

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia menjadi salah satu negara yang berpotensi tinggi sebagai negara industri dunia. Tersedianya Sumber Daya Alam (SDA) hingga sumber daya Manusia (SDM) yang melimpah dan sangat potensial membuat masyarakat/ organisasi bisnis mendirikan industri yang berkembang. Banyaknya industri di Indonesia menjadikan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan pola pikir masyarakat semakin maju untuk meningkatkan kualitas manajemen dalam pengelolaan bisnis. Industri merupakan suatu kegiatan bisnis atau ekonomi mengenai pengolahan bahan baku maupun membuat barang jadi di perusahaan dengan mempergunakan keterampilan dan tenaga kerja serta alat-alat kerja dan distribusinya sebagai kegiatan utama. Berdasarkan Undang-Undang No. 3 tahun 2014 tentang Perindustrian, industri adalah bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan/atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri.

Perkembangan bisnis semakin pesat seiring perkembangan teknologi dan globalisasi. Para pelaku bisnis pun mengalami kondisi naik turun dalam menentukan strategi pasar. Karena ketidakpastian tersebut memicu para pelaku bisnis menyusun kembali mengenai strategi yang akan mereka jalankan. Perkembangan dan ketidakpastian kondisi menyebabkan perubahan pola pikir organisasi bisnis dan menuntut revolusi pada manajemen yang ada. Salah satu

tantangan besar bagi perusahaan industri adalah pemenuhan standar pelayanan untuk pelanggan. Dimana perusahaan perlu mempersiapkan semua sumber daya untuk menghadapi tantangan tersebut. Eksistensi Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar dalam keberhasilan kegiatan operasional perusahaan. Sehingga perusahaan perlu mengatur bagaimana manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Sikula (2004), perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan sarana untuk melaksanakan organisasi yang berintegrasi dengan rencana organisasi. Sedangkan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, perkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tujuan mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2011).

Kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap berlangsungnya kegiatan operasional perusahaan, semakin tinggi kinerja yang dilakukan oleh karyawan maka akan semakin baik pula output serta perkembangan perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2011) Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan yang dinilai dari kuantitas dan kualitas atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Namun, pada pelaksanaannya masih terdapat perusahaan yang memiliki kinerja karyawan rendah. Artinya karyawan belum bisa bekerja secara efektif dan efisien yang menyebabkan kemampuan kerja karyawan menjadi

buruk. Tidak efektif dan efisien tersebut dapat diukur dengan waktu pengerjaan yang lebih lama atau tidak tepat waktu, tidak adanya semangat dalam menyelesaikan tugas sehingga kualitas kerja karyawan rendah, atau intensitas kesalahan masih tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan *Trainer* Departemen HRD, PT. Preshion Engplas Purwakarta memiliki 3 tingkatan teguran atau surat peringatan (SP). Teguran atau Surat Peringatan (SP) berfungsi sebagai peringatan yang ditujukan kepada karyawan atas kesalahan atau kelalaian yang dilakukan, melalui surat peringatan (SP) karyawan diharapkan dapat menyadari dan memperbaiki kinerja agar tidak terjadi kesalahan yang berulang. Pada PT. Preshion Engplas Purwakarta, Surat Peringatan I (SP 1) adalah pemberitahuan berupa surat karena karyawan melakukan kesalahan pertama, surat peringatan ini berlaku selama tiga bulan. Surat Peringatan II (SP 2) adalah surat peringatan lanjutan apabila karyawan masih melakukan kesalahan dalam bekerja. Sedangkan Surat Peringatan III (SP 3) adalah surat peringatan yang diberikan apabila karyawan melakukan kesalahan berulang kali (fatal). Karyawan yang melakukan kesalahan dan diberi surat peringatan juga akan mengikuti *training/* pelatihan mengenai pengetahuan produk untuk meminimalisir terjadinya kesalahan ulang.

Hal ini didukung dengan data selama tiga tahun terakhir, PT. Preshion Engplas Purwakarta pernah memberi Surat Peringatan (SP) kepada para karyawannya. Pada tahun 2019 tidak ada karyawan yang diberikan Surat Peringatan (SP), tahun 2020 PT. Preshion Engplas Purwakarta memberikan surat peringatan 1 kepada 4 karyawan dari total 120 karyawan dimana kesalahan yang

dilakukan oleh karyawan pada tahun 2020 adalah salah memberikan label pada produk, sedangkan tahun 2021 tidak ada karyawan yang diberikan surat peringatan.

Kinerja organisasi dipengaruhi beberapa faktor diantaranya budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja (Kasmir, 2016). Keberhasilan suatu organisasi bisnis untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*value*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Robbins dan Timothy (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

PT. Preshion Engplas Purwakarta menerapkan budaya organisasi dalam kegiatan produksi dan operasionalnya. Waktu yang dibutuhkan untuk menerapkan sistem dan nilai-nilai tersebut tidak sebentar. Budaya yang dianut oleh PT. Preshion Engplas adalah budaya organisasi 5R yaitu Resik, Rawat, Rapi, Rajin, Ringkas untuk memicu para karyawan dalam pembenahan kualitas produk ataupun karyawan itu sendiri. Menurut Osada (2011) program 5R diharapkan dapat meminimalisir pemborosan saat proses produksi sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan.

Pelatihan kerja merupakan program yang diterapkan untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan dan dibuat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Fajar (2013) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan

memuaskan. Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan dikarenakan karyawan yang baru direkrut seringkali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dan memperbaiki produktivitas karyawan dengan peraturan-peraturan yang ada (Hariandja, 2002). Oleh karena itu, untuk meningkatkan performa kinerja karyawan salah satunya melalui pelatihan, dimana pelatihan ini digunakan untuk membantu karyawan dalam mengetahui kelemahan dan memaksimalkan kinerjanya (Simamora, 2004).

