

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

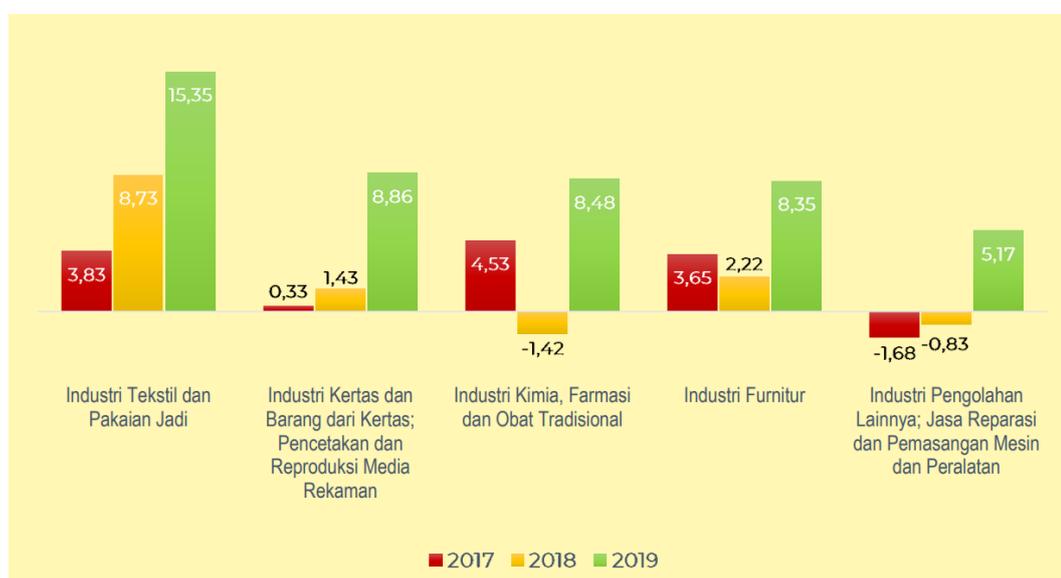
Indonesia merupakan 10 negara penghasil tekstil dan pakaian jadi terbaik di dunia dan peringkat ke 12 di antara eksportir tekstil & pakaian terkemuka di kawasan Perhimpunan Bangsa Bangsa Asia Tenggara (ASEAN). Ini memainkan peran penting dalam perekonomian negara itu, disumbangkan oleh pendapatan ekspor \$ 13,8 miliar pada tahun 2019. Menurut Kementerian Perindustrian Indonesia, “Industri tekstil adalah salah satu penghasil devisa terbesar di Indonesia, dengan nilai ekspor \$ 12,8 miliar tahun 2018, naik 4,9% dari 2017.”

Menurut Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API), “Industri tekstil Indonesia diperkirakan akan tumbuh pada tingkat pertumbuhan tahunan gabungan *Compound Annual Growth Rate (CAGR)* sebesar 5,09% dengan pendapatan selama periode perkiraan 2018-2023.” Industri tekstil dan garmen di Indonesia diperluas di pasar tekstil global, dengan pendapatan, mencapai \$ 39,22 miliar dan 8343,76 kilo metrik ton, berdasarkan volume, dengan CAGRs sebesar 5,74%, menghasilkan pendapatan per orang \$ 66,91 pada tahun 2019.

Hal ini menjelaskan mengapa industri tekstil dan garmen memberikan kontribusi penting bagi perekonomian nasional. Sektor ini dinilai strategis karena merupakan sektor padat karya yang fokus pada ekspor. PT BYC Indonesia adalah perusahaan yang terus meningkatkan kapasitas produksinya. Produksi bersih adalah strategi untuk mengurangi dampak lingkungan dan pada saat yang sama mengurangi konsumsi sumber daya. Fokus utama produksi bersih adalah proses dan pengurangan kerugian yang bertujuan untuk meminimalkan input dan memaksimalkan produksi. Produksi bersih tidak hanya berfokus pada perbaikan teknis, tetapi juga mencakup pandangan terpadu dari semua aspek masalah. Produksi bersih menekankan upaya untuk menghindari pemborosan dan penggunaan sumber daya yang tidak perlu. Produksi yang lebih bersih dapat didefinisikan dalam tiga bagian utama: pencegahan dan minimalisasi, penggunaan kembali dan daur ulang, pengoptimalan dan efisiensi.

Konsep produksi bersih perlu diterapkan pada industri tekstil dan pakaian jadi dengan upaya pencegahan, minimisasi, *reuse*, dan *recycle* pada limbah yang terbentuk. Konsep ini menekankan pada pengurangan pencemaran lingkungan di setiap tahapan proses, sehingga diperoleh keuntungan berupa pengurangan produksi hasil samping, optimasi penggunaan sumberdaya dan peningkatan efisiensi produksi. Produksi bersih diterapkan untuk mengembangkan teknologi yang lebih bersih dengan memakai teknologi yang lebih baik. Berdasarkan Suprihatin (2016:82), produksi bersih merupakan suatu elemen strategis dalam teknologi produksi saat ini. Dengan penerapan produksi bersih, diharapkan industri kertas mampu meningkatkan efisiensi dalam kegiatan produksinya.

Industri tekstil dan pakaian jadi merupakan sektor manufaktur yang mencatatkan pertumbuhan paling tinggi pada triwulan III. Pada tahun 2019 industri tekstil dan pakaian jadi mencapai pertumbuhan sebesar 15,35%, yang merupakan pertumbuhan tertinggi setidaknya sejak tahun 2011. Pertumbuhan terbesar terjadi pada industri Pakaian jadi yang mencapai sebesar 19,48% dari pertumbuhan sebesar 11,02% pada tahun 2018.



Gambar 1.1 Pertumbuhan Industri pada Tahun 2019 (% , yoy)

Sumber: Kementerian Perindustrian, 2020

Dari grafik diatas terlihat bahwa nilai impor pakaian jadi (konveksi) dari tekstil masih mengalami peningkatan yang cukup berarti selama tahun 2019, yaitu

sebesar 9,66%, meskipun kenaikan ini jauh lebih rendah dari peningkatan yang mencapai sebesar 36,33% pada tahun 2018.

Dengan demikian kinerja karyawan harus selalu di tingkatkan agar dapat menghasilkan produk unggulan serta membawa kemajuan bagi perusahaan. Oleh karena itu upaya demi upaya selalu di lakukan PT. BYC Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya keberhasilan suatu perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Produksi PT. BYC Indonesia Periode 2020**

No	Bulan	Tahun	Target Produksi	Hasil Produksi	Produk Cacat
1	Januari	2020	5.000.000	5.103.426	1.276
2	Febuari	2020	5.200.000	5.003.120	829
3	Maret	2020	5.100.000	5.062.921	1092
4	April	2020	1.500.000	1.362.013	102
5	Mei	2020	1.000.000	885.197	42
6	Juni	2020	800.000	862.694	56
7	Juli	2020	1.000.000	1.006.625	67
8	Agustus	2020	2.500.000	2.095.382	248
9	September	2020	2.500.000	2.223.966	183
10	Oktober	2020	3.000.000	2.814.752	355
11	November	2020	3.500.000	3.501.956	491
12	Desember	2020	3.500.000	3.536.005	414
Jumlah			34.600.000	33.458.057	5.155

Sumber : *Data PPIC PT. BYC Indonesia, 2021*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil produksi PT. BYC Indonesia tidak mencapai target yang telah di tentukan perusahaan dan menurun dari tahun sebelumnya dengan jumlah hasil produksi yang di hasilkan adalah 33.458.057 sedangkan target produksi pada tahun tersebut adalah 34.600.000, serta produk cacat yang dihasilkan masih terbilang cukup banyak jika di badingkan dengan tahun sebelumnya.

Persoalan yang mendasar bagi sebuah perusahaan adalah menciptakan budaya kuat atau dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan

untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Pada PT. BYC Indonesia memiliki budaya kerja 5K 1B yang diterapkan di dalam perusahaan, yaitu;

1. Kerja jujur

PT. BYC Indonesia mengajarkan ke semua karyawan agar memiliki kejujuran dalam bekerja. Dengan berperilaku jujur, diharapkan produktivitas karyawan dapat semakin meningkat dan kejujuran menjadi pondasi dasar di dalam bekerja. Sehingga rasa kepercayaan antara perusahaan dan karyawan dapat tercipta dengan baik.

2. Kerja keras

Karyawan PT. BYC Indonesia harus bekerja secara profesional dan bertanggung jawab dalam pekerjaan, yaitu dengan bekerja keras untuk mendapatkan pencapaian hasil yang terbaik.

3. Kerja cerdas

Karyawan PT. BYC Indonesia harus bekerja dengan cerdas agar dapat menghadapi persaingan global yang semakin ketat, juga agar visi and misi perusahaan dapat segera tercapai.

4. Kerja tuntas

Karyawan PT. BYC Indonesia diwajibkan untuk mengerjakan pekerjaannya sampai selesai sehingga tidak ada pekerjaan yang masih tertunda. Karena menunda pekerjaan artinya sama dengan menunda kesuksesan.

5. Kerja ikhlas

Karyawan PT. BYC Indonesia menjalankan pekerjaan secara ikhlas dan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan. Karena mereka menyadari bahwa keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan adalah juga kesejahteraan untuk semua keluarga karyawan.

6. Berdoa

Karyawan PT. BYC Indonesia selalu berdoa kepada Tuhan agar segala kerja keras yang sudah dilakukan mendapat kemudahan, perlindungan dan berkah yang baik dari Tuhan.

Budaya yang kuat pada PT. BYC Indonesia sangat berpengaruh dalam meningkatkan konsistensi seseorang dalam berperilaku. Dengan kata lain, budaya

kerja menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja atau *performance* seseorang dalam perusahaan. Budaya yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa dari dalam diri karyawan sehingga apabila hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka tujuan dari suatu organisasi akan terwujud. Dikutip dari kemhan.go.id Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja bahwa Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* reformasi birokrasi 2010-2025 mengamanatkan salah satu area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi adalah pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*).

Budaya kerja yang di adakan pada PT. BYC Indonesia bertujuan untuk memotivasi serta memaksimalkan kompetensi yang di miliki setiap karyawannya tersebut. Kompetensi merupakan keahlian untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau kewajiban yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan-pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang dicirikan oleh *profesionalisme* dalam suatu bidang atau pekerjaan tertentu yang dilakukan, sebagai unggulan bidang tersebut. Para karyawan PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing sebagian besar kurang mempunyai kompetensi dalam melakukan budaya kerja didalam perusahaan karena desain pekerjaan tidak sesuai dengan jurusan karyawan tersebut. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Karena itu dibutuhkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia untuk menciptakan budaya kerja karyawan yang baik dan dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan dan juga dapat meningkatkan kompetensi personal yang terlibat didalamnya.

Menentukan baik buruknya suatu pekerjaan ditunjang oleh Sumber daya manusia yang ada karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Dimana semua akan berpengaruh pada efektivitas dari sumber daya manusia yang dimiliki setiap organisasi yang ada, terstruktur dan memiliki teknologi dalam suatu organisasi. Di zaman sekarang ini dengan begitu pesatnya perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga setiap individu dituntut untuk dapat menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, untuk dapat menunjang kinerja kita sehingga akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari. Bahkan sistem sarana dan prasarana dalam organisasi dapat terus berkembang dan terus disempurnakan seiring berjalannya waktu, sehingga suatu organisasi dapat berkembang sesuai dengan sumber daya manusia yang ada. Perubahan yang segera dapat dilakukan adalah peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Dimana semua akan berpengaruh pada efektivitas dari sumber daya manusia yang dimiliki setiap organisasi. Kompetensi dalam hal ini didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar performance yang ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2015:317-318).

Terdapat beberapa temuan hasil dari penelitian terdahulu terkait pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebagai objek penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ainur dan Satria (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Selanjutnya terdapat temuan penelitian dari Abdul Rizal, Fakhry Zamzam dan Luis Marnisah (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya” Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh kepada peningkatan kinerja Perusahaan Daerah Pasar

Palembang Jaya dengan besaran regresi mencapai 47,1%, sedangkan 52,9% lagi dipengaruhi variasi variabel lain. Variabel yang paling besar pengaruhnya dalam peningkatan kinerja pada Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya adalah meningkatkan kompensasi karyawan dengan mempertimbangkan beban kerja. Di lanjut dengan penelitian dari Riza Faizal, Maman Sulaeman, dan Ismayudin Yulizar (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan” Terdapat pengaruh positif secara parsial dan secara simultan budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis teruji kebenarannya. Artinya jika strategi yang meliputi budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan bank bjb kcp Tasikmalaya, Garut dan Ciamis akan semakin baik. Serta penelitian oleh Andi Eko Prasetyo (2015) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Banyuwangi” menyatakan bahwa Budaya kerja (Eksplisit) maupun Budaya kerja (implisit) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi. Dan penelitian yang dilakukan oleh Regina Pusparani Lestari (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Kerja Eksplisit Dan Implisit Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv. Pilars Konsultan Dan Cv. Wijasena Konsultek Jember)” berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja eksplisit dan implisit berpengaruh terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan pada CV. Pilars Konsultan dan CV. Wijasena Konsultek Jember. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilanjut dengan penelitian oleh Kevin Indajang, Jufrizen dan Azuar Juliandi (2020)

dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepada Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi guru tidak memoderasi hubungan antar budaya organisasi dan kinerja guru, kompetensi guru tidak memoderasi hubungan antara kepemimpinan kepada sekolah dan kinerja guru dari Yayasan Sultan Agung Pematangsiantar.

Berdasarkan hasil temuan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas serta melihat fenomena yang telah terjadi pada Departemen Dyeing pada PT. BYC Indonesia, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait budaya kerja, kompetensi dan kinerja. Untuk itu budaya kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga menghasilkan kinerja terbaik. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Dyeing PT BYC Indonesia**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat teridentifikasi masalah antara lain sebagai berikut:

1. Hasil produksi tidak tercapai.
2. Penurunan hasil produksi dari tahun sebelumnya.
3. Produk cacat yang dihasilkan cukup banyak.
4. Karyawan kurang menerapkan budaya kerja.
5. Kurangnya dorongan untuk penerapan budaya kerja.
6. Kurangnya kompetensi karyawan.
7. Kesesuaian tingkat kompetensi dalam organisasi masih kurang.
8. Kurangnya fasilitas dalam mendukung kompetensi karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan agar peneliti lebih fokus kepada masalah-masalah pokok, sehingga memberikan hasil penelitian yang optimal. Berikut variabel yang akan diteliti tersebut dibatasi sebagai berikut:

1. Bidang kajian manajemen SDM.
2. Variabel terdiri dari budaya kerja, kompetensi dan kinerja karyawan yang bekerja di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing.
3. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah berdasarkan latar belakang penelitian, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing?
2. Bagaimana kompetensi di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing?
4. Adakah korelasi antara budaya kerja dan kompetensi di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing?
5. Adakah pengaruh parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing?
6. Adakah pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing?
7. Adakah pengaruh simultan budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Serta tujuan penelitian ini untuk mengetahui, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing.

4. Untuk menguji korelasi antara budaya kerja dan kompetensi di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing.
5. Untuk menguji pengaruh parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing.
6. Untuk menguji pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing.
7. Untuk menguji pengaruh simultan budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. BYC Indonesia Departemen Dyeing.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu manfaat teoristis dan manfaat praktis.

### **1.6.1 Manfaat Teoristis**

1. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Buana Perjuangan Karawang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan bacaan dan acuan pustaka, yang dapat memberi masukan bagi pihak-pihak yang berminat akan topik ini.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan agar menerapkan budaya kerja yang tepat, memperhatikan kompetensi sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. BYC Indonesia.