

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum

1.1.1 Profil Perusahaan

Perusahaan Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Pupuk Indonesia (Persero). PT Pupuk Indonesia sendiri merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melaksanakan kegiatan utama usaha sebagai berikut ;

- a. Perdagangan, yaitu dengan melaksanakan kegiatan distribusi dan perdagangan pada umumnya seperti ekspor, impor, lokal, dan interinsulair terhadap bahan baku, bahan penolong/pembantu, peralatan produksi di bidang perpupukan, petrokimia, agrokimis, angroindustri dan kimia lainnya.
- b. Jasa pengelolaan perusahaan dan jasa konsultasi manajemen.
- c. Jasa lainnya, seperti melakukan studi penelitian, pendidikan, pengembangan, desain *engineering*, pengantongan, konstruksi manajemen, pengoperasian pabrik, perbaikan, reparasi, pemeliharaan, konsultasi dan jasa teknis lain yang ada dalam sektor industri pupuk, petrokimia, industri kimia lainnya dan jasa pada bidang pertanian dan perkebunan.

Pupuk Indonesia Logistik berdiri pada tanggal 23 Desember 2013. Dan dengan kepemilikan saham 56 % PT Pupuk Indonesia dan 44 % PT Pupuk Sriwidjaya Palembang. Perusahaan yang disahkan melalui surat Menteri Hukum dan HAM No. AHU-05986.AH01.01, tanggal 12 Februari 2014 sebagai penguatan bisnis yang dimiliki oleh PT Pupuk Indonesia (Persero).

Selain perusahaan Pupuk Indonesia Logistik, PT Pupuk Indonesia memiliki beberapa anak perusahaan lain yaitu; PT Petrokimia Gresik, PT Pupuk Kujang, PT Pupuk Kaltim, PT Pupuk Iskandar Muda, PT Pupuk Sriwijaya Palembang, PT Rekayasa Industri dan PT Mega Eltra.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan Misi yang ada pada PT Pupuk Indonesia Logistik adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan pelayaran yang berdaya saing tinggi.

b. Misi

1. Menyediakan jasa angkutan yang handal dan efisien untuk kepuasan pelanggan.
2. Mendapatkan hasil usaha yang mampu mendukung kelancaran operasional dan pengembangan perusahaan.
3. Menyediakan sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas.
4. Berperan aktif dalam tanggung jawab sosial dan kepedulian lingkungan.

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo perusahaan merupakan sebuah gambar yang menjadi identitas suatu perusahaan dan setiap perusahaan memiliki logo yang berbeda. Logo dari PT Pupuk Indonesia Logistik adalah sebagai berikut:



Gambar1.1 Logo Perusahaan

Sumber: <http://www.pi-logistik.com/static/p/makna-logo>

Penjelasan dari logo di atas adalah sebagai berikut:

a. Logo Utama

Logogram dan logotype yang ada pada logo Pupuk Indonesia Logistik tidak dapat dipisahkan. Logogram terdiri dari bentuk standar dengan tambahan logotype di sisi kanan dengan posisi simetris. Logotype terdiri dari tulisan : PUPUK INDONESIA LOGISTIK (PIHC GROUP).

b. Logo Sekunder

1. Logogram : Jika bersanding dengan salah satu atau seluruh dari log anggota PIHC maka bentuk dari logo Pupuk Indonesia Logistik akan berubah mengikuti bentuk formasi sekunder. Menjadi logotype tidak terdapat disana seperti bentuk formasi utama, namun logogram utama tidak berubah.