Selama tahun 2021 PT. Preshion Engplas Purwakarta mengadakan pelatihan *inhouse* untuk karyawan *Injection Moulding* sebanyak 25 kali. Setelah melakukan pelatihan HRD PT. Preshion Engplas Purwakarta melakukan evaluasi efektivitas pelatihan, terdapat 4 jenis evaluasi diantaranya tingkat pemahaman, metode kualitas dan fasilitas. Berikut ini merupakan data evaluasi efektivitas pelatihan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta pada tahun 2021 :

Tabel 1. 1 Evaluasi Efektivitas Pelatihan Departemen Injection Moulding PT. Preshion Engplas Purwakarta Tahun 2021

No	Departemen	Evaluasi Efektivitas Pelatihan			
		Tingkat Pemahaman	Metode	Kualitas	Fasilitas
1	<i>Injection Moulding</i>	1	2	2	2

Sumber : Data Internal PT. Preshion Engplas Purwakarta (2022)

Keterangan

Questioner 1-2

1 : sangat paham

2 : cukup paham

3 : kurang paham

Questioner 3

1: hasil penerapannya bagus

2: hasil penerapan cukup bagus

3: hasil penerapan kurang bagus

Questioner 4

1: sangat nyaman

2: cukup nyaman

3: kurang nyaman

Questioner 1 adalah tingkat pemahaman, questioner 2 ialah terkait metode pelatihan, kemudian questioner 3 merupakan kualitas pelatihan dan questioner 4 merupakan fasilitas perusahaan saat melakukan pelatihan. Pada tingkat pemahaman karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta sangat paham dan metode berada di tingkat cukup paham. Tingkat evaluasi kualitas karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta adalah cukup bagus. Sedangkan evaluasi fasilitas PT. Preshion Engplas Purwakarta memiliki fasilitas yang cukup nyaman untuk karyawan.

Selain budaya organisasi dan pelatihan kerja, motivasi kerja pun memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Menurut Gaspersz (dalam Siagian, 2006) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja bisa didapatkan dari lingkungan kerja maupun karyawan itu sendiri dalam bentuk verbal maupun non verbal. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Handoko (2011) motivasi didefinisikan sebagai dorongan dalam diri seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

PT. Preshion Engplas Purwakarta merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dibidang industri *Plastic Injection Moulding*. Pada aktivitas produksi PT. Preshion Engplas Purwakarta menggunakan *Work Instruction* (WI) untuk karyawan dalam meminimalisasi kualitas produk yang tidak sempurna. Namun walaupun sudah memiliki *Standar Operasional Produksi* (SOP) PT. Preshion Engplas Purwakarta tingkat produk *reject* atau *not good* (NG)

masih berfluktuasi setiap harinya. Produk *reject* atau *not good* (NG) ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya mesin yang tidak stabil, bahan baku yang tidak sesuai, kekeliruan proses produksi, dan *human error*. Berikut ini adalah rekapitulasi data *reject* produk PT. Preshion Engplas Purwakarta selama Tahun 2019-2021:

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Data Reject Produk PT. Preshion Engplas Purwakarta Selama Tahun 2019-2021

Tahun	Total OK	Total Not Good	Rejection (%)
2019	10.148.106	10.623	0,10%
2020	21.513.081	380.836	1,77%
2021	7.983.369	141.720	1,78%

Sumber : Data Internal PT. Preshion Engplas Purwakarta (2022)

Pada proses produksi PT. Preshion Engplas Purwakarta menghasilkan 2 jenis produk antara lain produk OK adalah hasil produksi sesuai dengan standar dan produk *reject/ not good* (NG) yaitu produk yang gagal atau tidak sesuai dengan standar produksi. Produk yang dikategorikan *reject/ not good* (NG) adalah produk yang memiliki *scratch, broken, poor print, hair mark, peel off, bubble, sink mark, oil mark, dented, crack, weld line, shourtmould, silver, cloudy, black dot, white mark, over cut, warping, flow mark, flashes, burry, high gate, dirty, finger mark, gass mark, pin mark, over roll, over buffing, missing sheet, bending, parting line, shortage, shifting, kurang angin, kurang roll, burn mark, over busa, stiker miring, kurang amplas, dan missing blind*. Apabila produk *reject/ not good* (NG) dapat diperbaiki maka produk akan diolah lagi, namun apabila produk tersebut tidak bisa diperbaiki maka produk akan dibuang.

Dalam data tabel 1.2 dapat dicermati bahwa produk *reject* mulai tahun 2019 cenderung naik hingga 2021. Pada tahun 2019 persentase *rejection* sebanyak

0,10%, kemudian pada tahun 2020 persentase *rejection* mengalami peningkatan yang cukup signifikan yaitu 1,77%, selanjutnya pada tahun 2021 persentase *rejection* mengalami kenaikan sebanyak 0,1% yaitu 1,78%. Berdasarkan data tersebut terlihat masih berfluktuasinya total produk *Not Good* (NG) dari tahun 2019 hingga 2021, sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah produksi di PT. Preshion Engplas Purwakarta.

Selain berdasarkan kualitas, indikator kinerja karyawan juga berdasarkan kuantitas. Dimana kuantitas ini dapat dianalisis melalui pencapaian target produksi. Dalam setiap bulannya pada semua lini manajemen PT. Preshion Engplas Purwakarta telah menentukan target produksi melalui *Management Review Record* (MRM). Berikut ini hasil pencapaian kinerja departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta selama Tahun 2019- 2021, antara lain:

Tabel 1. 3 Hasil Pencapaian Kinerja Departemen Injection Moulding PT. Preshion Engplas Purwakarta Selama Tahun 2019-2021

Tahun	Total Target (Unit)	Total Output (Unit)	Capaian target (%)
2019	34.433.462	24.915.951	72, 4%
2020	23.468.999	21.909.185	93,4%
2021	8.526.741	7.815.229	91,7%

Sumber : Data Internal PT. Preshion Engplas Purwakarta (2022)

Pada tabel 1.3 terlihat bahwa persentase capaian target selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan, namun total target dan total *output* terjadi penurunan yang cukup signifikan. Hal ini dikarenakan adanya pandemi COVID-19 yang terjadi di Indonesia, sehingga mempengaruhi atensi konsumen untuk melakukan *order* di PT. Preshion Engplas Purwakarta dan perusahaan memerlukan waktu untuk menyusun strategi baru dalam mengatasi permasalahan

tersebut. Maka kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek yang penting bagi keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti akan menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta”

