regresi (R^2), dan pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial dan F simultan. Hasil Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel variabel independen terhadap dependen, dan hasil analisis koefisien regresi (R^2) menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 79,7%. Sedangkan hasil uji hipotesis variabel pelatihan dan komitmen organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $<0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial (masing-masing) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel budaya organisasi memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $>0,05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pada pemimpin CV Delta Raya untuk dapat memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan keahliannya guna meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman di era digital saat ini

Kata Kunci: *Pelatihan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran SDM terbilang penting yang tergabung dalam organisasi ataupun perusahaan. Penentu bagi kelancaran dan juga keefektifan kegiatan dalam suatu perusahaan dikarenakan penunjangnya adalah perusahaan diantaranya bakat dan kreativitas dan juga karya serta dorongan dan peran yang benar-benar ditampilkan dan dilihat pada bidang pekerjaan baik sebagai manajer dan juga karyawan dan pengusaha, komisaris, pemilik dan lain sebagainya disebut SDM.. Dengan ada unsur manusia suatu organisasi dan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam bidang pekerjaan keberhasilan dan kinerja seseorang sangat ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme, dan juga sebuah komitmen untuk bidang pekerjaan yang ditekuninya. SDM yang sudah memiliki kesiapan akan membawa kemampuan dalam bersumbangsih dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Pengelolaan SDM sangat penting karena nantinya memberi keseimbangan antaranya SDM yang dibutuhkan dengan ditekankan kemajuan organisasi (Rivai dan Sagala, 2013).

Menurut daft (2006: 508) SDM yang berbasis manajemen yang nantinya mengarah untuk kegiatan yang akan diambil dan dilakukan penarikan dan pengembangan dan juga pemeliharaan tenaga kerja yang terbilang memiliki keefektifan yang terdapat dalam perusahaan. Meskipun sangat penting, banyak pemimpin organisasi masih belum memahami nilai dari aktifitas-aktifitas sumber daya manusia, selain itu karyawan seringkali tidak memahami seluruh fungsi MSDM. Pendidikan yang efektif mengenai fungsi-

fungsi MSDM adalah sangat penting. Memiliki tiga yang termasuk dalam bagian dimana semua pemimpin SDM sebagai pelaku yang mencocokkan mengintegrasikan target untuk organisasi dan juga dengan tujuan melakukan pemenuhan yang dibutuhkan karyawan.

Pelatihan merupakan suatu proses dalam mengembangkan SDM dimana hal ini dilakukan dalam perusahaan. Pengertian dari pelatihan sebagai upaya yang bertujuan untuk melakukan peningkatan dalam hal pengetahuan dan juga kemampuan dari karyawan yang nantinya dilaksanakan dalam melakukan pekerjaan yang terbilang efektif dan juga efisien (Sofyandi, 2008:113). Bentuk perbaikan dalam menguasai macam-macam keterampilan dan juga melakukan teknik dalam melaksanakan dalam bekerja yang terbilang terperinci dan juga rutin. Terdapat beberapa kegiatan dalam melakukan pelatihan dalam melakukan perencanaan dengan tujuan peningkatan keahlian dan pengetahuan dan juga pengalaman serta perubahan dari seseorang melalui sikap. Pemberian kemanfaatan dalam melakukan peningkatan dari pengetahuan untuk setiap tenaga kerja dan juga budaya dalam melakukan pembantuan untuk tenaga kerja dengan kepunyaan penguasaan keahlian dalam melakukan pekerjaan melalui teknologi yang terbilang baru yang nantinya tujuannya adalah tenaga kerja yang akan dibantu dan juga mempunyai pemahaman dalam bekerja yang terbilang memiliki keefektifan dan juga keefisienan yang terdapat pada tim dengan mendapatkan hasil produk dan juga jasa yang terbilang memiliki kualitas dan juga peningkatan kemampuan termasuk pengetahuan karyawan dalam dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Keterkaitan dari pelatihan dan juga mampu atau tidaknya tenaga kerja dalam melakukan pelaksanaan pekerjaan dalam waktu saat ini dan mempunyai orientasi dapat membantu karyawan dengan tujuan keahlian yang akan dicapai serta mampu atau tidaknya pelaksanaan pekerjaannya (Meldona, 2009). Keterampilan dan juga pengetahuan dan termasuk sikap yang nantinya menjadi kebutuhan tenaga kerja didapatkan melalui pelatihan dengan tujuan melakukan peningkatan dari aspek kemampuan saat melaksanakan pekerjaan yang telah

menjadi bagiannya. SDM tentunya menggunakan sarana dengan tujuan untuk berhadapan dengan setiap hambatan dan juga mendapatkan peningkatan keterampilan yang berada diluar dari sistem dalam pendidikan yang masih digunakan dalam waktu yang terbilang cepat karena menggunakan metode dalam keutamaannya praktek dibandingkan dengan teori yang bertujuan untuk mendapatkan peningkatan dari kinerja untuk saat sekarang dan juga untuk kedepannya.

Kinerja dari tenaga kerja mendapatkan pengaruh dari organisasi yang memiliki budaya, artinya bukan hanya pelatihan yang memberi pengaruh pada kinerja dari karyawan. Mengutip pemikiran Kotter dan Heskett dalam Sophia (2008) organisasi yang memiliki budaya mendapatkan pengaruh dari karyawan yang berkinerja dan organisasi yang berbudaya dibangun dengan harapan agar dapat meningkatkan kompetensi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengertian dari organisasi sebagai tempat dimana beberapa individu yang memiliki perkumpulan menjadi satu yang nantinya akan melakukan kerjasama yang terbilang rasional dan juga secara sistematis dengan melakukan pemanfaatan organisasi melalui sumber daya yang dimilikinya dengan cara keefektifan dan juga keefisienan semuanya itu bertujuan untuk tercapainya sesuai penentuan yang menjadi tujuan. Terdapat hubungan timbal balik dalam hal kerjasama yang harus searah dengan melakukan penyesuaian dengan polah dalam melakukan kegiatan diantara individu melalui interaksi internal dan juga eksternal dari organisasi. Melalui pola dalam berinteraksi perlunya menyelaraskan dari peraturan dan norma dan juga keyakinan dan nilai-nilai yang nantinya akan memberi pengaruh pengontrolan individu dalam organisasi sehingga organisasi yang memiliki budaya terbilang kuat sebagai patokan membentuk kinerja dalam berorganisasi yang terbilang tinggi.

Komitmen yang terdapat dalam organisasi sebagai sebuah tanggung jawab atau loyalita karyawan pada sebuah organisasi maupun perusahaan dengan tujuan untuk menjaga serta mempertahankan keorganisasian dan juga keanggotaan dalam organisasi maupun perusahaan dengan keinginannya sendiri. Komitmen yang terdapat dalam organisasi sebagai bentuk

penyikapan perefleksian kelayakitan dari tenaga kerja dalam organisasi dan juga keberlanjutan dari yang namanya proses dimana individu yang terdapat dalam organisasi melakukan pengekspresian yang namanya perhatian pada organisasi dimana berhasil atau tidaknya disertakan dengan perubahan kemajuan yang terbilang berlanjut (Luthans, 2012:249). Organisasi tentunya memiliki komitmen sebagai persoalan keadaan yang nantinya individu yang terdapat dalam organisasi seperti karyawan akan memilih organisasi karena mempunyai tujuan yang akan diinginkannya dalam melakukan pertahanan anggota didalam organisasi (Zelvia, 2015).

Proses akan menghasilkan tujuan yang sudah dicapai sesuai kemampuannya disebut kinerja. Manajemen dilakukan yang namanya pendekatan melalui perilaku dan kinerja sebagai kualitas dan juga kuantitas sebagai hasil dan juga jasa yang nantinya individu yang sudah diberikan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sari, 2017). Pekerjaannya yang dilakukan dan telah mendapatkan prestasi setelah bekerja dan melakukan secara membandingkan diantaranya hasil dari kerja dan juga penerapan standar yang sudah diberlakukan disebut kinerja. Individu yang melakukan pelaksanaan tugas yang dilakukan disesuaikan dengan tanggung jawab yang sudah dibebankannya. Kerja yang dihasilkan yang dilakukan oleh individu dalam pencapaiannya melalui tugas yang dikerjakannya disesuaikan dengan kecakapan dan ketekunan dan juga pengalaman serta waktu yang dibutuhkannya.

