

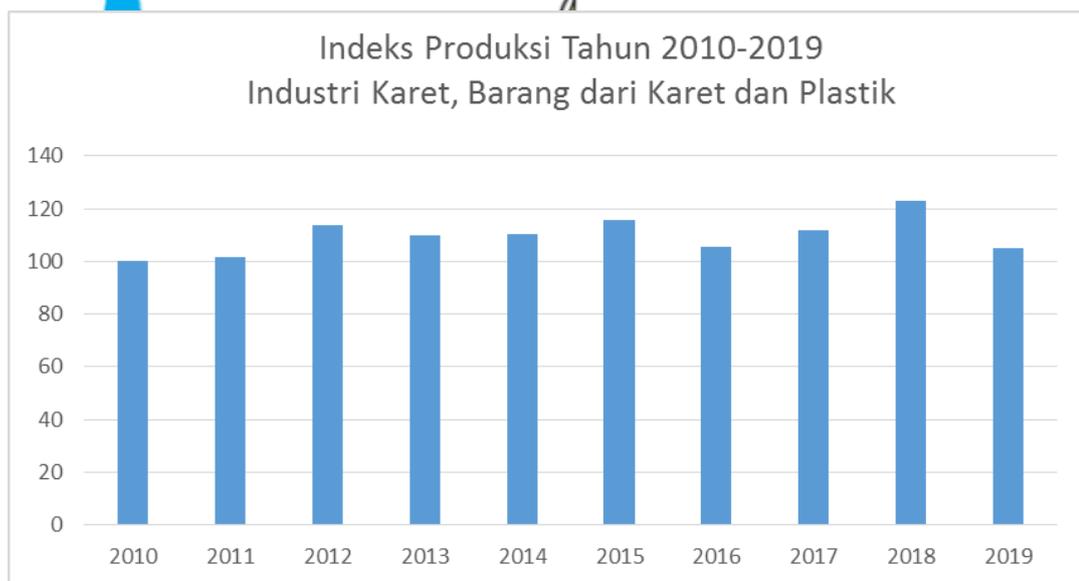
BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Hasil Raya Industries adalah perusahaan yang bergerak di dalam bidang industry kemasan yang memproduksi produk-produk seperti botol dan tutup plastik, belakangan ini menurut kementerian perindustrian, perusahaan-perusahaan yang berada pada sektor kemasan plastik memiliki peran penting dalam rantai pasokan sektor strategis lainnya seperti industri makanan, kosmetika dan elektronik.

Berdasarkan Rencana Induk Pembangunan Nasional (RIPIN) kementerian perindustrian telah menetapkan industri plastik sebagai industri prioritas yang mengalami perkembangan tahun 2015-2019.



Gambar 1.1
Indeks Produksi Industri Karet dan Bahan Karet dan Plastik
Sumber : www.bps.go.id (diolah oleh peneliti)

Industri kemasan plastik merupakan industry kimia hilir dan selalu menjadi *supply chain* barang konsumsi. Berdasarkan diagram diatas dapat terlihat bahwa industri plastik ini memiliki pertumbuhannya cukup tinggi dan potensinya masih besar.

Sebagai perusahaan dalam bidang industri kemasan plastik hal ini dapat menjadi peluang sekaligus tantangan mengingat banyaknya keterbatasan.

Sumber daya manusia (SDM), baik kualitas maupun kuantitas. Karena dalam prespektif manajemen modern, sumber daya manusia merupakan factor terpenting yang menentukan visi dan keunggulan bersaing sebuah organisasi.

Sumber daya manusia dalama perusahaan memegang peranan penting dalam perkembangan aktivitas perusahaan yang bertujuan dapat tercapainya tujuan perusahaan yaitu memperoleh laba sebanyak-banyaknya.

Perusahaan harus mampu membuat usaha-usaha agar sumber daya manusianya memiliki kualitas dan kemampuan yang bagus sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan, setiap perusahaan selalu berupaya untuk menciptakan karyawan yang berprestasi guna memberikan efisiensi kerja yang maksimal.

Produktivitas karyawan sangat penting karena sebagai tolak ukur keberhasilan bisni, semakin baiknya produktivitas karyawan maka akan semakin tinggi juga produktivitas yang perusahaan dapatkan akan semakin tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2010:82) produktivitas memiliki dua dimensi yaitu efektivitas dan efisiensi. Aspek pertama melibatkan pencapaian kualitas kerja yang maksimal, melibatkan pencapaian tujuan yang berkualitas, kuantitas, dan waktu. Aspek kedua adalah membandingkan input dengan penggunaan atau pekerjaan aktual. Dalam setiap organisasi, efisien kerja merupakan masalah yang sangat penting. Efisien kerja dalam suatu organisasi tergantung pada efektifitas kerjasama antar individu dengan kelompok.