1.2 Rumusan Masalah

Perusahaan perlu menjaga kinerja karyawan agar tetap stabil karena semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin mudah pula bagi perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Pada hasil pencapaian kinerja Karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta terjadi fluktuasi produk *reject* atau *not good* (NG) setiap tahunnya, mendapat komplain dari *customer* selain itu juga pada tahun 2020 terdapat karyawan yang mendapatkan teguran atau peringatan. PT. Preshion Engplas Purwakarta sebagai perusahaan yang bergerak dibidang *Plastic Injection Moulding* memiliki harapan yaitu kinerja karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien, dapat mencapai target yang telah ditetapkan setiap tahunnya, memiliki kemandirian yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga memiliki kualitas kerja karyawan tinggi sehingga tidak terdapat komplain terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta?

2. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta?
4. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta.
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta.
4. Pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan PT. Preshion Engplas Purwakarta sebagai referensi bagi masukan dan pertimbangan dalam upaya perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya dan juga untuk memperbaiki masalah yang ada pada perusahaan terutama yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Hasil dari penelitian ini juga dapat membantu perusahaan untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan, sekaligus dapat juga dijadikan bahan evaluasi perusahaan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan akan memberi pengetahuan, wawasan serta keterampilan mengenai ilmu pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya hal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu mengenai budaya organisasi, pelatihan kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi sekaligus bahan evaluasi untuk para peneliti lain yang ingin meneliti hal yang serupa, sekaligus memberikan informasi serta sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak lain pada penelitian lebih lanjut yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Sehingga masyarakat mempunyai gambaran umum mengenai permasalahan tersebut.

1.5 Kerangka Teori

Dalam sebuah penelitian, kerangka teori merupakan salah satu hal yang penting, karena kerangka teori akan memberikan landasan dan arah untuk penelitian agar peneliti dapat melaksanakan penelitian secara sistematis.

1.5.1 Pendekatan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori neoklasik menjadi salah satu pendekatan teori dalam manajemen sumber daya manusia. Teori ini menekankan pada prinsip hubungan individu sebagai karyawan maupun hubungan sosial di organisasi. Dikembangkan dari teori klasik, teori neoklasik atau *The Human Relation Movement* menyatakan bahwa tujuan utama organisasi ialah keharmonisan kelompok itu sendiri. Dengan arti lain, teori ini menjelaskan organisasi yang digunakan sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama (Fattah,2001).

Teori neo klasik muncul karena adanya ketidakpuasan terhadap pendekatan teori klasik yang tidak sepenuhnya memberikan hasil pada keharmonisan kerja pada manajemen juga efektifitas produksi yang kurang tercapai. Manajer dirancang untuk lebih kooperatif dengan karyawan karena tidak selalu karyawan mengikuti perilaku yang ditekankan perusahaan. Lingkungan sosial pada tempat kerja juga menjadi bahan evaluasi manajer yang harus diperbaiki selain dirinya harus berkecimpung dengan citra individu pekerja yang harus dikuatkan (Fattah,2001).

Berikut ini adalah pandangan beberapa ahli mengenai teori organisasi dengan pandangan psikologi dan sosiologi (Fattah,2001).:Menurut Munsterberg (1936-1916), mengemukakan tiga cara untuk memotivasi karyawan agar lebih

produktif dengan : (1) temukan orang yang tepat; (2) temukan pekerjaan yang tepat; (3) gunakan *best possible effect*. Sedangkan Mayo (1880-1949) mengatakan, bahwa manajer harus mengetahui alasan karyawan melakukan suatu hal serta faktor apa yang bisa memotivasi mereka baik secara sosiologi maupun psikologi untuk mencapai hubungan yang baik. Selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Follett (1868-1933) bahwa tanggung jawab manajer untuk memotivasi karyawan bukan hanya sekedar untuk memenuhi perintah namun juga agar mereka berupaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan antusias. Diperkuat oleh pendapat Barnard (1886-1961) dimana manajer direkomendasikan untuk melaksanakan hubungan baik dengan karyawan baik melalui pelatihan karyawan ataupun proses-proses kelompok.

Menurut Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Noe (dalam kasmir, 2016), manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Sedangkan Dessler (dalam Kasmir, 2016) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan

dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya yaitu mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka pimpinan perusahaan perlu mengambil langkah atau tindakan terhadap karyawan seperti memengaruhi, memotivasi, membuat karyawan loyal, mampu meningkatkan komitmen karyawan, memberikan kepuasan kerja, memberikan kesejahteraan dan meningkatkan kinerja (Kasmir, 2016). Berdasarkan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya kemampuan dan keahlian yang didapat melalui pelatihan kerja, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

1.5.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada (Mangkunegara, 2011).

a. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2011) berpendapat kinerja atau *actual performance* ialah hasil kerja yang dinilai dari kuantitas dan kualitas atas pekerjaan yang diberikan

kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009) menyatakan kinerja ialah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Rivai (2004) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku konkret yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya di dalam perusahaan. Kemudian Simammora (2004) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat hasil kerja karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja karyawan yang diberikan oleh beberapa ahli di atas sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam perusahaan rendah maka produktivitas perusahaan akan turun, sebaliknya jika kinerja karyawan tinggi maka produktivitas karyawan akan meningkat.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun lingkungan kerja dalam perusahaan. Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Pelatihan kerja, merupakan proses untuk membentuk kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin memiliki

kemampuan dan keahlian maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
3. Budaya organisasi, adalah norma-norma ataupun kebiasaan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dimana hal-hal yang telah ditetapkan berlaku dan dapat diterima secara umum diatur oleh kebiasaan dan norma, serta harus dipatuhi oleh karyawan atau anggota perusahaan.
4. Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
5. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawan
6. Kepuasan kerja, ialah perasaan suka dan senang ketika individu atau karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya. Apabila karyawan suka dan senang dalam melaksanakan pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya pun akan baik
7. Lingkungan kerja di sekitar, ialah suasana ataupun kondisi tempat bekerja. Ruangan, layout, sarana dan prasarana, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja menjadikan suasana nyaman dan memberikan ketenangan akan terjadinya

lingkungan kerja yang kondusif, sehingga hal tersebut dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik karena tidak adanya gangguan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak kondusif, maka suasana kerja akan terganggu dan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

8. Loyalitas adalah sikap setia atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bekerja.
9. Komitmen adalah sikap patuh karyawan dalam melaksanakan kebijakan maupun perusahaan yang diberlakukan oleh perusahaan.
10. Disiplin kerja ialah usaha karyawan ketika melakukan kegiatan operasi bisnis secara benar dan sungguh-sungguh. Disiplin kerja meliputi waktu, serta patuh pada perintah yang telah ditetapkan. Kedisiplinan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat tiga faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu faktor budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja.

c. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Dalam mengukur tingkat tinggi dan rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diperlukan pengukuran dan penilaian. Sehingga, kondisi karyawan dapat diketahui dengan pasti. Seperti, rendahnya kinerja karyawan, prestasi karyawan, dan yang paling penting adalah perusahaan bisa membuat keputusan dan strategi dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Mulyadi (2001) berpendapat bahwa terdapat lima manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik (*feedback*) bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan dasar bagi pendistribusian penghargaan.

1.5.3 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dimiliki bersama oleh anggota organisasi dalam bentuk seperangkat perilaku, kerangka psikologis maupun perasaan (Asang, 2012). Suatu perusahaan memiliki sejumlah orang dari berbagai latar belakang, karakter, perasaan dan ego yang berbeda-beda sehingga, interaksi yang terjadi dari para karyawan membentuk suatu budaya organisasi. Budaya organisasi dijelaskan sebagai suatu kesatuan orang-orang (*beliefs*) dan value yang sama. Budaya organisasi ialah satu kesatuan nilai, sikap, serta keyakinan yang dianut dan diberlakukan kepada anggota organisasi. Budaya organisasi dapat disesuaikan dan mendorong inisiatif karyawan dalam menentukan tujuan serta strategi organisasi, memberikan value serta keyakinan organisasi dan dapat mencapai target penjualan, pengembalian modal, profit, serta kepuasan pelanggan agar lebih tinggi (Darmawan, 2013).

Turn over karyawan yang berbeda generasi memicu adanya budaya organisasi yang menentukan arah organisasi (Zwell, 2000 dalam Sudarmanto, 2009). Digunakan sebagai identitas maupun dasar pada organisasi, budaya organisasi menjadi nilai dan kepercayaan yang dipegang kelompok organisasi. (Kreitner dan Knicki, 2001 dalam Sudarmanto 2009). Hurhan dan Gunter (dalam Sudamanto, 2009) menyebutkan adanya budaya organisasi ditimbulkan karena sikap, keyakinan dan nilai pada organisasi.

Tingkah laku karyawan, penggambaran pekerjaan dan cara kerja karyawan dengan karyawan lain dipengaruhi oleh budaya organisasi. Jika budaya organisasi

perusahaan baik maka akan berdampak positif terhadap keberlangsungan perusahaan, sedangkan jika budaya organisasi tidak baik maka dapat berdampak tidak tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan terletak pada kuat atau tidaknya budaya organisasi dalam perusahaan tersebut, hal ini dikarenakan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan tidak akan berjalan seiringan apabila tidak dipahami dengan baik melalui budaya organisasi. (Sophiah, 2008).

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dan Timothy (2008) berpendapat, bahwa organisasi memiliki hakikat budaya yang dijunjung tinggi meliputi :

1. Keberanian ambil resiko dan mampu berinovasi, artinya karyawan didorong untuk berani dalam mengambil resiko disamping juga memiliki kebaruan ide atau inovasi
2. Fokus pada rincian, artinya karyawan diharapkan mampu fokus pada rincian dengan mengerahkan analisisnya dengan cermat dan penuh perhatian
3. Berorientasi pada orang, melihat bagaimana keputusan yang diambil manajemen memperhitungkan efek dari anggota organisasi
4. Berorientasi pada hasil, artinya melihat bagaimana manajemen berfokus pada hasil yang dicapai bukan dari proses dan teknik yang diambil dalam pencapaian tersebut.
5. Berorientasi pada tim, bagaimana organisasi bekerja sebagai sebuah tim dalam melakukan pekerjaannya.
6. Agresifitas, artinya bagaimana individu dalam organisasi tersebut agresif dalam hal memiliki kemauan untuk berkompetisi.

7. Stabilitas, bagaimana budaya organisasi yang sesuai mampu dipertahankan.

Tujuh karakteristik diatas menjadi gambaran kemajemukan budaya organisasi yang menggambarkan bagaimana organisasi dipahami oleh anggotanya, bagaimana *problem solving* organisasi, dan cara anggota organisasi berperilaku.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Beberapa fungsi organisasi dibentuk oleh budaya organisasi (Robbins dan Timothy, 2008) melalui :

1. Budaya memiliki peran sebagai penentu batasan-batasan organisasi.
2. Budaya memuat rasa identitas anggotanya.
3. Budaya sebagai wadah berkumpulnya komitmen organisasi dari para individu.
4. Budaya sebagai bentuk meningkatkan stabilitas sistem sosial.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme *sense-making* serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

d. Indikator Budaya Organisasi PT. Preshion Engplas Purwakarta

PT. Preshion Engplas Purwakarta menanamkan budaya 5R dalam kegiatan operasionalnya yaitu resik, rawat, rapi, rajin, dan ringkas yang diharapkan dapat memicu para karyawan dalam pembenahan kualitas produk ataupun karyawan itu sendiri.

Budaya organisasi 5R merupakan istilah konsep budaya organisasi yang diambil dari Jepang yaitu *seiri* (ringkas), *seiton* (rapi), *seiso* (resik), *seiketsu* (rawat), dan *shitsuke* (rajin). Osada (2011) berpendapat bahwa budaya organisasi 5R merupakan suatu bentuk gerakan untuk mengadakan pemilahan di tempat

kerja, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi ruangan beserta alatnya dan memelihara kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat mengurangi pemborosan kerja. Berikut ini merupakan indikator dari budaya organisasi 5R :

1. Ringkas (*seiri*)

Menurut Osada (2011), Ringkas merupakan cara untuk mengatur segala sesuatu dan memilah sesuai dengan aturan atau prinsip tertentu, dengan kata lain ringkas artinya membedakan antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan, mengambil keputusan yang tegas dan menerapkan manajemen berdasarkan prioritas untuk membuang yang tidak diperlukan.

2. Rapi (*seiton*)

Rapi merupakan suatu kegiatan menyimpan barang di tempat yang tepat atau dalam tata letak yang sudah ditentukan sehingga dapat dipergunakan dalam keadaan mendadak sehingga dapat meningkatkan efisiensi (Osada, 2011) tujuan dari kegiatan rapi adalah membuat barang barang kerja di tempat yang sudah ditentukan, *layout* dan penempatan yang efisien guna meningkatkan produktivitas dengan menghilangkan waktu yang dibutuhkan untuk mencari sesuatu.

3. Resik (*seiso*)

Resik dapat didefinisikan sebagai kegiatan untuk menciptakan tempat kerja yang selalu bersih (Osada, 2011). Tujuan dari kegiatan resik adalah kebersihan disesuaikan dengan kebutuhan, perlunya untuk membersihkan tempat kerja tiap akhir shift dan dilakukan setiap hari.

4. Rawat (*seiketsu*)

Rawat merupakan kegiatan untuk menjaga sesuatu terorganisir, tertata dan merawat yang sudah ada yang dilakukan secara terus-menerus dan berulang ulang (Osada, 2011). Tujuan dari kegiatan rawat adalah standar manajemen untuk memelihara 5R.

5. Rajin (*shitsuke*)

Rajin merupakan suatu pelatihan menanamkan kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan cara yang benar guna menciptakan tempat kerja dengan kebiasaan dan perilaku yang baik. Tujuan rajin adalah partisipasi penuh dalam hal pengembangan kebiasaan untuk mematuhi aturan di tempat kerja, melakukan komunikasi dan umpan balik secara rutin.

1.5.4 Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Mathis (2002), pelatihan diartikan sebagai proses pencapaian atas kemampuan tertentu yang spesifik oleh individu untuk membantu pekerjaannya baik saat ini maupun masa mendatang dalam rangka ikut merealisasikan tujuan organisasi.

Simanjuntak (2005) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu bagian investasi SDM (*human investment*) dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan kinerja karyawan. Pelatihan diadakan sesuai dengan kurikulum yang disusun oleh perusahaan atau sesuai dengan kebutuhan jabatan yang diberikan dalam kurun waktu yang singkat untuk memberikan seseorang keterampilan kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) Pelatihan merupakan satu

kesatuan proses yang terorganisir dan sistematis, dimana karyawan mempelajari keterampilan teknis dan pengetahuan dalam tujuan terbatas.

b. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) indikator indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

1. Setiap karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta memiliki hak yang sama untuk mengikuti pelatihan.
2. Sasaran, program pelatihan tepat sasaran sesuai kebutuhan karyawan.
3. Peserta, peserta pelatihan diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu.
4. Frekuensi, program pelatihan dilakukan secara rutin.
5. Instruktur, pelatihan yang dipilih memiliki kualifikasi yang memadai dan kompeten.
6. Tujuan, hasil yang diharapkan dari pelatihan yaitu meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan, dan hasil kerja karyawan.

c. Tujuan Pelatihan Kerja

Dalam menghadapi permasalahan baik oleh individu maupun kelompok untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan memperoleh pengetahuan dalam melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan sebuah tujuan pelatihan. Pada perusahaan, pelatihan ialah salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam memecahkan permasalahan serta membantu perusahaan agar bisa berjalan dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Perusahaan juga dapat berharap mengurangi pengawasan atas karyawannya setelah pelatihan, karena setelah pelatihan diharapkan dapat

melakukan tugasnya dengan lebih terampil dan bertanggung jawab, karena karyawan yang mendapatkan pelatihan khusus akan sedikit kemungkinannya membuat kesalahan, Manullang (1994). Pelatihan memiliki tujuan diantaranya (hasibuan, 2003) :

1. Mencapai target yang diinginkan perusahaan.
2. Keberjalanan kegiatan sesuai dengan rencana
3. Guna menjaga dan meningkatkan kemampuan serta keahlian karyawan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan padanya sehingga kinerja akan lebih baik.

1.5.5 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Uni (2011), motivasi kerja merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan melalui dorongan terhadap individu ataupun kelompok agar dapat di arahkan dan melakukan berbagai upaya konkret.

Kuat atau lemahnya semangat maupun dorongan kerja karyawan ditimbulkan dari motivasi kerja yang berikan, hal tersebut akan menentukan besar atau kecilnya prestasi kerja karyawan (Anoraga, 2005). Sedangkan menurut Moskowitz (Hasibuan, 2001) motivasi merupakan inisiasi dan pengarahannya tingkah laku karyawan. Terry (dalam Hasibuan, 2001), berpendapat motivasi adalah suatu bentuk keinginan dalam diri seorang individu dalam melakukan berbagai tindakan. Sedangkan Maslow (dalam Mangkunegara, 2007), mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan (energi) pada seseorang yang dapat menimbulkan tingkat konsistensi dan semangat ketika melakukan kegiatan, baik berasal dari

dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik) yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan teori Maslow (dalam Mangkunegara, 2007) seseorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial, adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan akan penghargaan, adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungan.
5. Aktualisasi diri, adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk menyampaikan prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Selain untuk meningkatkan semangat kerja seseorang, pemberian motivasi juga memiliki tujuan yang lain. Menurut Hasibuan (2003), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

1.6 Pengaruh Antar Variabel

1.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kekuatan budaya berhubungan dengan kinerja (Tika, 2008) yaitu meliputi:

- a. Penyatuan tujuan, perusahaan berbudaya kuat, karyawan cenderung mengikuti intruksi yang sama.
- b. Budaya kuat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Rasa komitmen atau loyal membuat orang berusaha lebih keras.

