

PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAKPIAPIA JOGJA  
YOGYAKARTA

SKRIPSI



Oleh :

MUHAMMAD SIDDIQ

NIM :11133200024

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA  
2016

## ABSTRACT

This study aims to determine the training ( $X_1$ ) and culture organizations ( $X_2$ ) against the performance of employees (Y) Bakpiapia jogja in of the shop Bayeman No.4 the wates Km 3 yogyakarta.

This study was conducted on employees Bakpiapia Jogja Yogyakarta with the research using a quantitative, the respondents in this study number 54 employees as well as a population ( total sampling ) accumulation encode use a technique observation and in questionnaire data processed use the tools SPSS for windows series 19.0 a analysis used is analysis of regressing doubled.

The result of search concluded that variable training ( $X_1$ ) in prtial have effect postive but no significant againts the performance of employees. This is evidenced by the statistics t count the value of 0,260 with the value of significant of 0,796 > 0,05. Variable culture organization ( $X_2$ ) has the influence of positive and significant against the performance of employees. This is evidence by the statistics t count the value of 5,114 with the value of significant og 0,000 < 0,05. Bassed on the value of the test obtained by the value of the count of 19,950 and siginificant of 0,000, it means that the training ( $X_1$ ) and culture organization ( $X_2$ ) in simultaneous have influence positive towards the performance of employess (Y) the value of Adjusted  $R^2$  obtained by 0,417 that means that of 41,7% variable performance employees (Y) influenced by training ( $X_1$ ) and cultur organization ( $X_2$ ) while the rest of 58,3% influenced by variable free else outside the research.  
Keyword : Training, Culture Organization, Performance

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Bakpiapia Jogja di Ruko Bayeman No 4 Jalan Wates Km 3 Yogyakarta.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bakpiapia Jogja Yogyakarta dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan yang sekaligus menjadi populasi (total sampling). pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Data diolah menggunakan alat bantu SPSS *for windows* seri 19.0. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik nilai t hitung sebesar 0,260 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,796 > 0,05$ . Variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik nilai t hitung sebesar 5,114 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 19,950 dan nilai signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai Adjusted  $R^2$  diperoleh sebesar 0,417 artinya bahwa sebesar 41,7 % variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh pelatihan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 58,3 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWANBAKPIAPIA JOGJA  
YOGYAKARTA**

oleh Muhammad Siddiq

**Skripsi ini Telah diperiksa dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diuji**



**Yogyakarta, ~~30~~ April 2016**

**Pembimbing**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dra. Endang Tri Wahyuni'.

**Dra. Endang Tri Wahyuni, MM**

**NIS. 19580607 1995 03 2 001**

**PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAKPIAPI JOGJA  
YOGYAKARTA**

OLEH

**MUHAMMAD SIDDIQ**

NPM 11133200024

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 26 April 2016

Dan menyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

	Nama	Tanda tangan
Ketua	: Hari Purnama, SE.MM	
Penguji I	: Dra. Murti Sumarni, MM	
Penguji II	: Dra. Endang Tri Wahyuni, MM	
Sekretaris	: Arista Natia Afriany, SE.M,BA	

Yogyakarta, 30 April 2016

Fakultas Ekonomi

Universitas PGRI Yogyakarta



**Hari Purnama, SE, MM**

NIS. 1962042-1199303-100

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **Muhammad Siddiq**  
NIM : 11133200024  
Program Studi : Manajemen /VIII  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja Karyawan Bakpiapia  
Jogja Yogyakarta**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang Saya tulis ini benar – benar merupakan pekerjaan Saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang Saya akui sebagai hasil tulisan atau pemikiran Saya sendiri. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, Saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Yogyakarta, 06 April 2016

Yang Membuat Pernyataan



**MUHAMMAD SIDDIQ**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan di manapun kita berada Dia – lah tempat meminta dan memohon.
- Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat daunnya walaupun hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah ( Abu Bakar Sibli )
- Kemenangan yang seindah – indahnyanya dan sesukar – sukarnyanya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukkan diri ( RA Kartini )

Persembahan :

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua Orang Tua
2. Keluarga
3. Teman – teman
4. Almamater

