

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Industri manufaktur memegang peranan penting di dalam perekonomian Indonesia karena kemampuannya untuk menghasilkan produk yang dapat diperdagangkan dan membuka lapangan kerja (Silalahi, 2014). Dalam kegiatannya industri manufaktur mengubah suatu barang dasar secara mekanis, kimia atau dengan tangan menjadi barang jadi atau setengah jadi dan atau yang kurang nilainya menjadi barang yang lebih tinggi nilainya, dan sifatnya lebih dekat kepada pemakai akhir (Holzi dan Sogner, 2004 dalam Darmawan Arif, 2016).

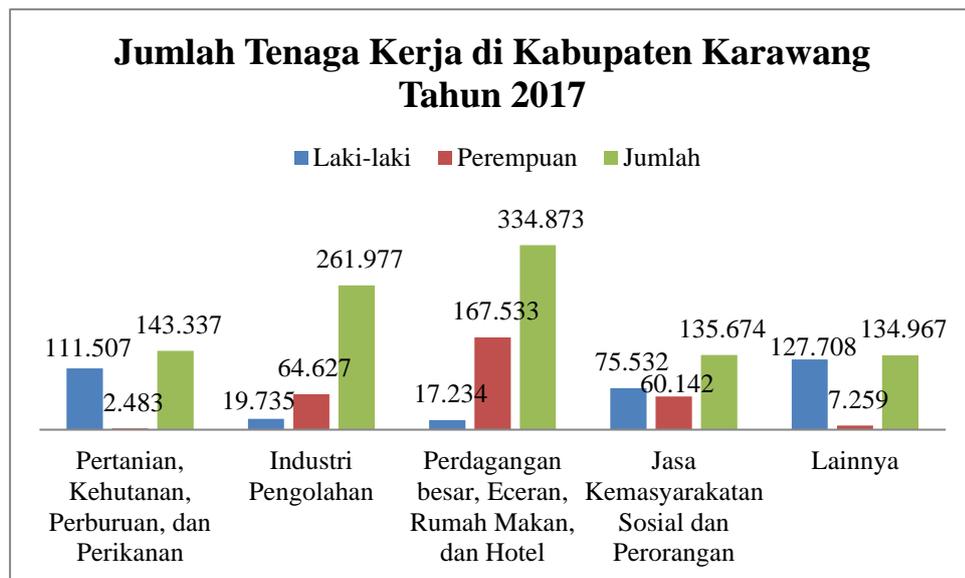
Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tahun 2017 (BPS) bahwa jumlah tenaga kerja yang ada di Kabupaten Karawang dilihat dari jumlah penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja selama seminggu lalu menurut lapangan pekerjaan utama dan jenis kelamin di Kabupaten Karawang 2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1  
Jumlah Tenaga Kerja Di Kabupaten Karawang Tahun 2017

Lapangan Pekerjaan Utama	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	111.507	24.830	143.337
Industri Pengolahan/ <i>Manufacturing</i> <i>Industry</i>	197.350	64.627	261.977
Perdagangan besar, Eceran, Rumah Makan, dan Hotel	172.340	167.533	334.873
Jasa Kemasyarakatan Sosial dan Perorangan	75.532	60.142	135.674
Lainnya	127.708	7.259	134.967
<b>Karawang</b>	<b>691.437</b>	<b>319.391</b>	<b>1.010.828</b>

Sumber : Survei Angka Kerja Nasional BPS Kabupaten Karawang Tahun 2017

Hasil dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang ada di Kabupaten Karawang yaitu pertanian sebanyak 143,337 orang (14,18%), industri sebanyak 261,977 orang (25,92%), perdagangan sebanyak 334,873 orang (33,13%), jasa kemasyarakatan sebanyak 135,674 orang (13,41%), sedangkan yang lainnya sebanyak 134,967 orang (13,35%). Sebagai gambaran berikut adalah grafik dari jumlah tenaga kerja yang ada di Kabupaten Karawang Tahun 2017 yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.1  
Jumlah Tenaga Kerja di Kabupaten Karawang Tahun 2017  
Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang 2018