- c. Budaya kuat membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang membatasi dan dapat menekan tumbuhnya motivasi serta inovasi.

Berhasil tidaknya sebuah perusahaan terletak pada kuat tidaknya budaya organisasi tersebut, karena kinerja para individu dan kinerja perusahaan tidak akan dapat dipahami dengan baik kecuali dengan memahami budayanya (Sophiah, 2008).

1.6.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkatkan dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Simmamora (2004), melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang ditempatkannya sekarang. Pelatihan biasanya untuk membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerjanya.

1.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Siagian (2006) mengatakan bahwa dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya.

Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat meningkatkan kemampuan bekerja serta kerjasama dengan

individu lain,. sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka hasil kinerja menjadi tidak maksimal.

1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang penulis ambil sebagai pembanding adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 4 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Hani Rahma Ardhani (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) operator terminal peti kemas semarang (TPKS)	1. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program budaya organisasi yang diterapkan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
2.	Jamaluddin, <i>et all</i> (2017)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan
3.	Rosiana dan Puji (2022)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta	1. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perum Damri Kantor Cabang Yogyakarta
4.	Mutholib (2019)	Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja	1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Yosef Ferry Pratama, Dian Wismarein (2018)	pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Nur Rahmah dan Priskila	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja	1. pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
	Makian (2016)	karyawan bagian PT. PCI Elektronik Internasional (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional	karyawan 2. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan
7.	Muhammad Ekhsan (2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Synctrum Logistics	1. motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Synctrum Logistics

Berdasarkan tabel tersebut terkait dengan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu telah meneliti dengan variabel yang sama, seperti variabel budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja. Namun, penelitian ini tetap berbeda dari penelitian terdahulu diantaranya adalah sejumlah variabel yang digunakan. Pada penelitian terdahulu hanya mengkaji dua variabel independen (x), sedangkan penelitian ini mengkaji tiga variabel independen (x) kemudian mengenai objek penelitian yaitu PT. Preshion Engplas Purwakarta, subjek penelitian yaitu Karyawan Departemen *Injection Moulding*, serta waktu dan kondisi yang diteliti berbeda.

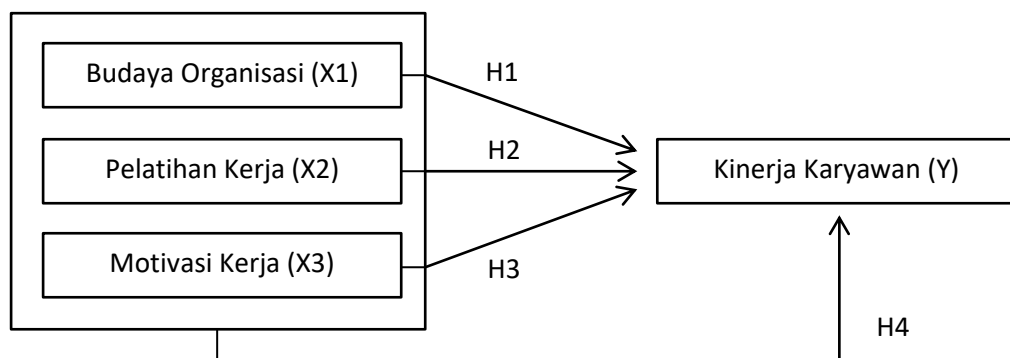
1.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis memberikan arah dan tujuan pelaksanaan penelitian sehingga terhindar dari penelitian yang tidak bertujuan. Agar penelitian ini terarah maka diperlukan rumusan sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta

2. Diduga terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta
3. Diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta
4. Diduga terdapat pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta

Kerangka hipotesis



Gambar 1. 1 Kerangka Hipotesis

keterangan :

Budaya Organisasi (X1) : Variabel Independen (Variabel Bebas)

Pelatihan Kerja (X2) : Variabel Independen (Variabel Bebas)

Motivasi Kerja (X3) : Variabel Independen (Variabel Bebas)

Kinerja Karyawan (Y) : Variabel Dependen (Variabel Terikat)

1.9 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan atas dasar rumusan masalah dan metode analisis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka variabel-variabel yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.9.1 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011).

1.9.2 Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi 5R merupakan suatu bentuk gerakan untuk mengadakan pemilahan di tempat kerja, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi ruangan beserta alatnya dan memelihara kebiasaan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Osada, 2011).

1.9.3 Variabel Pelatihan Kerja

Mangkunegara (2011) mendefinisikan Pelatihan merupakan satu kesatuan proses yang terorganisir dan sistematis, dimana karyawan mempelajari keterampilan teknis dan pengetahuan dalam tujuan terbatas.

1.9.4 Variabel Motivasi Kerja

Maslow (dalam Mangkunegara, 2007), mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan (energi) pada seseorang yang dapat menimbulkan tingkat konsistensi dan semangat ketika melakukan kegiatan, baik berasal dari dalam diri individu

(motivasi intrinsik) maupun dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik) yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan.

1.10 Definisi Operasional

Untuk mempermudah pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian ini, maka akan dijelaskan definisi operasional variabel penelitian. Definisi operasional merupakan penjabaran konsep dalam kegiatan yang lebih konkret, sebab definisi konsep artinya sifatnya masih abstrak sehingga perlu dioperasionalkan. Untuk mempermudah maksud dan pengertian variabel-variabel yang diajukan maka dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

1.10.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta baik secara individu ataupun kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar kerja yang ada (Mangkunegara, 2011). Adapun indikator-indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan perusahaan.
- b. Kesanggupan karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- c. Frekuensi melakukan kesalahan dalam bekerja.
- d. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

1.10.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang perlu diterapkan dalam perusahaan sebagai dasar tindak seluruh karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta (Osada, 2011). Adapun indikator-indikatornya sebagai berikut :

1. Ringkas (*seiri*)

Karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta memilah dan membuang barang yang tidak diperlukan di tempat yang telah disediakan.