## KATA PENGANTAR

Atas berkah rahmat Allah SWT, maka Skripsi ini dapat penulis selesaikan. Penulisan skripsi ini merupakan kewajiban dan sebagai tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta. Skripsi ini disusun berdasarkan pada hasil penelitian yang berjudul **Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bakpiapia Jogja Yogyakarta**. Selama penyusunan Skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan, bimbingan, petunjuk, dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. Buchory, Ms. M. Pd. Selaku Rektor Universitas PGRI Yogyakarta.
2. Bapak Hari Purnama, SE, MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.
3. Bapak Lilik Siswanta, SE, MM Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.
4. Dra. Endang Triwahyuni, MM Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan dan pencerahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan dukungan selama di Universitas PGRI Yogyakarta.
6. Pemilik dan Seluruh Karyawan Bakpiapia Jogja Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua dan keluarga yang telah mendoakan dan banyak membantu sehingga tersusunnya Skripsi ini.



8. Teman – teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun masih sangat diharapkan oleh penulis.

Yogyakarta, 6 April 2016

Penulis

**Muhammad Siddiq**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8

## **BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

A. Kajian Teori .....	9
1. Pelatihan .....	9
a. Pengertian Pelatihan .....	9
b. Komponen – Komponen Pelatihan .....	10
c. Manfaat Program Pelatihan .....	11
d. Langkah – Langkah Dalam Mempersiapkan Pelatihan .....	12
e. Tahapan Dalam Proses Pelatihan .....	12
f. Kelemahan Pelatihan .....	14
g. Tujuan Pelatihan .....	15
h. Indikator Pelatihan .....	17
2. Budaya Organisasi .....	19
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	19
b. Fungsi Budaya Organisasi .....	20
c. Dimensi Budaya Organisasi .....	22
d. Tipe Budaya Organisasi .....	23
e. Pembentukan Budaya Organisasi .....	24
f. Indikator Budaya Organisasi .....	25
3. Kinerja .....	26
a. Pengertian Kinerja .....	26
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	27
c. Karakteristik Kinerja Karyawan .....	29
d. Metode Penilaian Kinerja .....	29

e. Karakteristik Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif .....	32
f. Masalah – Masalah Dalam Penilaian Kinerja .....	34
g. Kegunaan Penilaian Kinerja .....	36
h. Indikator Kinerja .....	36
B. Penelitian Terdahulu .....	37
C. Kerangka Berpikir .....	38
D. Perumusan Hipotesis .....	39

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
B. Variabel Penelitian .....	41
C. Metode Penentuan Subyek .....	42
1. Subjek dan Obyek Penelitian .....	42
2. Populasi .....	42
3. Sampel .....	43
D. Metode dan Teknik Pengumpulan Data .....	44
1. Sumber Data .....	44
2. Metode Pengumpulan Data .....	45
E. Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen .....	46
1. Instrumen Penelitian .....	46
2. Uji Instrumen .....	47
a. Uji Validitas .....	47
b. Uji Reliabilitas .....	48

F. Teknik Analisis Data .....	49
1. Analisis Regresi Berganda .....	49
2. Uji Hipotesis .....	50
a. Uji t .....	50
b. Uji F .....	50
c. Koefisien Determinasi .....	51

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	52
1. Deskripsi Tempat Penelitian .....	52
2. Deskripsi Responden .....	53
3. Analisis Deskripsi Variabel .....	56
a. Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) .....	56
b. Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) .....	57
c. Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	58
B. Hasil Uji Instrumen .....	58
1. Hasil Uji Validitas .....	58
a. Uji Coba Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) .....	59
b. Uji Coba Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) .....	60
c. Uji Coba Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	61
2. Hasil Uji Reliabilitas .....	61
C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	63
1. Persamaan Regresi Berganda .....	63

2. Hasil Uji Hipotesis .....	64
a. Uji t Hasil Analisis Individual .....	64
1) Uji Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) .....	64
2) Uji Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) .....	65
b. Hasil Analisis Simultan ( Uji F ).....	65
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	66
D. Pembahasan Hasil .....	67

## **BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

A. Simpulan .....	69
B. Implikasi .....	70
C. Saran .....	71

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
-----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian dari Universitas PGRI Yogyakarta

Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian dari Bakpiapia Jogja Yogyakarta

Lampiran 3 Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 4 Pengantar Angket

Lampiran 5 Daftar Kuesioner

Lampiran 6 Hasil Tabulasi Uji Coba 30 Responden

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Pelatihan

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan

Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Lampiran 13 Hasil Uji Karakteristik Analisis Responden

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur
- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan
- d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Lampiran 14 Rekapitulasi Data Penelitian

Lampiran 15 Hasil Uji Parsial ( uji t )

Lampiran 16 Hasil Uji Simultan ( uji F)

Lampiran 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Semua perusahaan akan berusaha memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan. Selain itu juga harus mampu menjalankan tugas - tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Jika kinerja karyawan meningkat, maka akan berimbas kepada hasil kerja yang baik. Jika hasil kerja baik, maka dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: motivasi, semangat kerja, pelatihan karyawan, gaya kepemimpinan,



kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, kompetisi dan budaya organisasi. Adapun yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah pelatihan karyawan dan budaya organisasi.

Usaha kecil menengah (UKM) adalah salah satu motor penggerak perekonomian di negara Indonesia. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) juga merupakan ‘tulang punggung’ perekonomian di Indonesia. Usaha kecil menengah (UKM) yang ada di negara Indonesia menyumbang sekitar 60% dari PDB (*Product Domestic Bruto*) dan juga memberikan kesempatan kerja pada banyak masyarakat Indonesia. Salah satu indikator kemajuan dari suatu UKM dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Oleh sebab itu, setiap UKM selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam rangka meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka UKM dapat memberikan pelatihan terhadap karyawannya.

Pengembangan UKM perlu mendapatkan perhatian yang besar baik dari pemerintah maupun masyarakat agar dapat berkembang lebih kompetitif bersama pelaku ekonomi lainnya. Kebijakan pemerintah perlu diupayakan lebih kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya UKM. Pemerintah perlu meningkatkan perannya dalam memberdayakan UKM di samping mengembangkan kemitraan usaha yang saling menguntungkan antara pengusaha besar dengan pengusaha kecil, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan mengadakan pelatihan.

UKM merupakan suatu bentuk usaha kecil masyarakat yang pendiriannya berdasarkan inisiatif seseorang. Sebagian besar masyarakat

beranggapan bahwa UKM hanya menguntungkan pihak - pihak tertentu saja. Padahal sebenarnya UKM sangat berperan dalam mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia. Bisnis UKM (Usaha Kecil Menengah) di Indonesia akan terus berkembang dan memberikan peluang usaha bagi mereka yang menyukai dunia wirausaha.

Perkembangan jumlah UMKM periode 2010 - 2011 mengalami peningkatan sebesar 2,57 persen yaitu dari 53.823.732 unit pada tahun 2010 menjadi 55.206.444 unit pada tahun 2011. UMKM merupakan pelaku usaha terbesar dengan persentasenya sebesar 99,99 persen dari total pelaku usaha nasional pada tahun 2011. Jika ditinjau dari proporsi unit usaha pada sektor ekonomi, UMKM yang memiliki proporsi unit usaha dari yang terbesar sampai yang terkecil adalah sebagai berikut : (1) Pertanian, Peternakan, Kehutanan dan Perikanan sebesar 48,85 persen (2) Perdagangan, Hotel dan Restoran sebesar 28,83 persen (3) Pengangkutan dan Komunikasi sebesar 6,88 persen (4) Industri Pengolahan sebesar 6,41 persen (5) Jasa – jasa sebesar 4,52 persen (6) Keuangan, Persewaan dan Jasa Perusahaan sebesar 2,37 persen (7) Bangunan sebesar 1,57 persen (8) Pertambangan dan Penggalian sebesar 0,53 persen (9) Listrik, Gas dan Air sebesar 0,03 persen ([http://www.depkop.go.id/phocadownload/data\\_statistik/statistik\\_UKM/narasi\\_statistik\\_umkm%202010-2011.pdf](http://www.depkop.go.id/phocadownload/data_statistik/statistik_UKM/narasi_statistik_umkm%202010-2011.pdf)).