Industri plastik merupakan salah satu kelompok industri sektor kemasan dan plastik. Kemasan plastik saat ini mendominasi industri makanan di Indonesia, menggeser penggunaan kemasan logam dan gelas. Hal ini disebabkan karena kelebihan dari kemasan plastik yaitu ringan, fleksibel, multiguna, kuat, tidak bereaksi, tidak karatan dan bersifat termoplastis (*heat seal*), dapat diberi warna dan harganya yang murah. Kelemahan dari plastik karena adanya zat monomer dan molekul kecil dari plastik yang mungkin bermigrasi ke dalam bahan pangan yang dikemas. Plastik sering dibedakan dengan resin, karena antara plastik dan resin tidak jelas perbedaannya. Secara alami, resin dapat berasal dari tanaman seperti balsam, damar, terpentin, oleoresin dan lain-lain. Tapi kini resin sintesis

sudah dapat diproduksi misalnya selofan, akrilik seluloid, formika, nilon, fenol formaldehida resin dan sebagainya.

Industri kemasan plastik berperan penting dalam rantai pasok bagi sektor strategis lainnya seperti industri makanan dan minuman, farmasi, kosmetika, serta elektronika. Berdasarkan Rencana Induk Pembangunan Industri Nasional (RIPIN), Kementerian Perindustrian menetapkan industri plastik hilir sebagai sektor prioritas pengembangan pada tahun 2015-2019. Kemenperin mencatat, jumlah industri plastik hingga saat ini mencapai 925 perusahaan yang memproduksi berbagai macam produk plastik. Sektor ini menyerap tenaga kerja sebanyak 37.327 orang dan memiliki total produksi sebesar 4,68 juta ton.

PT. Plasindo Lesatari adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi kemasan atau *Flexible Packaging*. Pengemasan memegang peranan yang I-2 besar dan penting dalam kehidupan sehari – hari manusia. Karena manusia hampir selalu menggunakan produk – produk yang dikemas, seperti makanan & minuman, kosmetik, obat-obatan ataupun produk – produk kebutuhan rumah tangga lainnya, maka pasti akan selalu “bertemu” kemasan. Oleh karena itu, maka kemasan harus dibuat dengan memenuhi standar yang tinggi dan memenuhi syarat – syarat yang sudah ditetapkan baik oleh BPOM ataupun oleh lembaga – lembaga Internasional, Sehingga, produk – produk yang dikemas tersebut bisa dikonsumsi dengan baik, sehat dan aman. Secara global ada 4 (empat) sektor industri pengguna kemasan. Sektor industri makanan & minuman adalah sektor industri terbesar pengguna kemasan. Sektor ini menguasai sekitar 51% penggunaan kemasan, diikuti sektor industri rumah tangga 25%, sektor industri lain 15%, dan yang terakhir sektor industri farmasi dan kecantikan 9%.

PT. Plasindo Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan kemasan-kemasan. Adapun hasil atau produk yang dihasilkan oleh PT. Plasindo Lestari adalah meliputi : *Printing Film Packaging* (produk makanan, minuman, *oil*, *Water cup*), Metalize Film, Hologram Film. Hasil produksi di PT. Plasindo Lestari bukan hanya untuk komoditi local saja akan tetapi juga menjadi komoditi *ekspor*, dengan prosentase 70 % untuk local dan 30 % untuk *ekspor*.

Sumber daya (*resource*) yang memiliki peranan penting dalam organisasi bisnis maupun non bisnis adalah manusia. Peranan penting dari sumber daya manusia (*human resources*) adalah penciptaan nilai bagi organisasi dimana mereka bekerja. Nilai yang diwujudkan oleh sumber daya manusia berlandaskan pada asumsi dasar yang telah mereka sepakati sebelum mereka menjalankan roda organisasi dalam mencapai tujuannya. Struktur organisasi menggambarkan keorganisasian sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi, maka seharusnya bagi setiap aktivitas bisnis maupun non bisnis, baik yang bentuknya perusahaan atau organisasi sosial harus mencurahkan perhatiannya kepada karyawan sejak awal.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaan atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya.

Keberhasilan kinerja individu dalam organisasi didorong oleh motivasi yang ada dalam jiwa individu. Keberhasilan yang telah dicapai oleh individu telah melalui proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang membuahkan kinerja yang baik dan kesuksesan dalam berkarya. Tercapainya tujuan organisasi hanya akan terjadi jika ada upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antar kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan baik maka kinerja sebuah organisasi juga akan menjadi baik (Prawirosentono, 2011: 121).