2. Logotype : Berubah menjadi tulisan “PILOG” dengan komposisi huruf simetris berada di bawah logogram.

c. Makna Logo

Filosofi bentuk logo Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) diambil dari bentuk dasar buritan kapal laut sebagai pilar utama transportasi/penunjang bisnis dalam memenuhi kebutuhan. Di atas bentuk buritan kapal ini terdapat logogram PT Pupuk Indonesia (Persero) sebagai Holding Company. Mengenai jenis huruf yang digunakan adalah huruf tanpa serif dengan warna dasar hitam untuk memberi kesan low profile, dinamis, professional dan fokus dalam pengembangan bisnis. Warna logo disesuaikan dengan *main business* PT Pupuk Indonesia dan filosofi yang terkandung di dalamnya. Dari logo tersebut Pupuk Indonesia Logistik memiliki harapan untuk dapat berperan aktif sebagai support holding dalam mencapai tujuan pemerintah mendukung ketahanan pangan nasional sebagai pelaku kontribusi utama dalam penyaluran dan distribusi pupuk bersubsidi agar tepat sasaran, tepat waktu, tepat jumlah dan terhindar dari masalah kelangkaan pupuk akibat distribusi pupuk yang tidak optimal pada suatu daerah.

1.1.4 Budaya Perusahaan

PILOG memiliki tata nilai dan budaya perusahaan yang sama, yaitu;

- a. *Professional*; memiliki kemampuan dan keahlian sesuai bidangnya.
- b. *Integrity*; memiliki kejujuran dalam melaksanakan kegiatan untuk mendapatkan kepercayaan dari pelanggan.
- c. *Low Cost*; mengupayakan biaya operasional yang rendah.
- d. *Optimum Service*; memberikan pelayanan secara maksimal kepada pelanggan.
- e. *Growth*; berorientasi pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

1.1.5 Kegiatan dan Produk Perusahaan

Pupuk Indonesia Logistik merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengangkutan laut terutama dalam hal pendistribusian pupuk ke seluruh Indonesia. Perkembangan bisnis logistik dipandang sebagai peluang oleh perusahaan Pupuk Indonesia Logistik untuk mengembangkan usahanya sebagai perusahaan pelayanan menjadi perusahaan logistik di masa depan. Diawali dengan bekerja sama dengan anak perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero) termasuk juga bergabung dalam kelompok sinergi Logistik BUMN dalam kegiatan angkutan, merupakan

langkah yang dilakukan Pupuk Indonesia Logistik untuk mencapai cita-citanya menjadi perusahaan logistik yang memberikan pelayanan distribusi dengan lengkap. Dan untuk mendukung program ketahanan pangan nasional, Pupuk Indonesia Logistik menangani pendistribusian pupuk subsidi dan non-subsidi dengan konsep 6 Tepat, yaitu;

- a. Tepat jumlah
- b. Tepat jenis
- c. Tepat tempat
- d. Tepat waktu
- e. Tepat harga
- f. Tepat kualitas

Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) adalah perusahaan yang tengah menjajaki potensi bisnis dalam sektor komersial distribusi pupuk (fertilizer), bahan baku pupuk (fertilizer raw materials) mineral, cairan, ammonia, batu bara, gypsum dan kebutuhan lain yang diperlukan perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam grup PT Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC) atau perusahaan lain yang memiliki potensi besar dalam peningkatan efisiensi dan keuntungan.

Dalam memenuhi tuntutan dunia shipping industri, perusahaan Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) memiliki beberapa kapal dengan jenis Bulk Carrier berbagai ukuran dan kapal Tanker. Bulk Carrier merupakan kapal yang pengangkut curah sedangkan Tanker merupakan kapal pengangkut sejenis minyak atau bahan kimia lain.

Berikut daftar kapal yang dimiliki PILOG;

- a. KM. Soemantri Brodjonegoro, Bulk Carrier
- b. KM. Ibrahim Zahier, Bulk Carrier
- c. KM. Pusri Indonesai, Bulk Carrier
- d. KM. Julianto Moeliodihardjo, Bulk Carrier
- e. KM. Mochtar Prabu Mangkunegara, Bulk Carrier
- f. KM. Abusamah, Bulk Carrier
- g. MT. Sultan Mahmud Badaruddin II, Tanker
- h. MT. Pupuk Indonesia, Tanker

1.1.6 Tujuan Perusahaan

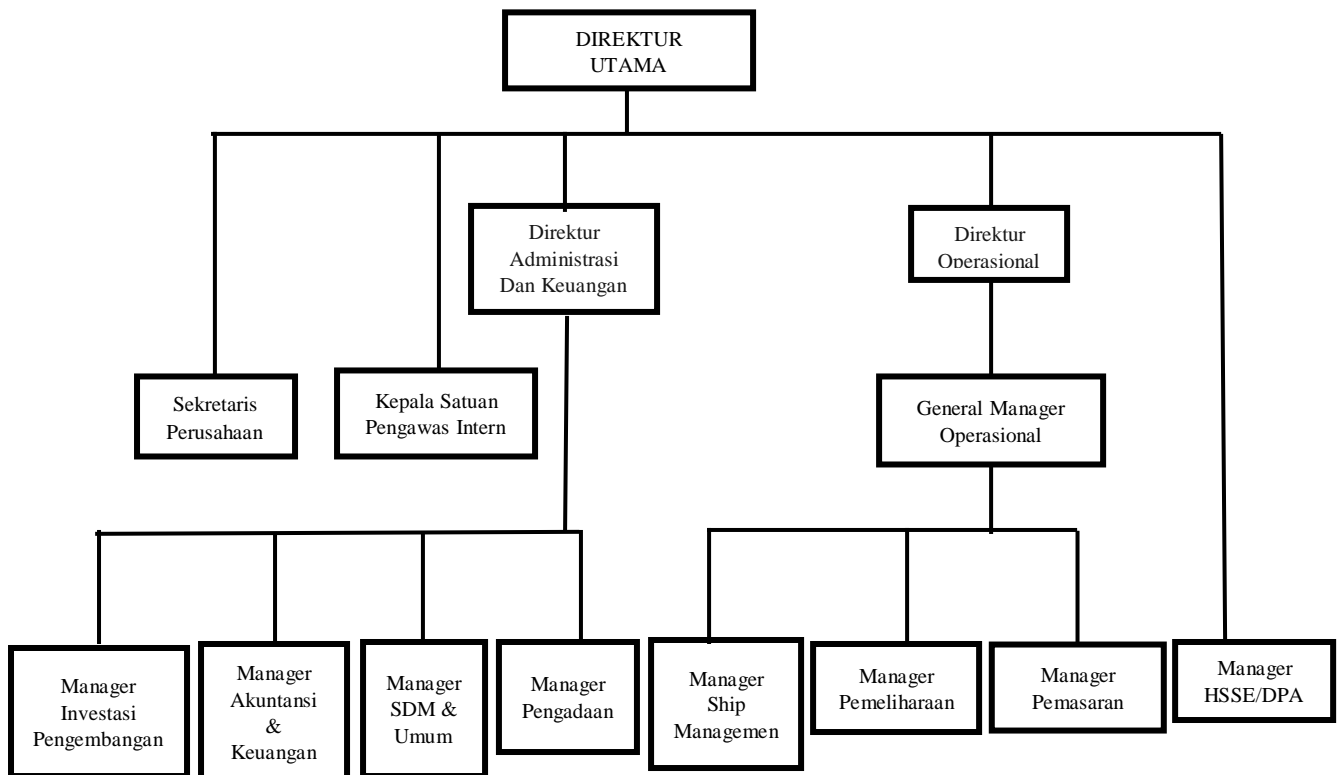
Dalam menjalankan kegiatan bisnis, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan tertentu.

Dan tujuan yang dimiliki PT Pupuk Indonesia Logistik adalah sebagai berikut:

- a. Menjalankan usaha di bidang pelayaran.
- b. Menjalankan usaha di bidang perdagangan (Ekspor dan Impor).
- c. Transportasi multimoda.
- d. Jasa pengiriman dan pergudangan.

1.1.7 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan bagian penting pada suatu perusahaan. Pembagian tugas dan tanggung jawab individu dalam perusahaan dilihat berdasarkan kedudukannya dalam struktur organisasi tersebut.