2. Rapi (*seiton*)

PT. Preshion Engplas Purwakarta memiliki tempat khusus untuk penyimpanan barang, memiliki standar pengarsipan, dan papan pengumuman yang rapi serta mudah dibaca oleh karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta.

3. Resik (*seiso*)

Karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta membersihkan area bekerja sesudah *shift* selesai, membuang sampah atau barang yang sudah tidak digunakan ke tempat pembuangan yang tersedia.

4. Rawat (*seiketsu*)

Karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta berkewajiban melaporkan ketika terjadi kerusakan dan/atau ketidakberesan mesin dan/atau alat-alat kerja kepada bagian pemelihara serta PT. Preshion Engplas Purwakarta melakukan pemeriksaan rutin terhadap mesin dan atau alat kerja.

5. Rajin (*shitsuke*)

Karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan perusahaan, datang ke tempat kerja tepat waktu, dan melakukan tanggung jawab secara individu sesuai dengan tanggung jawabnya.

1.10.3 Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan satu kesatuan proses yang terorganisir dan sistematis, dimana karyawan mempelajari keterampilan teknis dan pengetahuan yang diselenggarakan oleh PT. Preshion Engplas Purwakarta bagi karyawannya (Mangkunegara, 2007). Pelatihan kerja akan diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Setiap karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta memiliki hak yang sama untuk mengikuti pelatihan.
- b. Sasaran, program pelatihan tepat sasaran sesuai kebutuhan karyawan.
- c. Peserta, peserta pelatihan diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu.
- d. Frekuensi, program pelatihan dilakukan secara rutin.
- e. Instruktur, pelatihan yang dipilih memiliki kualifikasi yang memadai dan kompeten.
- f. Tujuan, hasil yang diharapkan dari pelatihan yaitu meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan, dan hasil kerja karyawan.

1.10.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan (energi) karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan (Maslow dalam Mangkunegara, 2007). Indikator dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan, yaitu kebutuhan karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial, adalah kebutuhan karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta dengan teman, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan tim kerja dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan akan penghargaan, adalah kebutuhan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta dan masyarakat lingkungan.
5. Aktualisasi diri, adalah kebutuhan karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk menyampaikan prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

1.11 Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Subjek pada penelitian ini adalah manusia yaitu para karyawan divisi produksi PT. Preshion Engplas Purwakarta. Dari merekalah didapatkan data-data yang dibutuhkan yaitu data mengenai variabel budaya organisasi (X_1), pelatihan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) sebagai

variabel independent, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent. Dalam metode penelitian akan dijelaskan mengenai tipe penelitian, populasi, dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

1.11.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. *Eksplanatory research* ini ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta

1.11.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek/ subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh objek/ subjek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta yang berjumlah 120 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan wakil dari populasi. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu pengambilan sampel

yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sample dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta sebanyak 53 orang. Peneliti hanya mengambil sampel pada Departemen *Injection Moulding* dikarenakan tanggung jawab dan wewenang departemen tersebut berhubungan langsung dengan kegiatan produksi atau operasi bisnis perusahaan.

1.12 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik yang digunakan yaitu *purposive sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi ditentukan dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh dapat lebih representative (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel dalam penelitian ini melalui kriteria yaitu karyawan yang bekerja di Departemen *Injection Moulding*.

1.12.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui objeknya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada subjek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

1.12.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data sekunder diperoleh dari hasil studi kepustakaan, yaitu dari

buku yang berkaitan dengan penempatan dan prestasi kerja, internet, dan literatur ilmiah.

1.12.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dengan tingkat validitas tinggi, maka perlu ditetapkan teknik-teknik pengumpulan datanya. Beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara lain :

a. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Esterberg, 2002 dalam Sugiyono 2017). Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report* atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi. Biasanya dengan metode wawancara akan memperoleh data yang valid dan dapat dipercaya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada Departemen HRD sebagai penanggung jawab yang berkaitan langsung dengan variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja karyawan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok

digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2017). Kuesioner dalam penelitian ini berupa pernyataan dan ditujukan kepada karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta.

c. Studi literatur

Studi literatur diperlukan oleh peneliti untuk memperoleh data secara tidak langsung melalui perantara agar dapat meminimalkan waktu, mengklasifikasikan permasalahan-permasalahan, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi. Data-data yang diperlukan berupa hasil riset terdahulu mengenai budaya organisasi, pelatihan kerja, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan. Dapat juga dengan menggunakan catatan yang ada pada perusahaan dan mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti.

1.12.4 Metode Pengolahan Data

Setelah data berhasil dikumpulkan, maka langkah selanjutnya dalam penelitian melakukan pengolahan data. Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

a. Editing

Sebelum data berhasil dikumpulkan data tersebut benar atau tidak. Maka perlu dilakukan editing data dengan cara menyeleksi dan meneliti kembali data yang masuk dengan memilih dan memeriksa data satu per satu untuk

dikelompokkan, yaitu data yang sudah benar dan data yang masih belum sempurna. Kemudian dilakukan perbaikan/ pencairan data kembali. Hal tersebut dilakukan agar mendapatkan data yang benar dan berkualitas sesuai dengan aturan yang telah ditentukan dan tidak terdapat ketidaklengkapan, kepalsuan dan penyimpangan data.

b. Coding

Coding atau pengkodean adalah kegiatan memberi tanda, simbol atau pun kode-kode berbentuk angka untuk semua jawaban yang diberikan selanjutnya mengelompokkan jawaban yang terkumpul dalam kategori yang sudah ditetapkan.

c. Scoring

Merupakan kegiatan pemberian nilai atau harga berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis.

d. Tabulating

Tahapan pemasukan data-data ke dalam tabel dan mengatur angka-angka sehingga memudahkan dalam menghitung .