Dalam penelitian Sabir *et al.* (2012) menyatakan kinerja karyawan adalah elemen penting yang ada pada setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi. Ermawati dan Ardani (2013) menyatakan bahwa untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas, maka penting bagi para pemimpin untuk memperhatikan budaya perusahaan dan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil wawancara dengan ibu Eli yaitu pihak dari HRD PT. Plasindo Lestari, menyatakan kinerja karyawan di perusahaan PT. Plasindo Lestari di pengaruhi oleh 5M yaitu terdiri dari *Man* (Manusia), *Machines* (Mesin), *Money* (Uang/Modal), *Method* (Metode/Prosedur), dan *Materials* (Bahan baku). 5M ini sangat berdampak pada produksi barang, faktor ini sangat berpengaruh dalam proses produktivitas barang yang akan dihasilkan oleh perusahaan untuk melihat hasil kinerja karyawan tersebut. Sambung ibu Eli, Menurut beliau antara karyawan sering terjadi salah paham karena faktor tertentu seperti faktor pribadi yang dibawa kedalam lingkungan pekerjaan. Akan tetapi masalah tersebut dapat diselesaikan dengan musyawarah antar karyawan

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu kinerja organisasi karena sumber daya manusia berperan sebagai perencana sekaligus pelaksana dan evaluator seluruh program yang ditetapkan oleh organisasi. Berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya di tentukan oleh sumber daya manusia yang melaksanakan program tersebut. Salah satu faktor yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi membentuk sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yaitu: (1) budaya mempunyai suatu peranan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, (2) budaya membawa suatu rasa indentitas bagi anggota organisasi, (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada area yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang, (4) budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem, (5) budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. (Robins 2006:725) dalam (Winanti, 2013).

Dalam penelitian Rizky, dkk (2014) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan. Menurut Maith (2015), budaya organisasi membuat suatu perusahaan untuk berhasil dan

menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Dalam penelitian. Habib *et al.* (2014) menyatakan bahwa secara spesifik budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan ditentukan oleh kondisi kerjasama tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku di perusahaan tersebut.

Budaya organisasi pada PT. Plasindo Lestari tercermin dalam nilai-nilai yang dianut perusahaan. Nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan yaitu Komitmen 5R yaitu 1) Ringkas, 2) Rapi, 3) Resik, 4) Rawat, dan 5) Rajin. Pada Nilai-nilai Perusahaan PT. Plasindo Lestari tersebut mencerminkan bagaimana perusahaan berupaya untuk membangun budaya organisasi yang baik.

Tabel 1.2  
Data Absensi PT Plasindo Lestari Periode 01 Januari - 31 Desember 2018

Division	Absensi					
	Sakit	IPG	Alpa	Terlambat	Cuti	Pulang Cepat
<b>CONVERTING</b>	2	0	0	1	27	2
<b>FILM MAKING</b>	1	0	0	2	4	1
<b>NON PROD.</b>	6	0	0	1	5	2
<b>TOTAL</b>	9	0	0	4	36	5

Sumber : PT. Plasindo Lestari Tahun 2018

Tabel 1.3  
Data Absensi PT Plasindo Lestari Periode 01 Januari - 31 Desember 2018 dalam persen (%)

Division	Absensi					
	Sakit	IPG	Alpa	Terlambat	Cuti	Pulang Cepat
<b>CONVERTING</b>	0,17%	0	0	0,17%	2,25%	0,08%
<b>FILM MAKING</b>	0,08%	0	0	0,08%	0,33%	0,17%
<b>NON PROD.</b>	0,50%	0	0	0,17%	0,42%	0,08%
<b>TOTAL</b>	0,75%	0	0	0,42%	3,00%	0,33%

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat. Ini menunjukkan bahwa tingkat keterambatan masih tinggi sehingga menyebabkan kinerja mereka juga tidak maksimal dan akan berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan.

Motivasi dipilih sebagai salah satu faktor yang sangat erat kaitannya dengan kinerja karena semua karyawan membutuhkan semangat serta dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Demi tercapainya tujuan perusahaan dengan baik, karyawan memerlukan motivasi agar dapat bekerja dengan rajin dan giat. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal, sehingga dengan motivasi kerja yang rendah, maka karyawan tidak akan semangat dalam bekerja dan mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti yang dipaparkan oleh Nawawi dalam Kurnia, Sunuharyo dan Utami, 2013 bahwa “Apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja, sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan”. Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan atau pengakuan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dengan baik untuk kemajuan perusahaan. Penghargaan atau pengakuan tersebut dapat berupa *reward* sebagai *employees of the month* ataupun bonus di akhir bulan kepada karyawan berprestasi. Sedangkan usaha atau upaya guna mencapai tujuan tersebut juga menimbulkan perilaku, baik yang berwujud kegiatan terarah kepada tujuan atau lebih pada tujuan itu sendiri.