Gambar 1.2 Struktur Perusahaan

Sumber: Data Perusahaan

Adapun tugas masing-masing departemen dijelaskan sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris

Mempunyai tugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direktur utama, direktur operasional, direktur administrasi dan keuangan serta bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

b. Direktur Utama

Mempunyai tugas sebagai koordinator, komunikator, pengambilan keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan serta melakukan pengawasan pada setiap departemen.

c. Direktur Administrasi dan Keuangan

Mempunyai tugas untuk menyusun anggaran belanja, menentukan sumber biaya dan cara penggunaannya, serta membuat pembukuan tentang semua hal yang berkaitan dengan proses pembiayaan dan pengeluaran keuangan agar penggunaan biaya dapat efektif dan efisien.

d. Direktur Operasional

Memiliki tugas untuk merencanakan, melaksakan dan mengawasi seluruh kegiatan operasional perusahaan. Baik memantau posisi kapal setiap periode tertentu dan jenis muatan, jumlah muatan yang diangkut dan kendala-kendala yang timbul beserta penyelesaiannya.

e. General Manager Operasional

Mempunyai tugas dalam pengkoordinasian dan pengintegrasian kebijakan sistem pada departemen pemasaran, *ship management*, dan pemeliharaan.

f. Sekretaris Perusahaan

Memiliki tugas untuk pengkoordinasian dan pengintegrasian kebijakan sistem dalam hal humas, sekretariat, legal, management resiko dan tata kelola perusahaan/*good corporate governance*.

g. Kepala SPI (Satuan Pengawasan Internal)

Memiliki tugas dalam pengkoordinasian dan pengintegrasian sistem audit operasional dan audit non operasional.

h. Manajer HSSE (*Health, Security, Safety and Environment*)

Mempunyai tugas dalam pengkoordinasian dan pengawasan pelaksanaan kegiatan *International Ship and Port Security Code (ISPS Code)* dan *International Safety Management Code (ISM Code)*.

i. Manajer Pemeliharaan

Mempunyai tugas untuk pengkoordinasian dan pengawasan pelaksanaan kegiatan *port engineer*, pemeliharaan mesin dan non mesin.

j. Manajer Ship Management

Mempunyai tugas untuk pengkoordinasian dan pengawasan pelaksanaan kegiatan *port captain*, anak buah kapal, operasional, perijinan dan sertifikasi.

k. Manajer Pemasaran

Mempunyai tugas untuk mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pemasaran, *agencies, chartering, broketing* dan administrasi penjualan.

l. Manajer Pengadaan

Mempunyai tugas dalam mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan kegiatan pembelian kebutuhan kantor/kapal dan administrasi gudang.

m. Manajer Sumber Daya Manusia dan Umum (SDM & Umum)

Memiliki tugas dalam pengkoordinasian dan pengawasan pelaksanaan segala kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, pengembangan organisasi serta kebutuhan umum perusahaan.

n. Manajer Akuntansi dan Keuangan

Mempunyai tugas untuk mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan kegiatan keuangan, akuntansi dan anggaran.

o. Manajer Investasi dan Pengembangan

Mempunyai tugas dalam pengkoordinasian dan pengawasan kegiatan dalam bidang pengembangan bisnis dan teknologi informasi.

1.2 Latar Belakang Penelitian

PT Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik. Berdiri sebagai anak perusahaan dari PT Pupuk Indonesia. Sebagian besar operasional pekerjaannya terkait dengan pengiriman barang melalui jalur laut. Meskipun begitu perusahaan tetap memiliki kantor yang menjadi pusat manajemen yang mengatur segala proses pekerjaan mulai dari perekrutan karyawan dan awak kapal, pemasaran, pelatihan untuk karyawan, pengaturan keberangkatan kapal,

pendistribusian pupuk dan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan operasional perusahaan.