Bakpiapia Jogja adalah UMKM yang menitikberatkan pada pembuatan makanan ringan yaitu bakpia yang berlokasi di Ruko Bayeman Permai No. 4 Yogyakarta. Awalnya Bakpiapia Jogja dipasarkan disekitar

tempat produksinya saja, tetapi dengan tumbuhnya permintaan konsumen terhadap inovasi bakpia ubi jalar, maka brand Bakpiapia Jogja mulai memasarkannya ke tempat-tempat wisata di Yogyakarta. Sejak awal berdiri tahun 2004 Bakpiapia Jogja berkomitmen akan mutu dari produk ubi jalar, bahan-bahan yang digunakan berkualitas, tidak mengandung pemanis buatan dan bahan pengawet, dijaga kebersihan dan proses produksinya, sehingga semakin banyak orang yang mulai tertarik dengan bisnis ini.

Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan yang baik di tempat penelitian memberi manfaat antara lain untuk meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dan efisien dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, dan meningkatkan kinerja produktif dan keunggulan bersaing.

Bagi organisasi dan sumber daya manusia merupakan aset penting yang menjadi penentu keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan harus mendapat perhatian yang serius agar eksistensi dan perkembangan organisasi dapat berlanjut. Untuk itu organisasi harus menjaga kinerja karyawan agar tetap berkualitas dan dapat ditingkatkan terus dari waktu ke waktu. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme karyawan secara optimal. Dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia yaitu dengan mengadakan pengembangan

karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggaraan program pelatihan.

Dalam organisasi, setiap anggota mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing sehingga diperlukan penyatuan persepsi seluruh anggota atas budaya organisasi. Dengan adanya kesatuan budaya tersebut, maka anggota akan membuat pertimbangan antara budaya sendiri yang disesuaikan dengan budaya organisasi yang terbentuk. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh anggota sebagai penunjuk identitas organisasi. Budaya Organisasi juga menjadi pemersatu anggota, peredam konflik, memotivasi anggota untuk merealisasikan tujuan organisasi dan menciptakan kinerja karyawan. Pengaruh budaya organisasi di tempat penelitian perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Belum optimalnya kinerja karyawan memberi inspirasi bagi penulis untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Melihat begitu pentingnya pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam industri makanan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul **Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bakpia Jogja Yogyakarta.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pengamatan penelitian awal dan latar belakang masalah tersebut di atas, ada beberapa faktor yang diidentifikasi dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, antara lain : pelatihan dan budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan. Permasalahan dalam pelatihan adalah bahwa selama ini sikap karyawan yang belum memenuhi standar pelayanan yang baik sehingga perlu diberikan pelatihan. Salah satu cara yang cepat untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai adalah dengan memberikan program pelatihan SDM yang tepat, terencana dan terus menerus.

Permasalahan dalam budaya organisasi adalah belum adanya tim kerja yang kompak dan orientasi kerja belum sepenuhnya dimiliki oleh karyawan. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

## **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada masalah pelatihan dan budaya organisasi. Pelatihan terdiri atas pelatihan yang diberikan kepada karyawan tentang bagaimana sikap yang baik terhadap pelanggan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan bagian produksi apabila ada menu baru yang akan dibuat.

Batasan masalah pada budaya organisasi meliputi orientasi hasil dan tim kerja karyawan.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bakpiapia Jogja?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bakpiapia Jogja?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bakpiapia Jogja?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bakpiapia Jogja.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bakpiapia Jogja.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bakpiapia Jogja.

## **F. Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil dari kegiatan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk hal - hal sebagai berikut ini :

### **1. Bagi Universitas PGRI Yogyakarta**

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **2. Bagi Perusahaan ( Bakpiapia Jogja )**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Bakpiapia Jogja maksimal.

### **3. Bagi Masyarakat / Pemuda**

Hasil penelitian dapat dijadikan bekal jika suatu saat masyarakat pemuda ingin membuka UKM sehingga dapat menerapkan pengetahuan dan pengalamannya di bidang tersebut. Selain itu dapat memberikan informasi tentang UKM di Yogyakarta.