1.12.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut

dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Skala likert mempunyai interval 1-5, jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah. Adapun pemberian bobot nilai variabel sebagai berikut :

Tabel 1. 5 Pengukuran Skala Likert

Skala likert		
Pernyataan	Keterangan	Bobot/ nilai
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Keterangan :

- a. Jawaban sangat setuju atau sangat mendukung diberi nilai 5
- b. Jawaban setuju atau mendukung diberi nilai 4
- c. Jawaban cukup setuju atau cukup mendukung diberi nilai 3
- d. Jawaban tidak setuju atau tidak mendukung diberi nilai 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju atau sangat tidak mendukung diberi nilai 1

1.12.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Setelah semua yang diperlukan berhasil dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data dan menganalisis data yang digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dengan

menggunakan perhitungan-perhitungan atas uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban wawancara dan data primer. Pengujian statistik dimaksud untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian.

Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program analisis SPSS (*Statistical Package For Social Science*). SPSS adalah suatu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows.

1.13 Teknis Analisis Data

1.13.1 Analisis Kuantitatif

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian ini berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik metode kuantitatif, dengan statistik ini memberikan cara yang objektif untuk menganalisis sekaligus mengolah data kuantitatif yang kemudian ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan pengujian hipotesis yang sudah dirumuskan apakah terbukti atau tidak. Analisis kuantitatif yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Valid

ini berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur dalam penelitian ini. Sedangkan pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Sebuah kuesioner dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel), dan dikatakan tidak valid apabila r hitung lebih kecil dari r tabel (r hitung $<$ r tabel).

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur suatu gejala yang sama. Reliabilitas sebenarnya adalah apabila variabel dengan indikator yang sama dilakukan pengukuran berulang-ulang hasilnya akan tetap sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). SPSS memberikan fasilitas mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronchbach Alpha (α). Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Hasil $\alpha > 0,60$ maka reliabel
- Hasil $\alpha < 0,60$ maka tidak reliabel

c. Koefisien korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen yaitu budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Selain itu juga digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Tujuan analisis korelasi adalah ingin

mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Secara teoritis dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ($r = 0$), berhubungan secara sempurna ($r = 1$), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (berhubungan searah) atau negatif (berhubungan berlawanan arah). Untuk menentukan keeratan hubungan/ koefisien korelasi antar variabel tersebut, menggunakan kriteria sebagai berikut :

Tabel 1. 6 Interpretasi Koefisien Korelasi Pedoman
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Korelasi rendah
0,40 – 0,599	Korelasi sedang
0,60 – 0,799	Korelasi kuat
0,80 -1,000	Korelasi sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

1.13.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Misalnya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut ini adalah persamaan umum regresi linear sederhana :

$$Y' = a + b X$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X = variabel independen

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

1.13.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat (Y). Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel bebasnya minimal dua. Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

Keterangan

Y = Variabel terikat

X₁ = variabel bebas pertama

X₂ = Variabel bebas kedua

X₃ = variabel bebas ketiga

a = bilangan tetap/ konstanta

b₁ = koefisien regresi X₁ terhadap Y

b₂ = koefisien regresi X₂ terhadap Y

b₃ = koefisien regresi X₃ terhadap Y

Untuk dapat membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia. Selanjutnya berdasarkan data itu peneliti dapat menemukan persamaan melalui perhitungan.

1.13.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kebenaran model analisis regresi. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika nilai R^2 mendekati nilai satu (1), maka variabel independen (X) semakin dekat hubungannya dengan variabel dependen (Y), yang dapat diartikan bahwa variabel-variabel independen

(X)) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang mencerminkan seberapa baik regresi. Sesuai dengan data yang dibentuk dari formula persamaan regresi untuk mengukur kebenaran nilai analisis regresi. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk memperkuat besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variasi naik turunnya variabel dependen yang biasanya dinyatakan dalam persentase. Rumus yang digunakan adalah :

$$KD = (R^2) \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Determinasi

1.13.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji signifikasi (t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikasi hubungan antara variabel bebas variabel terikat, apakah variabel bebas benar-benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho :Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha :Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual berpengaruh berarti atau tidak terhadap variabel terikat (Y) menggunakan rumus berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

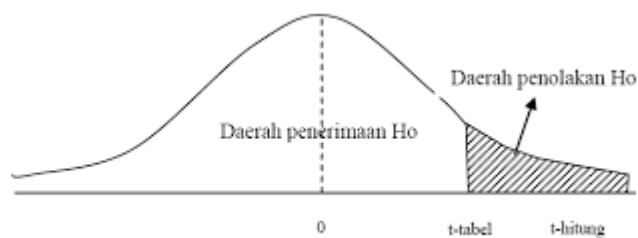
Keterangan :

t = nilai hitung

n = jumlah ukuran data

r = koefisien korelasi (sebagai perbandingan)

r^2 = koefisien determinasi



Gambar 1. 2 Kurva Hasil Uji t

Selain itu uji t parsial digunakan dalam penelitian untuk membandingkan angka t hitung dengan t tabel, yang memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh antara variabel indepen (X) terhadap variabel dependen (Y).

2. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, maka ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

b. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

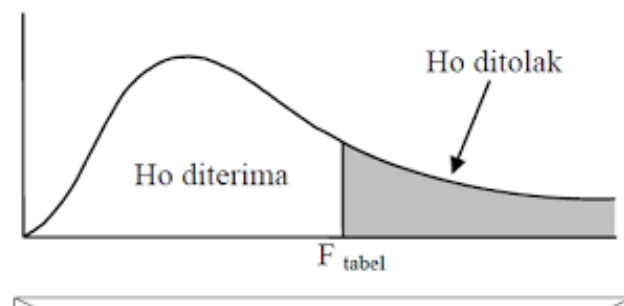
$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi linear berganda

k = banyaknya variabel independen

n = jumlah sampel



Gambar 1. 3 Kurva Hasil Uji F

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

1. H_0 diterima apabila $F \text{ penelitian (hitung)} \leq F \text{ tabel}$, artinya variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Y).
2. H_a diterima apabila $F \text{ penelitian (hitung)} \geq F \text{ tabel}$, artinya variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Y).

Dasar peningkatan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.