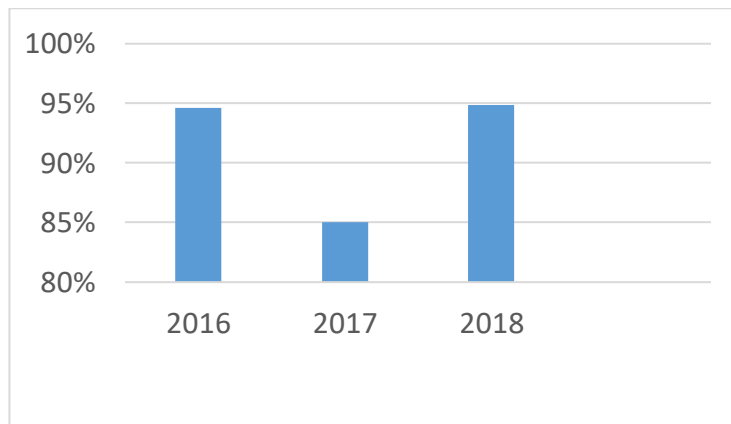
Pada suatu perusahaan/organisasi, sumber daya manusia adalah elemen penting yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang baik akan sangat menguntungkan bagi suatu instansi dalam pencapaian tujuannya. Terutama dalam era globalisasi yang semakin maju ini, perusahaan harus dapat mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu mengikuti perubahan era.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan individu terdiri dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, kesehatan dan keselamatan, menjaga hubungan antar individu hingga pemutusan hubungan kerja sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan di lingkungan sekitar perusahaan. Memberikan kesejahteraan profesional dan adil juga memanusiakan individu sesuai porsinya merupakan tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia. (Kasmir, 2016:6).

Pengembangan suatu organisasi ditentukan berdasarkan kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kualitas yang ada pada masing-masing individu dilihat dari kinerja yang dihasilkan selama berada di organisasi tersebut. Kinerja atau yang sering disebut *performance* merupakan hasil karya nyata dari perwujudan kemampuan yang dimiliki individu. Kinerja merupakan hasil yang mampu dicapai individu melalui pengembanan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. (Sumardjo & Priansa, 2018:193).

Pencapaian kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam hal ini faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja adalah adanya penerapan budaya organisasi dan program pelatihan yang dijalankan dalam perusahaan. Budaya organisasi adalah norma-norma dan filosofi baru yang lahir dari suatu proses pencairan dan peleburan sebuah budaya dan perilaku individu yang ada sehingga menjadi energy serta kebanggaan organisasi dalam mencapai tujuan dan menghadapi sesuatu (Komariyah, *et.al*, 2016:119). Pelatihan dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan untuk mengembangkan ataupun mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap baru secara sistematis dan terencana sesuai kebutuhan perusahaan (Priansa, 2017:203).

Hasil kinerja perusahaan pada tiga tahun terakhir digambarkan pada diagram berikut:



Gambar 1.3 Kinerja Perusahaan PT Pupuk Indonesia Logistik

Sumber: Data Perusahaan

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa kinerja perusahaan dalam tiga tahun terakhir masih belum mencapai target, karena realisasi persentase kinerja masih di bawah 100 % atau belum mencapai realisasi yang diinginkan manajemen perusahaan. Pada tahun 2017 terlihat penurunan kinerja dari tahun sebelumnya yaitu 2016 sebesar 10,12% dari persentase kinerja 94,62% menurun hingga 84,50%. Indikator kinerja yang diukur sesuai gambar di atas adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas sumber daya manusia
2. Efisiensi hari operasi kapal
3. Kuantum penjualan

Penurunan kinerja perusahaan salah satu penyebabnya adalah pada kualitas sumber daya manusia, jika kinerja karyawan semakin meningkat, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai perusahaan. PT Pupuk Indonesia Logistik yang baru berkembang dan didalamnya masih ada unit kerja yang masih dalam tahap pengembangan termasuk karyawan yang baru menyesuaikan dengan budaya kerja perusahaan bisa berdampak terhadap kinerja perusahaan. Selain itu penurunan kinerja dapat disebabkan oleh proses usaha yang dilakukan perusahaan karena belum maksimal. Perusahaan yang bergerak di bidang logistik perlu dukungan alat transportasi untuk membantu operasional pekerjaan, yaitu operasional kapal angkut, dimana semakin banyak muatan dan jam angkut maka kinerja semakin baik dan ini juga tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia. Selain itu, kinerja perusahaan juga diukur dari

jumlah penjualan pupuk, semakin banyak jumlah pupuk yang terjual maka semakin meningkat pula kinerja. Namun dalam tahun 2018 perusahaan dapat membuktikan peningkatan kinerja sebesar 94,84% dengan meningkatkan kegiatan usaha melalui perencanaan yang baik dan meningkatkan manajemen sumber daya manusia.