Setiap tenaga kerja tentunya yang namanya kinerja memiliki peran penting untuk individu, melalui kinerja yang dimiliki oleh individu nantinya akan mendapatkan perhatian khusus dari pemimpin dalam perusahaan, karena akan berpotensi memberikan pengaruh untuk karyawan lainnya dalam kinerja yang dinilai dan akan mendapatkan prestasi yang akan dipromosikan dan pengembangan dan juga pemberian penghormatan karena sudah memperoleh prestasi dan tenaga kerja yang tidak memiliki prestasi dilakukan yang namanya di demosikan. Perusahaan yang memiliki komponen yang terbilang penting adalah karyawan.

Karena dengan adanya tenaga kerja perusahaan menghasilkan yang namanya jasa dan juga produks, yang artinya melalui tenaga kerja dalam beroperasinya perusahaan menjadi lancar (Putri dan Setyaningrum, 2019).

Melalui kinerja yang dimiliki oleh individu dalam bekerja di perusahaan maka tenaga kerja tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Hasil dari proses bekerja yang baik karena diperoleh melalui kinerja yang dimiliki oleh karyawan dan dengan melalui itulah tujuan dari perusahaan akan dicapai. Melalui motivasi dan pelatihan dan juga kerja yang memiliki semangat tinggi serta gaya dari kepemimpinan dan kompensasi dan juga lingkungan dalam bekerja serta budaya dari organisasi diartikan sebagai pengaruh dari kinerja karyawan.

CV. Delta Raya sebagai penggerak dari perusahaan khususnya dibidang *Furniture*, *Manufacture* dan *Eksporter*. Kayu merupakan bahan utama yang digunakan CV. Delta Raya untuk memproduksi barang sesuai permintaan konsumen, untuk proses pembuatannya menggunakan mesin agar bisa mempercepat proses produksinya sehingga dapat dinikmati oleh konsumen. Disisi lain juga CV. Delta Raya mengekspor hasil produksinya ke luar negeri. Alasan peneliti mengambil tempat penelitian di CV. Delta Raya Kabupaten Malang karena, kurangnya pelatihan yang diberikan sehingga akan berdampak pada produk yang dihasilkan. Selain pelatihan yang belum diterapkan adapun pendukung lain dimana dimaknai sebagai penghambat kinerja dari tenaga kerja mulai dari organisasi yang memiliki budaya dan juga bisa terjadi jika budaya dalam organisasi ataupun perusahaan tidak diberikan, akan berdampak pada perusahaan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

19

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya?

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya Kab. Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya Kab. Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya Kab. Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya Kab. Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitiannya adalah :

1. Hasil dari penelitian menjadi landasan perusahaan dalam melakukan pengembangan dan mempertahankan yang menjadi kelebihannya seperti kinerja dari setiap individu seperti karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan melalui memberikan pelatihan menciptakan budaya dari organisasi.
2. Tentunya hasil penelitian untuk peneliti dijadikan landasan dalam memperoleh pengetahuan guna meningkatkan kinerja dalam bekerja saat berada di dunia kerja dan

akan menjadi patokan sesuai kemampuan peneliti dalam mencapai tujuan peneliti dan juga tujuan dari perusahaan.

3. Penelitian selanjutnya menjadikan sumber informasi dan juga dapat melakukan pengembangan penelitian yang menyebabkan kinerja karyawan dapat tercapai.

Titus Tamo Bapa

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	1%
2	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	1%
3	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	1%
4	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
5	Hendri Dunan, Desi Rahmawati, Appin Purisky Redaputri. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I (Persero)", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2020 Publication	1%
6	id.123dok.com Internet Source	1%
7	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%

8	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
9	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
10	core.ac.uk Internet Source	1 %
11	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.unmas.ac.id Internet Source	1 %
13	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
14	docplayer.info Internet Source	1 %
15	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1 %
16	www.scribd.com Internet Source	1 %
17	Tatik Mulyati, Saraswati Budi Utami. "EFFECT of COMPETENCE, WORK PLACEMENT and ACHIEVEMENT on CAREER DEVELOPMENT (Study at BPN Madiun Municipality)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019 Publication	<1 %

18

anyflip.com

Internet Source

<1 %

19

repository.unpas.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On