

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *INJECTION MOULDING* PT. PRESHION ENGPLAS PURWAKARTA

Dian Istiqomah¹, Robetmi Jumpakita Pinem², Sari Listyorini³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: askdianistiq@gmail.com

Abstract: *The existence of Human Resources (HR) in the company has a very important role and companies need to regulate how the management of Human Resources (HR) is able to work effectively and efficiently. This study aims to determine the effect of organizational culture, job training, and work motivation on the performance of employees of the Injection Molding PT. Preshion Engplas Purwakarta. This type of research is explanatory research with purposive sampling technique. Methods of collecting data through interviews, questionnaires and literature study. Testing of instruments and hypotheses was carried out using IBM SPSS for Windows version 26 software. The results of this study indicate that there is a positive influence between organizational culture, job training and work motivation on employees of the Injection Molding Department of PT. Preshion Engplas Purwakarta partially and simultaneously. The suggestions given to PT Preshion Engplas include improving filing standards and bulletin boards, having an employee monitoring team in cleaning the work area after the shift is over, confirming the rules and evaluating the implementation of the 5R organizational culture, providing regular training, improve facilities and infrastructure, especially canteens for employees while working, increase a sense of security, internal bonding, giving appreciation or awards so employees are more motivated to work better.*

Keywords: *Organizational Culture; Job Training; Work Motivation; Employee Performance*

Abstraksi: Eksistensi Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dan perusahaan perlu mengatur bagaimana manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta. Tipe penelitian ini yaitu *explanatory research* dengan teknik pengambilan sample *purposive sampling*. Metode pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan studi literatur. Uji coba instrumen dan hipotesis dilakukan menggunakan software *IBM SPSS for Windows versi 26*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta secara parsial dan simultan. Adapun saran yang diberikan kepada PT Preshion Engplas antara lain memperbaiki standar pengarsipan dan papan pengumuman, adanya tim pemantauan karyawan dalam membersihkan area bekerja sesudah *shift* selesai, mempertegas aturan dan mengevaluasi implementasi budaya organisasi 5R, memberikan pelatihan secara rutin memperbaiki fasilitas sarana dan prasarana terutama kantin untuk karyawan selama bekerja, meningkatkan rasa aman, *bonding* internal, pemberian apresiasi atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Pelatihan kerja; Motivasi kerja; Kinerja karyawan

Pendahuluan

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.

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. 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.

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 membenahan 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. 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 (Simmamora, 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.

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: 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 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 : 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.

Rumusan Masalah

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?

Kajian Teori

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

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.

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.

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). 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 pelatihan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. 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.

Budaya Organisasi 5R

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).

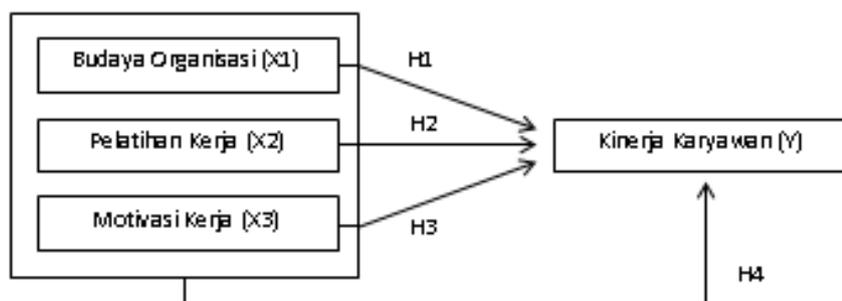
Pelatihan Kerja

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

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.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. 1 Kerangka Hipotesis

Sumber : Data Internal PT. Preshion Engplas Purwakarta

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta

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

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu *explanatory research*. 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. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Preshion Engplas Purwakarta yang berjumlah 120 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). 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 dengan teknik pengambilan sampel 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*.

Hasil dan Pembahasan

Setelah mengetahui hasil dari penelitian ini yang dibantu pengolahan data menggunakan menggunakan software *IBM SPSS for Windows versi 26*, maka bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil dari analisisnya yaitu:

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). 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. Maka dari itu budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan melakukan beberapa uji, yaitu pada uji pertama terkait korelasi dan regresi masuk dalam kategori rendah dan arahnya positif sebesar 0,388. Pada uji determinasi variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan arahnya positif sebesar 15,1%, yang artinya semakin baik program budaya organisasi yang diterapkan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Kemudian, terkait uji t diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang dibuktikan dengan nilai t hitung (3,006) > t tabel (1,67591) artinya terdapat pengaruh positif antar variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga pernyataan hipotesis 1 “terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta” dapat **diterima**. Hal ini selaras dengan teori Sophiah (2008) yang menyatakan 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.