Untuk mendukung latar belakang penelitian ini, penulis melakukan kuesioner awal yang disebar pada 10 karyawan perusahaan PT Pupuk Indonesia Logistik terkait dengan kondisi budaya organisasi, pelatihan dan kinerja karyawan. Hasil dari kuesioner tersebut ada pada tabel di bawah ini:

TABEL 1.1
HASIL PRA KUESIONER PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN PENCAPAIAN KINERJA

No.	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Total
1.	Penerapan budaya organisasi berjalan dengan baik	40%	60%	0	100%
2.	Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku dan kebiasaan	80%	20%	0	100%
3.	Budaya organisasi mengikuti perubahan lingkungan sekitar	20%	80%	0	100%
4.	Pelatihan yang ada sesuai kebutuhan karyawan	30%	70%	0	100%
5.	Fasilitas selama pelatihan memuaskan karyawan	50%	50%	0	100%
6.	Keterampilan dan kinerja karyawan meningkat setelah mengikuti pelatihan	60%	40%	0	100%
7.	Kinerja karyawan meningkat setiap tahun	30%	70%	0	100%
8.	Kinerja karyawan selalu mencapai target yang ditetapkan	20%	70%	10%	100%
9.	Penilaian kinerja dilakukan dengan rasional	20%	60%	20%	100%

Sumber: Data Olahan Penulis

Berdasarkan hasil pra kuesioner tersebut menjelaskan sebagian besar karyawan setuju bahwa penerapan budaya organisasi, pelatihan hingga pencapaian kinerja berada pada kategori baik karena hampir seluruh pernyataan yang diberikan karyawan

memilih jawaban sangat setuju dan setuju menandakan bahwa pernyataan tersebut sudah berjalan di perusahaan dengan baik. Budaya organisasi yang ada di perusahaan sudah diterapkan dengan baik dengan 60% memilih setuju dan 40 % sangat setuju karena memang terdapat poin budaya organisasi perusahaan yang belum dilakukan dengan maksimal. Pada pernyataan bahwa budaya organisai berpengaruh pada perilaku dan kebiasaan sebanyak 80% mengatakan sangat setuju artinya budaya organisasi yang ada mampu menjadi identitas dan memperbaiki kinerja karyawan. Pada pernyataan budaya organisasi mampu mengikuti perubahan lingkungan sekitar sebanyak 80% setuju dan hanya 20 % yang beranggapan sangat setuju dikarenakan budaya organisasi belum sepenuhnya berubah sebagaimana kondisi lingkungan internal maupun eksternal. Selanjutnya, pada pernyataan yang berkaitan dengan pelatihan yang ada sesuai dengan kebutuhan karyawan ada 70% tanggapan setuju dan 30% sangat setuju karena terkadang pelatihan hanya mengandalkan pihak eksternal maupun perusahaan induk. Fasilitas selama pelatihan memuaskan karyawan mendapat tanggapan 50% setuju dan 50 % sangat setuju itu artinya fasilitas yang diberikan sudah mencukupi bagi sebagian karyawan. Kinerja karyawan meningkat setelah mengikuti pelatihan mendapat tanggapan 60% sangat setuju artinya karyawan merasakan manfaat dari adanya pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan mereka sehingga berpengaruh pada kinerja mereka. Untuk pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebanyak 70% beranggapan setuju dan 30% sangat setuju karena beberapa karyawan merasa bahwa kinerja yang dihasilkan belum maksimal. Kinerja karyawan selalu mencapai target yang ditetapkan sebanyak 70% setuju, 20% sangat setuju dan 10% tidak setuju, sebagian besar karyawan sudah mampu mencapai target. Penilaian kinerja dilakukan secara rasional sebanyak 20% sangat setuju, 60% setuju dan 20% tidak setuju karena penilaian kinerja yang ada di perusahaan belum sepenuhnya dilakukan dengan maksimal masih melakukan pengembangan dalam penilaian kinerja.

Selain melakukan pra kuesioner tersebut, penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang berbeda dengan responden pra kuesioner di atas dan hasil dari wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

TABEL 1.2
HASIL WAWANCARA

No.	Pertanyaan wawancara	Kesimpulan hasil wawancara
1.	Bagaimana implementasi budaya organisasi di perusahaan, apakah sudah mendukung kinerja perusahaan?	Implementasi budaya organisasi saat ini sudah berjalan 5 tahun, sudah mendukung kinerja perusahaan meskipun belum sepenuhnya maksimal.
2.	Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, apakah sudah sesuai dengan kondisi lingkungan sekitar?	Sebagian besar sudah sesuai sehingga karyawan pun bisa berkembang, namun ada poin dari budaya organisasi yang belum berjalan optimal salah satunya "growth".
3.	Dalam implementasi budaya organisasi saat ini apakah ada yang perlu dikembangkan lagi?	Pengembangan masih perlu dilakukan terutama pada sumber daya manusia untuk mendukung berjalannya budaya organisasi.
4.	Apakah program pelatihan yang diberikan kepada pimpinan dan karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan individu dan perusahaan?	Sudah sesuai dan tepat sasaran, karena karyawan bisa memilih pelatihan yang dibutuhkan oleh individu maupun unit kerja dia berada.
5.	Apakah program pelatihan yang dilaksanakan sudah terbukti membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal?	Sudah mampu meningkatkan kinerja, pelatihan pun dilakukan minimal dua kali dalam 1 tahun, namun kebanyakan pelatihan berasal dari eksternal.
6.	Apakah dalam implementasi program pelatihan ada yang perlu dikembangkan lagi agar mampu mendukung kinerja perusahaan?	Pengembangan pelatihan masih sangat diperlukan dalam berbagai aspek agar mendukung kinerja
7.	Apakah kinerja perusahaan sudah memenuhi target dalam tiga tahun terakhir?	Dari target kinerja perusahaan sebenarnya belum tercapai, namun untuk kinerja karyawan masing-masing individu sudah mampu mencapai target.
8.	Apakah penilaian kinerja karyawan sudah dilakukan dengan rasional?	Penilaian kinerja karyawan belum dilakukan dengan rasional masih perlu pengembangan lagi karena individu belum menerima hasil kinerja mereka sebagai bahan evaluasi.
9.	Apa yang perlu dikembangkan agar kinerja karyawan dapat meningkat maksimal?	Membuat penilaian kinerja individu secara rutin agar karyawan mengetahui apa yang harus dicapai secara jelas.

Dari hasil pra kuesioner dan wawancara diatas dapat diketahui jika:

- a. Perusahaan tersebut sudah menerapkan budaya organisasi yang baik karena budaya perusahaan dibuat sesuai dengan target perusahaan yang ingin dicapai, budaya yang diterapkanpun mampu mengikuti perubahan lingkungan, namun

masih perlu pengembangan lagi dalam penerapan untuk masing-masing individu.

- b. Untuk pelatihan yang ada pun sudah tepat sasaran karena karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kedudukannya di unit kerja sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja.
- c. Kinerja perusahaan belum mampu mencapai target, namun kinerja karyawan pada masing-masing individu sudah mampu mencapai target, selain itu untuk penilaian kinerja karyawan perlu dikembangkan dengan memberikan uraian hasil penilaian untuk individu secara rutin.

Dalam hal ini penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan pelatihan dalam mendukung kinerja karyawan. Karena budaya organisasi merupakan identitas pada perusahaan yang diterapkan pada sikap dan kebiasaan karyawan, sehingga penulis ingin mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh besar pada kinerja karyawan terutama pada PT Pupuk Indonesia Logistik ini yang tergolong perusahaan baru dan sedang dalam pengembangan sehingga banyak karyawan dalam masa penyesuaian dengan kondisi perusahaan. Selanjutnya untuk pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan dengan tujuan meningkatkan kemampuan karyawan. Penulis ingin mengetahui apakah pelaksanaan pelatihan di PT Pupuk Indonesia Logistik berpengaruh besar pada kinerja karyawan, seperti diketahui perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT Pupuk Indonesia sehingga sebagian pelatihan mengikuti pelaksanaan pada perusahaan induk dan menurut beberapa karyawan jenis pelatihan masih perlu dikembangkan untuk peningkatan kemampuan individu.

TABEL 1.3
DAFTAR BEBERAPA PELATIHAN PT PUPUK INDONESIA LOGISTIK

No	Nama Pelatihan	Peserta Pelatihan
1.	Pelatihan Keahlian (Skill)	Karyawan baru
2.	Pelatihan Pemahaman Kriteria Penilaian Kinerja Unggul	Manajer dan staf SDM
3.	Pelatihan Sistem Akuntansi dan Keuangan	Manajer dan staf Keuangan
4.	Pelatihan dan sertifikasi Network Associate	Staf IT
5.	Pelatihan dan Sertifikasi Tenaga Pemasar	Manajer dan staf Marketing

6.	Pelatihan <i>Good Corporate Governance</i> (GCG)	Sekretaris Perusahaan
----	--	-----------------------

Sumber: Data Perusahaan, Olahan Penulis, 2020

Data di atas merupakan beberapa pelatihan yang ada di PT Pupuk Indonesia Logistik. Pelatihan dilaksanakan sesuai kebutuhan karyawan dan perusahaan. Beberapa pelatihan dilakukan setiap tahunan dan ada pula yang dilakukan setiap 1 bulan/2 bulan. Untuk pelatihan *skill* sendiri dilakukan pada karyawan baru untuk mengasah kemampuan dan bakat karyawan sehingga karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai, pelatihan ini dilakukan dengan metode *on the job training* sehingga pelatihan dilakukan dengan lingkungan pekerjaan nyata. Pelatihan seperti pemahaman kriteria penilaian kinerja unggul dan pelatihan *Good Corporate Governance* dilakukan setiap bulan untuk memaksimalkan kinerja perusahaan. Meskipun perusahaan rutin melakukan pelatihan, namun masih terdapat beberapa pelatihan yang dibutuhkan karyawan namun belum dilakukan secara rutin seperti pelatihan ulang sesuai posisi karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pelatihan bahasa asing dan pelatihan teknologi informasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai pengaruh adanya penerapan budaya organisasi dan penerapan program pelatihan berkaitan dengan kinerja karyawan dalam judul penelitian “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik Jakarta Barat**”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang diambil adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana budaya organisasi yang ada di PT Pupuk Indonesia Logistik?
- b. Bagaimana pelatihan yang ada di PT Pupuk Indonesia Logistik?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Indonesia Logistik?
- d. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Indonesia Logistik?
- e. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Budaya organisasi yang ada di PT Pupuk Indonesia Logistik.
- b. Pelatihan yang ada di PT Pupuk Indonesia Logistik.
- c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Indonesia Logistik.
- d. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Pupuk Indonesia Logistik.
- e. Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Pupuk Indonesia Logistik.

1.5 Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, diantaranya:

- a. Segi teoritis
 1. Diharapkan penelitian ini mampu menjadi acuan dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti permasalahan sumber daya manusia terutama yang berkaitan mengenai pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
 2. Dapat menjadi bahan referensi dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam hal budaya organisasi, pelatihan dan kinerja.
- b. Segi praktis
 1. Bagi peneliti
Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan keterampilan penulis dalam bidang sumber daya manusia.
 2. Bagi perusahaan
Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia terutama mengenai budaya organisasi, pelatihan dan kinerja.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2020. Penelitian dilakukan di PT Pupuk Indonesia Logistik yang berada di Jl Letjend S.Parman Wisma 101, Jakarta Barat.

1.7 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek, latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian serta sistematika penulisan yang ada digunakan dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dijelaskan tentang beberapa rangkuman teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukurannya, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memaparkan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari pembahasan hasil penelitian dan saran yang berguna bagi pembaca.