Berikut data tabel kehadiran seluruh karyawan PT Hasil Raya Industries selama 6 bulan berturut-turut dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadiran karyawan semakin meningkat setiap bulannya.

Tabel 1.1
Data Rekap Absensi Karyawan
Periode Oktober 2019 – Januari 2020

No	Periode	Cuti Lain-Lain	Cuti Hamil	Cuti Khusus	Izin	Alfa
1	Oktober - November	0,57%	0,45%	0,06%	0,78%	0,32%
2	November – Desember	1,08%	0,44%	0,07%	0,98%	0,38%
3	Desember - Januari	3,28%	0,54%	0,19%	1,20%	0,46%

Sumber : Absensi Karyawan PT Hasil Raya Industries (diolah oleh peneliti,2020)

Dari table 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa kehadiran kerja karyawan terdapat nilai alfa tertinggi jatuh pada periode Desember - Januari dengan jumlah ketidakhadiran mencapai 0,46% dan jumlah izin tertinggi pada periode Desember – Januari dengan jumlah karyawan izin mencapai 1,20%, dan terdapat juga tingkat cuti tertinggi pada periode bulan Desember - Januari dengan jumlah cuti khusus mencapai 0,19% , cuti hamil mencapai 0,54% dan cuti lain-lain sebesar 3,28% .

Semakin tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dapat diartikan bahwa semakin banyaknya bagian proses produksi yang kosong karena karyawan yang bertanggung jawab pada suatu pekerjaan tersebut tidak hadir, dan tentu saja keadaan ini sangat berpengaruh terhadap hasil produktivitas kerja yang di hasilkan.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi kerja karyawan, perusahaan juga perlu memperlihatkan hal-hal seperti pendidikan, pengupahan, insentif, usia dan pengalaman kerja yang menjadi faktor pendorong tercapainya efisiensi kerja (Dwi,2014).

Tingkat pendidikan sangat penting untuk menunjang pendidikan dan berpengaruh pada tingkat efisiensi kerja yang dapat mendorong karyawan mempelajari hal-hal baru dengan lebih mudah. Pendidikan digunakan untuk mempersiapkan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pegawai yang berpendidikan lebih tinggi memiliki kematangan emosi dan kecerdasan yang lebih matang dibandingkan pegawai yang berpendidikan rendah, sehingga orientasi perilakunya semakin tinggi, maka semakin tingginya jenjang pendidikan maka efisiensi kerjanya akan semakin tinggi. Upah dan insentif yang layak yang didapatkan karyawan akan membantu memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga semakin banyaknya motivasi yang didapat maka semakin banyak juga produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu karyawan agar lebih efisien melakukan pekerjaannya hal ini karena karyawan sudah paham terhadap lingkup pekerjaannya dan dapat mengambil inisiatif apabila terhadap permasalahan.

Untuk menjamin peningkatan produktivitas karyawan, terdapat pula factor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan salah satunya lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat

penting dalam pelaksanaan aktifitas pekerjaan. Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar area proses produksi yang berkaitan dengan sirkulasi udara, suhu, dan juga pencahayaan merupakan beberapa indikator yang harus diperhatikan, area kerja yang didominasi dengan mesin-mesin berukuran besar harus dilengkapi dengan pencahayaan yang terang, selain mempermudah karyawan dalam pengecekan dan monitoring mesin-mesin yang beroperasi, pencahayaan yang baik juga berpengaruh mempercepat mendeteksi apabila terjadi kerusakan, serta mampu meminimalisir kecelakaan kerja terhadap karyawan dari kecelakaan kejatuhan benda-benda berat yang berpotensi menimpa karyawan. Hal inilah yang menjadi alasan mengapa kenyamanan visual karyawan menjadi sangat penting karena akan mempengaruhi efisiensi kerja pegawai.

Baik sarana prasarana yang mendukung aktifitas pekerjaannya harus selalu disiapkan dan berada di area yang diperlukan, semuanya harus dilaksanakan sesuai prosedur dan standar yang berlaku sehingga terbentuklah produktivitas yang akan berpengaruh terhadap kerja karyawan.

Tabel 1.2
Hasil Audit 5R

No	Area	Tingkat Kesesuaian					
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	Office DC	93.75%	93.75%	100.00%	81.25%	81.25%	100.00%
2	HRGA + Lobby + Koridor + Toilet + Tangga (Lt. 1 & 2)	68.75%	100.00%	93.75%	62.50%	31.25%	93.75%
3	Office Development	93.75%	93.75%	68.75%	50.00%	93.75%	62.50%
4	Office PPIC	87.50%	93.75%	100.00%	87.50%	75.00%	100.00%
5	Office Produksi	100.00%	100.00%	93.75%	100.00%	100.00%	75.00%
6	QC + Lab	87.50%	87.50%	75.00%	87.50%	81.25%	81.25%
7	Printing	81.25%	81.25%	87.50%	43.75%	93.75%	62.50%
8	Injection	68.75%	37.50%	62.50%	75.00%	62.50%	43.75%
9	MPC	93.75%	75.00%	62.50%	68.75%	62.50%	68.75%
10	Blowing	81.25%	56.25%	62.50%	56.25%	68.75%	56.25%
11	PET	31.25%	43.75%	56.25%	68.75%	100.00%	56.25%
12	Clean Room	100.00%	100.00%	87.50%	87.50%	93.75%	87.50%
13	Mc Gudang Baru	81.25%	62.50%	75.00%	56.25%	75.00%	81.25%
14	Technical Support + Mouldshop + Bengkel	56.25%	87.50%	81.25%	43.75%	62.50%	87.50%
15	Engineering + Sparepart	68.75%	87.50%	87.50%	68.75%	75.00%	93.75%
16	Kompresor + Chiller + Booster + Tower	75.00%	81.25%	56.25%	93.75%	87.50%	81.25%

Tabel 1.2
Hasil Audit 5R (Lanjutan)

17	Warehouse 1 (Raw Material)	75.00%	62.50%	93.75%	100.00%	56.25%	81.25%
18	Warehouse 2 (Finish Good)	43.75%	93.75%	100.00%	87.50%	93.75%	81.25%
19	Warehouse 3 (Gudang Baru)	68.75%	100.00%	87.50%	93.75%	81.25%	87.50%
TOTAL		76.64%	80.92%	80.59%	74.34%	77.63%	77.96%

Sumber : Dokumen Internal PT Hasil Raya Industries (2020)

Dari tabel diatas dapat dilihat jika hasil audit 5R yang dilakukan selama periode Januari sampai Juni memiliki nilai presentase rata-rata sebanyak 78,02%, yang artinya kurang dari 100% ketercapaian untuk hasil audit dengan nilai sempurna, dan masih memerlukan perbaikan dari beberapa indikator seperti kurangnya kebersihan diarea kerja, penataan ruang dan barang yang belum tersusun secara rapi serta belum teraplikasikannya pemberian pelabelan pada setiap tempat penyimpanan barang sehingga hal ini dapat mengakibatkan tercampurnya barang-barang yang tidak sesuai pada tempatnya sehingga barang-barang dan dokumen tidak rapi, udara yang kurang bersih serta kurangnya intensitas cahaya.

Tabel 1.3
Presentase Kesesuaian PH di Area Kerja

No	Area	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	HRGA + Lobby + Koridor + Toilet + Tangga (Lt. 1 & 2)	100.00%	100.00%	100.00%	91.67%	100.00%	100.00%
2	Printing	100.00%	91.67%	91.67%	91.67%	100.00%	91.67%
3	QC + Lab	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
4	Injection	100.00%	100.00%	100.00%	91.67%	100.00%	100.00%
5	MPC	91.67%	100.00%	83.33%	100.00%	100.00%	100.00%
6	Blowing	100.00%	100.00%	83.33%	91.67%	100.00%	100.00%
7	PET	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	91.67%
8	Clean Room	100.00%	100.00%	100.00%	91.67%	100.00%	100.00%
9	Technical Support + Mouldshop + Bengkel	100.00%	100.00%	91.67%	100.00%	100.00%	100.00%
10	Engineering + Sparepart	100.00%	100.00%	83.33%	100.00%	100.00%	100.00%
11	Warehouse 1 (Raw Material)	91.67%	91.67%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Tabel 1.3
Presentase Kesesuaian PH di Area Kerja (Lanjutan)

12	Warehouse 2 (Finish Good)	91.67%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
TOTAL		97.92%	98.61%	94.44%	96.53%	100.00%	98.61%

Sumber : Dokumen Internal PT Hasil Raya Industries (2020)

Dari tabel diatas ddiperoleh hasil audit PH yang pernah dilakukan selama periode Januari sampai Juni memiliki nilai presentase rata-rata sebanyak 97,69%, yang artinya kurang dari 100%, yang artinya ada beberapa hal yang masih harus tetap diperbaiki dalam hal peningkatam, diantaranya adanya beberapa ruangan dengan suhu yang terlalu dingin, ataupun terlalu panas untuk beberapa proses produksi, hal ini tentu saja dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan, kondisi yang ekstrem ~~dilingkungan~~ kerja sebaiknya dihindari karena apabila kondisi ruangan tersebut terlalu panas ataupun terlalu dingin ketika mengenai tubuh manusia dapat mengakibatkan berbagai permasalahan untuk itu sebaiknya kondisi seperti itu perlu ditinjau dan dikaji ulang.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga turut berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya. Budaya organisasi adalah nilai keyakinan, sikap dan etika yang dijadikan sebagai pedoman. Selain itu budaya organisasi merupakan salah satu cara berinteraksi dengan karyawan lainnya.

Budaya organisasi adalah nilai yang mempengaruhi perilaku seluruh anggota organisasi didalam sebuah perusahaan. pada sikap dan perilaku para pekerja dalam suatu perusahaan dan mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Budaya organisasi memegang peranan yang sangat strategis dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, juga dapat digunakan sebagai alat untuk menentukan arah pengembangan organisasi, mengarahkan pada hal-hal apa saja yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi, serta bagaimana cara memecahkannya. Hal yang sangat penting tentang budaya organisasi adalah sebagai system pengontrol setiap perilaku yang diharapkan dapat tercapainya tujuan organisasi (Schein, 2004)

Budaya organisasi mampu membentuk anggota organisasi memiliki rasa tanggung jawab atas pelaksanaan aspek penting dari budaya organisasi tersebut, sehingga tidak adanya perbedaan dalam bekerja, semuanya diatur dan dan

tersusun secara sistematis dan distandarkan secara keseluruhan sesuai dengan lingkup tanggung jawab pekerjaannya. Interaksi karyawan dengan karyawan, interaksi individu dalam bekerja secara team, dukungan manajemen dalam mengambil keputusan dan memberikan tindakan-tindakan terhadap semua aspek yang berada di lingkungan organisasi.

Sementara itu, dapat digambarkan dengan semakin baiknya lingkungan dan budaya dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi maka akan memiliki berdampak pada meningkatnya hasil produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari beberapa deskripsi diatas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada salah satu objek perusahaan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT'Hasil Raya Industries.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi dari penelitian ini adalah:

1. Presentase ketidakhadiran karyawan tinggi
2. Kondisi Lingkungan kerja yang kurang baik
3. Penataan ruang dan barang masih belum tersusun rapi
4. Sirkulasi udara di tempat kerja kurang memadai
5. Kurangnya kerja sama team antar karyawan
6. Budaya masing-masing karyawan masih mendominasi sikap dan kinerja karyawan secara individual.
7. SOP masih belum teraplikasikan dengan baik

1.3 Pembatasan Masalah

Pembahasan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bidang Kajian Sumber Daya Manusia
2. Tema dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja
3. Tempat dilaksanakannya penelitian ini di PT Hasil Raya Industries
4. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif
5. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT Hasil Raya Industries?
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PT Hasil Raya Industries?
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Hasil Raya Industries?
4. Bagaimana pengaruh hubungan budaya organisasi dengan lingkungan kerja pada PT Hasil Raya Industries?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Hasil Raya Industries?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Hasil Raya Industries?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT Hasil Raya Industries?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada PT Hasil Raya Industries
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT Hasil Raya Industries
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT Hasil Raya Industries
4. Untuk mengetahui budaya organisasi dengan lingkungan kerja pada PT Hasil Raya Industries
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Hasil Raya Industries
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Hasil Raya Industries
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT Hasil Raya Industries

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bagi bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan gambaran yang jelas bagi manajemen perusahaan tentang bagaimana menyelesaikan permasalahan di perusahaan yang menyangkut lingkungan kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi peneliti berikutnya serta masyarakat yang khususnya berkecimpung dalam bidang Sumber Daya Manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dapat menambah pengetahuan mengenai tahapan-tahapan menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan sehingga perusahaan mendapatkan manfaat secara langsung dari penelitian ini.