Dalam penelitian Funso *et al.* (2016) menyatakan bahwa diperlukan suatu motivator bagi karyawan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik, maka karyawan akan bersedia bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Chaudhary and Sharma (2012), motivasi karyawan berarti proses di mana organisasi menginspirasi karyawan dengan bentuk imbalan, bonus, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja karyawan memberikan perilaku positif dari pelaku organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai suatu cara memandang dasar tanggapan yang menggambarkan penghargaan bagi individu-individu dalam organisasi. Motivasi intrinsik mengacu pada penghargaan atas kinerja suatu tugas datang dari dalam individu yang menjalankan tugas dan dari aktivitas atau tugas itu sendiri. Motivasi ekstrinsik mengacu pada kinerja

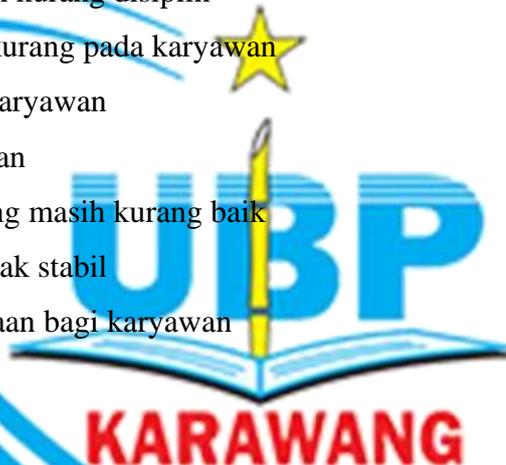
suatu aktivitas disebabkan karena aktivitas mengarah pada beberapa penghargaan eksternal (penghargaan yang diberikan oleh orang lain ketimbang pelaksana tugas itu sendiri) seperti halnya upah, status, pertemanan, pengakuan, manfaat lebih yang tidak biasanya dan lain sebagainya.

Dilandasi oleh pemikiran dan latar belakang yang demikian, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Plasindo Lestari**”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diurutkan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Karyawan yang masih kurang disiplin
2. Motivasi kerja yang kurang pada karyawan
3. Selisih paham antar karyawan
4. Konflik antar karyawan
5. Kinerja karyawan yang masih kurang baik
6. Produktifitas yang tidak stabil
7. Kurangnya penghargaan bagi karyawan



## 1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat pembatasan masalah, agar permasalahan yang diteliti tidak melebar ke hal yang tidak berhubungan dengan penelitian dan akan menyulitkan peneliti. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bidang ilmu yang digunakan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
2. Tentang budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan
3. Tempat penelitian di PT Pindo Lestari
4. Populasi yang digunakan yaitu pada Divisi *Film Making*
5. Menggunakan analisis jalur/ *path analysis* dengan alat bantu SPSS (*statistical Package for the Social Sciences*) untuk pengolahan data.

#### 1.4 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT Plasindo Lestari?
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada PT Plasindo Lestari?
3. Bagaimana Kinerja karyawan pada PT Plasindo Lestari?
4. Seberapa besar hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja pada PT. Plasindo Lestari?
5. Seberapa besar pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Plasindo Lestari?
6. Seberapa besar pengaruh simultan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Plasindo Lestari?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji budaya organisasi pada PT Plasindo Lestari
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji motivasi kerja pada PT Plasindo Lestari
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kinerja karyawan pada PT Plasindo Lestari
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja pada PT. Plasindo Lestari
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Plasindo Lestari
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh simultan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Plasindo Lestari



## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan atau pengetahuan tentang penerapan teori- teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Sebagai wahana bagi peneliti untuk menambah pengetahuan seputar budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai pengembangan Ilmu Pengetahuan bagi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Buana Perjuangan Karawang.
4. Menambah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa jurusan manajemen yang akan meneliti masalah yang sama, yaitu Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasindo Lestari

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan, serta dapat digunakan untuk menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan.

