

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap aktivitas perusahaan, meskipun berbagai tugas dan fungsi kerja kini banyak yang digantikan oleh mesin-mesin industri. Namun demikian, tenaga kerja masih menjadi faktor kunci yang berpengaruh terhadap kelancaran proses produksi hingga saat ini.

Untuk dapat bertahan dan bersaing, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan dominasi teknologi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Karena itu, investasi pada sumber daya manusia sebagai aset ekonomi yang paling berharga tidak dapat lagi ditunda. Tantangan terbesar bagi stabilitas ekonomi adalah keberadaan tenaga kerja yang tidak siap menghadapi berbagai perubahan dan tantangan di sekelilingnya.

Di tengah persaingan global yang semakin besar di berbagai sektor, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten melalui pembinaan dan pengelolaan yang tepat. SDM yang berkualitas menjadi modal penting dan strategis bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. (Septiani, Nurhidayah, and Novianto 2023) Dalam dunia bisnis yang semakin berkembang, perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan bekerja secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya berfokus terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga terhadap pencapaian target individu dan tim. (Naimah and Nurhidayati 2023) Hal itu membuat perusahaan harus menerapkan strategi yang tepat supaya karyawan mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

PT. Sawit Asahan Indah, yang beroperasi di bidang pengolahan kelapa sawit, telah memberikan kontribusi besar terhadap pendapatan nasional. Pabrik Kelapa Sawit di Rambah Samo sudah beroperasi selama 27 tahun, sejak tahun 1997. PT. Sawit Asahan Indah beroperasi dalam bidang produksi olahan minyak sawit yang berasal dari kebun sendiri. Setiap individu maupun

kelompok karyawan dituntut mampu bekerja sama agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Berikut disajikan tabel rekapitulasi kinerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah.

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Sawit Asahan Indah**

No	Penilaian Kinerja	Tahun			Target
		2022	2023	2024	
1	Disiplin	90,%	90.%	94%	95%
2	Keterampilan	95%	90,%	84%	90%
3	Kualitas	87%	89,%	81%	90%
Rata-rata		90%	89%	86%	

Sumber : HR PT. Sawit Asahan Indah

Berdasarkan Tabel 1.1 data kinerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah jumlah karyawan setiap tahunnya tetap sebanyak 66 orang, dengan evaluasi berdasarkan tiga indikator utama, yaitu kualitas, keterlampiran, dan disiplin. Pada tahun 2022, mayoritas karyawan memiliki kualitas di 87% dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan menjadi 89% namun pada tahun 2024 mengalami penurunan menjadi 86%

Selanjutnya pada indikator keterampilan pada tahun 2022 mayoritas karyawan memiliki keterampilan 95% dan tahun 2023 – 2024 mengalami penurunan menjadi 84% dan pada indikator disiplin tahun 2022 hingga 2024 mengalami kenaikan dari 90% menjadi 94%.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan adanya Penurunan kualitas dan keterampilan karyawan dari tahun ke tahun memberikan dampak terhadap penurunan kinerja secara keseluruhan. Kualitas kerja yang menurun menyebabkan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, munculnya kesalahan dalam proses kerja, serta berkurangnya kepercayaan dari atasan. Sementara itu, keterampilan yang terus menurun menunjukkan kurangnya kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, dan menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Akibatnya, produktivitas menurun, biaya operasional meningkat karena banyaknya pekerjaan yang harus diperbaiki. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat melemahkan daya saing perusahaan dan

menghambat pencapaian target kinerja yang telah ditentukan. Karena itu, perlu adanya perhatian serius dari manajemen untuk memperbaiki sistem pelatihan dan pengembangan kompetensi agar kualitas dan keterampilan karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Faktor yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan salah satu nya adalah pelatihan kerja. Di era kemajuan teknologi yang pesat, berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja, mengalami perubahan yang sangat signifikan.(Septiani, Nurhidayah, and Novianto 2023).

PT. Sawit Asahan Indah telah melaksanakan beberapa jenis pelatihan terhadap karyawan khusus nya bagian pabrik, berikut jenis pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan :

#### 1. Pelatihan Operasional Mesin dan Proses

- 1) Pengoperasian sterilizer (rebusan): Teknik merebus Tandan Buah Segar (TBS) untuk menghindari kerusakan buah.
- 2) Pengoperasian threshing (perontokan): Memisahkan buah dari tandan.
- 3) Pelatihan digester dan screw press: Teknik mengekstraksi minyak dari buah sawit.
- 4) Clarification & Purification: Proses pemurnian dan pemisahan minyak sawit mentah (CPO) dari kotoran dan air.
- 5) Pengolahan kernel: Pemisahan biji sawit dari serat, pengeringan, dan pemecahan cangkang.