Pada hasil uji variabel budaya organisasi yang dilakukan dengan sebelas indikator dapat diketahui nilai yang baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi masih terdapat beberapa item indikator yang berada dibawah rata-rata yaitu pemilahan barang yang sudah tidak diperlukan, standar pengarsipan yang baik, tersedianya papan pengumuman yang rapi, kesadaran karyawan dalam membersihkan area bekerja, dan pengimplementasian budaya organisasi yang ditanamkan oleh PT. Preshion Engplas Purwakarta.

Pelatihan merupakan satu kesatuan proses yang terorganisir dan sistematis, dimana karyawan mempelajari keterampilan teknis dan pengetahuan dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2011). Maka dari itu pelatihan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan melakukan beberapa uji, yaitu pada uji pertama terkait korelasi dan regresi masuk dalam kategori rendah dan arahnya positif sebesar 0,323. Pada uji determinasi variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan arahnya positif sebesar 10,4%, yang artinya semakin baik program pelatihan kerja yang diadakan

perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Kemudian, terkait uji t diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang dibuktikan dengan nilai t hitung (2,434) > t tabel (1,67591) artinya terdapat pengaruh positif antar variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga pernyataan hipotesis 2 “terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta” dapat **diterima**. Hal ini selaras dengan teori Simanjuntak (2005) bahwa pelatihan adalah suatu bagian investasi SDM (*human investment*) dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan kinerja karyawan. Kemudian teori Simmamora (2004) menyatakan bahwa, melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang ditematkannya sekarang.

Pada hasil uji variabel pelatihan kerja yang dilakukan dengan enam indikator dapat diketahui nilai yang cukup baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi masih terdapat beberapa item indikator yang berada dibawah rata-rata yaitu program pelatihan yang diadakan oleh PT. Preshion Engplas Purwakarta belum dilakukan rutin.

Motivasi adalah kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya 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). Maka dari itu motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan melakukan beberapa uji, yaitu pada uji pertama terkait korelasi dan regresi masuk dalam kategori sedang dan arahnya positif sebesar 0,502. Pada uji determinasi variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan arahnya positif sebesar 25,2%, yang artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Kemudian, terkait uji t diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang dibuktikan dengan nilai t hitung (4,142) > t tabel (1,67591) artinya terdapat pengaruh positif antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga pernyataan hipotesis 3 “terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta” dapat **diterima**. Hal ini selaras dengan teori Siagian (2006) yang menyatakan 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.

Pada hasil uji variabel motivasi kerja yang dilakukan dengan delapan belas indikator dapat diketahui nilai yang cukup baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi masih terdapat beberapa item indikator yang berada dibawah rata-rata yaitu kantin yang belum cukup memadai untuk karyawan selama bekerja, keamanan bekerja di lingkungan PT. Preshion Engplas Purwakarta, Rasa diterima di lingkungan kerja melalui persaudaraan yang baik dengan rekan sejawat, inisiatif rekan kerja apabila terdapat masalah, pemberian apresiasi, penghargaan, atau hadiah bagi karyawan yang berprestasi di PT. Preshion Engplas Purwakarta sebagai motivasi berkerja, dan hak karyawan dalam menyampaikan pendapat dan mengembangkan diri agar lebih maju.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Mangkunegara, 2011). Dalam penelitian ini, kinerja

karyawan menjadi variabel dependen yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan melakukan beberapa uji, yaitu pada uji pertama terkait korelasi dan regresi masuk dalam kategori sedang dan arahnya positif. Pada uji determinasi variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai variabel budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan arahnya positif, yang artinya semakin baik budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Kemudian, terkait uji f diketahui bahwa h_0 ditolak dan h_a diterima yang dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ f tabel artinya terdapat pengaruh positif antar variabel budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, sehingga pernyataan hipotesis 4 “terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta” dapat **diterima**. Hal ini selaras dengan teori Kasmir (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tiga diantaranya adalah budaya organisasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja.