#### 2. Pelatihan Maintenance

- 1) Perawatan rutin dan preventif: Untuk boiler, pompa, gearbox, dan conveyor.
- 2) Perbaikan darurat: Penanganan mesin yang rusak di tengah proses.
- 3) Pelatihan teknik kelistrikan dan kontrol otomatisasi di pabrik.

### 3. Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3

- 1) Alat keselamatan kerja di area panas dan bertekanan tinggi (misalnya, boiler dan sterilizer).
- 2) Penggunaan APD dan prosedur evakuasi.
- 3) Simulasi kebakaran dan penanganan bahan kimia

Kemudian penulis melakukan pra survey terhadap 33 karyawan yang telah mengikuti pelatihan dari 1 tahun terakhir untuk melihat keadaan sebenarnya tentang pelatihan yang di berikan perusahaan. Berikut data yang di peroleh mengenai pelatihan kerja dari hasil pra survei.

**Tabel 1. 2**  
**Pra Survei Pelatihan Kerja**

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Apakah anda memahami materi yang di berikan pada saat pelatihan?	9 (27%)	24 (73%)
2	Apakah anda semangat mengikuti pelatihan yang di berikan oleh perusahaan untuk tahap selanjutnya?	9 (27%)	24 (73%)
3	Apakah anda merasa keterampilan anda meningkat?	9 (27%)	24 (73%)
4	Apakah anda memahami tujuan dari pelatihan yang di berikan?	15 (46%)	18 (54%)

sumber : Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survei pelatihan kerja yang melibatkan 33 responden. Survey ini terdiri dari empat pertanyaan utama yang menggambarkan persepsi peserta terhadap efektivitas pelatihan, semangat mereka dalam mengikuti pelatihan, peningkatan keterampilan serta pemahaman terhadap tujuan pelatihan. Pada pertanyaan pertama mengenai pemahaman terhadap materi pelatihan banyak responden mengaku tidak memahami pelatihan hal ini menunjukkan perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja atau cara belajar masing-masing individu. Maka perusahaan harus mengevaluasi dalam hal penyampaian materi di dalam pelatihan dan memastikan karyawan memahami materi yang sudah di jelaskan.

Untuk pertanyaan kedua mengenai semangat mengikuti pelatihan masih banyak karyawan yang tidak bersemangat dalam mengikuti pelatihan dari perusahaan yang mungkin disebabkan oleh kurangnya motivasi, metode penyampaian yang kurang menarik, atau kurang relevannya materi pelatihan dengan kebutuhan kerja mereka sehari-hari. Selanjutnya dalam peningkatan keterampilan masih belum banyak karyawan yang merasa keterampilan mereka meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa belum seluruh karyawan merasakan manfaat yang serupa. Maka perlu dilakukan evaluasi terhadap metode pelatihan dan penerapan materi secara langsung dalam konteks kerja nyata agar dapat membantu meningkatkan hasil dalam peningkatan keterampilan.

Pada pertanyaan terakhir mengenai pemahaman terhadap tujuan pelatihan hampir setengah karyawan belum paham terhadap tujuan pelatihan, ini juga membuat karyawan tidak semangat dan tidak termotivasi untuk mengikuti pelatihan dari perusahaan, jadi secara keseluruhan hasil pra survey ini memberikan gambaran awal yang belum cukup baik terhadap pelatihan kerja yang diberikan perusahaan. Maka perusahaan perlu melakukan peningkatan kualitas penyampaian materi, pendekatan pembelajaran yang lebih inklusif serta strategi motivasi yang lebih efektif agar seluruh karyawan memperoleh manfaat maksimal dari program pelatihan yang diselenggarakan.

PT. Sawit Asahan Indah adalah perusahaan yang beroperasi dalam pengolahan buah segar, kelapa sawit menjadi crude palm oil dan palm kernel oil. Proses pengolahan ini melibatkan beberapa tahap utama, mulai dari penerimaan dan penimbangan TBS, sterilisasi atau perebusan untuk menghentikan aktivitas enzim, perontokan buah dari tandannya, pengepresan untuk mengekstraksi minyak, hingga pemurnian minyak sawit agar siap digunakan. Selain itu, pengolahan inti sawit juga dilakukan untuk menghasilkan minyak inti sawit. Limbah yang dihasilkan dari proses ini, seperti serat, cangkang, dan limbah cair (POME), harus dikelola dengan baik tidak supaya mencemari lingkungan. Produk utama dari PKS, yaitu CPO dan PKO, digunakan dalam berbagai industri seperti makanan, kosmetik, dan biodiesel.

PT. Sawit Asahan Indah dapat memanfaatkan pelatihan kerja untuk mendukung peningkatan kinerja, seperti membantu pekerja memahami standar operasional dan regulasi yang berlaku, pelatihan juga membantu dalam pemeliharaan peralatan, sehingga dapat mencegah kerusakan yang dapat menyebabkan gangguan produksi dan biaya perbaikan yang tinggi, serta pelatihan juga membantu pengoperasian teknologi yang semakin canggih untuk meningkatkan produksi mereka.

Selain pelatihan kerja, aspek lain yang turut menjadi fokus dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu nya budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peran karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan motivasi, dan menyelaraskan perilaku karyawan dengan tujuan perusahaan.(Rivai 2020). Ketika budaya kerja menekankan pada kolaborasi, inovasi, dan profesionalisme, karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara produktif dan memberikan kontribusi maksimal.

**Tabel 1. 3**  
**Budaya Organisasi PT.Sawit Asahan Indah**

No	Budaya	Definisi
1	Jujur & Bertanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berperilaku dan bertindak berdasarkan nilai-nilai keimanan serta ketakwaan.</li> <li>2. Menyampaikan informasi sesuai fakta dan data yang benar.</li> <li>3. Menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan penerapan keselamatan kerja.</li> <li>4. Menjadi pemimpin yang efektif dan memiliki karakter kepemimpinan yang kuat.</li> <li>5. Menjalani kehidupan, bekerja, dan menetap di area perkebunan.</li> </ol>
2	Triple “S” (Sebelum, Selagi, Sesudah)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hadir lebih awal sebelum jam kerja dimulai.</li> <li>2. Memulai pekerjaan secepat mungkin.</li> <li>3. Mematuhi seluruh aturan yang berlaku (SOP) serta menerapkan aspek keselamatan secara terpadu.</li> <li>4. Tidak menunda-nunda penyelesaian tugas</li> <li>5. Menunjukkan Konsisten dalam bekerja</li> <li>6. Melakukan evaluasi atau peninjauan</li> </ol>

		<p>secara berkala.</p> <p>7. Menyiapkan analisis operasional pekerjaan yang selaras dengan aspek keselamatan.</p>
3	Fanatik	<p>1. Memiliki dedikasi tinggi terhadap kultur teknis perusahaan.</p> <p>2. Berorientasi kuat pada pencapaian target.</p> <p>3. Berpegang teguh pada standar kerja sesuai dengan kompetensi.</p> <p>4. Berkomitmen pada pelaksanaan rotasi pekerjaan.</p> <p>5. Taat pada seluruh regulasi yang berlaku, termasuk aturan terkait keselamatan kerja.</p>
4	Peduli	<p>1. Responsif, akurat, dan sigap dalam menghadapi setiap permasalahan.</p> <p>2. Mampu mengantisipasi potensi masalah yang mungkin terjadi</p> <p>3. Melakukan mitigasi pada proses bisnis terhadap berbagai dampak risiko, termasuk risiko yang berkaitan dengan aspek keselamatan.</p>
5	Kontrol	<p>1. Memahami area kerja, personel, serta spesifikasi teknis yang menjadi tanggung jawabnya.</p> <p>2. Mengalokasikan sebagian besar waktunya untuk memeriksa proses kerja di lapangan beserta penerapan aspek keselamatannya.</p> <p>3. Bersikap tegas dan berani memberikan sanksi terhadap setiap pelanggaran.</p>
6	Pembinaan & Inovasi	<p>1. Mewujudkan serta menjaga lingkungan kebun yang aman, nyaman, dan harmonis.</p> <p>2. Mengembangkan kemampuan kerja karyawan agar selaras dengan kebutuhan dan arah bisnis.</p> <p>3. Menghasilkan inovasi dalam operasional, termasuk dalam penerapan aspek keselamatan.</p>
7	Korsa	<p>1. Memiliki rasa bangga sebagai bagian dari komunitas perkebunan.</p> <p>2. Selalu berusaha memberikan hasil terbaik, termasuk dalam hal penerapan keselamatan kerja.</p>

Sumber : PT Sawit Asahan Indah

Kemudian penulis melakukan pra survey terhadap 33 karyawan untuk melihat keadaan sebenarnya terjadi tentang budaya organisasi yang telah

ada di perusahaan. Berikut data yang di peroleh mengenai budaya organisasi dan hasil yang di dapat sebagai berikut.

**Tabel 1. 4**  
**Pra-Survei Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Core value/ budaya perusahaan ini sangat jelas dan saya dapat menjalankannya	8 (25%)	25 (75%)
2	Perusahaan selalu mengadakan sosialisasi kepada karyawan untuk selalu mengutamakan core value	5 (16%)	28 (84%)
3	Saya mengerti tujuan dari budaya perusahaan ini	10 (31)	23 (69%)
4	Saya menjadikan core value untuk acuan saya dalam bekerja	8 (25%)	25 (75%)

Sumber : Diolah Peneliti

Berdasarkan data dari Tabel 1.4 Pra-Survei Budaya Organisasi, terlihat bahwa persepsi responden terhadap penerapan budaya organisasi masih kurang. Pada pertanyaan pertama banyak responden menyatakan bahwa karyawan banyak tidak dapat menjalankan budaya organisasi yang ada selanjutnya pada pertanyaan kedua perusahaan tidak selalu mengadakan sosialisasi terkait budaya organisasi kepada karyawan.

Hal serupa terlihat pada pertanyaan ketiga tentang tujuan budaya organisasi bahwasanya karyawan masih banyak yang tidak mengetahui tujuan dari budaya perusahaan yang ada, hal ini menunjukkan tidak ada nya sosialisasi terkait budaya organisasi selanjutnya pada pertanyaan terakhir banyak karyawan yang tidak menjadikan budaya organisasi menjadi acuan dalam bekerja karena kurangnya penjelasan serta penerapan di organisasi, secara keseluruhan hasil pra-survei ini mengindikasikan perlu nya peningkatan dalam hal sosialisasi,penyampaian.dan penguatan nilai-nilai serta penerapan dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAWIT ASAHAN INDAH”**



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, terdapat beberapa permasalahan utama dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karyawan yang kurang puas terhadap pelatihan yang disediakan perusahaan cenderung menunjukkan penurunan motivasi untuk mengikuti program pelatihan berikutnya.
2. Kurangnya peluang untuk pengembangan karir atau promosi dapat menyebabkan karyawan merasa terjebak dalam posisi yang menetap walau sudah mengikuti program pelatihan
3. Tidak adanya sosialisasi terkait budaya organisasi membuat karyawan sulit memahami tujuan organisasi dan membuat karyawan kesulitan beradaptasi terhadap budaya organisasi
4. Tidak adanya evaluasi pasca pelatihan

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini memiliki sejumlah batasan yang menjadi fokus pembahasan, yaitu:

1. Lingkup Masalah

Dengan beberapa masalah yang terjadi dalam perusahaan, penelitian ini mengutamakan masalah dalam perusahaan yang terjadi belakangan ini yaitu kurangnya pemahaman tentang pelatihan kerja serta kurangnya penerapan budaya organisasi pada perusahaan PT. Sawit Asahan Indah.

2. Lingkup Variabel

PT. Sawit Asahan Indah, pada variabel pelatihan kerja dibatasi pada karyawan yang memiliki masa kerja < 10 tahun sebagai responden pra-survei. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis keterkaitan antara pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Populasi

Penelitian ini membatasi karyawan dari PT Sawit Asahan Indah, populasi diambil dari bagian pengolahan buah kelapa sawit.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan PT.Sawit Asahan Indah?
2. Bagaimana hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Sawit Asahan Indah?
3. Bagaimana hubungan pelatihan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Sawit Asahan Indah?

#### **1.5 Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu kesimpulan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya melalui pengujian menggunakan data yang diperoleh dari lapangan. (S. Sugiyono and Lestari 2021). Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka penulis menetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah.
2. Terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah.
3. Terdapat hubungan pelatihan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah.

#### **1.6 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk memahami hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Asaha Indah.
2. Untuk memahami hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah
3. Untuk memahami hubungan pelatihan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah.

#### **1.7 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan paparan yang ada dalam tujuan serta rumusan masalah diatas, maka manfaat kajian ini ialah:

## 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis daripada penelitian berikut harpapunnya bisa menyumbang pemikiran dalam mendukung pengembangan teori yang sebelumnya serta memperkaya literasi serta pengetahuan, terkhusus berkenaan topik serta penjabaran penelitian ini yakni tentang Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini mampu memperluas wawasan dan pemahaman, khususnya bidang manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan hubungan antara pelatihan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
- b. Bagi instansi, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat terkait hubungan antara pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sawit Asahan Indah.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan referensi untuk penelitian lanjutan yang membahas permasalahan sejenis atau yang berkaitan.