Pada hasil uji variabel kinerja karyawan yang dilakukan dengan empat indikator dapat diketahui nilai yang cukup baik. Berdasarkan hasil rekapitulasi masih terdapat item indikator yang berada dibawah rata-rata yaitu terdapat kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga diperlukan peningkatan ketelitian dalam bekerja.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dengan melibatkan 53 responden dalam penelitian ini yang mengkaji mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta, dapat diambil kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa hasil penelitian ini adalah positif dengan korelasi rendah. Hal ini menandakan bahwa semakin baik program budaya organisasi yang diterapkan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Implementasi budaya organisasi 5R yang ditanamkan oleh PT. Preshion Engplas Purwakarta sudah baik. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa karyawan menerapkan ringkas dalam pemilihan barang, rapi dalam penyimpanan barang, melakukan pemeriksaan dan perawatan mesin, dan taat pada semua perusahaan. Namun, PT. Preshion Engplas Purwakarta perlu memperbaiki standar pengarsipan, kemudian memperbaiki papan pengumuman, serta kurangnya kesadaran karyawan dalam membersihkan area bekerja perlu ditingkatkan.
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa hasil penelitian ini adalah positif dengan korelasi rendah. Hal ini menandakan bahwa semakin baik program pelatihan kerja yang diadakan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Pelatihan yang diadakan oleh PT. Preshion Engplas Purwakarta sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, karyawan pun memiliki hak yang sama dalam mengikuti pelatihan, dimana peserta program pelatihan dipilih melalui seleksi, instruktur pelatihan berkompeten di bidangnya dan program pelatihan yang diadakan mampu meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan hasil kerja karyawan. Namun, program pelatihan yang diadakan belum rutin bagi sebagian karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa hasil penelitian ini adalah positif dengan korelasi sedang. Hal ini menandakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. PT. Preshion Engplas sudah memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan seperti jam kerja dan jam istirahat yang baik serta pengupahan yang baik, sudah memenuhi kebutuhan keselamatan dan keamanan seperti menyediakan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang baik, lingkungan kerja yang aman, diperhatikannya keselamatan kerja, pemberian jaminan keamanan dan kesehatan, kemudian sudah memenuhi kebutuhan sosial karyawan seperti rekan kerja yang suportif, sudah memenuhi kebutuhan akan penghargaan seperti pemberian bonus atau insentif, serta sudah terpenuhinya aktualisasi diri seperti memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan keahliannya. Namun, PT. Preshion Engplas harus senantiasa meningkatkan keamanan dan fasilitas terutama kantin serta meningkatkan apresiasi kepada karyawan.
4. Pengaruh budaya organisasi, pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa hasil penelitian ini adalah positif dengan korelasi sedang. Hal ini menandakan bahwa semakin kuat budaya organisasi diimbangi dengan semakin baik pelatihan yang diberikan serta tingginya motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Departemen *Injection Moulding* PT. Preshion Engplas Purwakarta Sehingga, tinggi rendahnya kinerja karyawan bergantung pada variabel budaya organisasi, pelatihan dan motivasi.

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti antara lain sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian implementasi budaya organisasi 5R perlu dikuatkan seperti memperbaiki standar pengarsipan dan papan pengumuman, adanya tim pemantauan karyawan dalam membersihkan area bekerja sesudah *shift* selesai, mempertegas aturan dan mengevaluasi implementasi budaya organisasi 5R yang ditanamkan oleh PT. Preshion Engplas Purwakarta.
2. Dari hasil penelitian perlu memberikan training secara rutin dan merata untuk mendukung peningkatan kompetensi karyawan Departemen *Injection Moulding*, Purwakarta.
3. Dari hasil penelitian perlu memperbaiki fasilitas sarana dan prasarana terutama kantin untuk karyawan selama bekerja, meningkatkan rasa aman saat bekerja di lingkungan PT. Preshion Engplas Purwakarta dengan pengadaan lemari loker kunci untuk penyimpanan barang pribadi karyawan, mempererat persaudaraan yang baik dengan rekan sejawat untuk memberi rasa bahwa karyawan diterima di lingkungan kerja dapat dilakukan bonding internal, pergi berlibur bersama, memberikan ucapan selamat ulang tahun dan mendokumentasikannya.
4. Pemberian apresiasi, penghargaan, atau hadiah bagi karyawan yang berprestasi di PT. Preshion Engplas Purwakarta agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik serta memberikan peluang kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan diri agar lebih maju.

Daftar Referensi

Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.

- Mangkunegara, Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Osada, Takashi. (2011). *Sikap Kerja 5S*. Jakarta : PPM
- Robbins, P. Stephen dan Timoty A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Simanjuntak. Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.
- Sophiah (2008). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta