

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Sejarah CV. AS Plastik

Berawal dari tahun 1977, Bapak Oong Sundjadja membuka sebuah usaha sablon plastik yang bernama CV. Jaya Sentosa. Perusahaan ini merupakan usaha keluarga. Usaha yang dijalankan hanya sebatas menyablon plastik. Pada tahun 1977 - 1979 CV. Jaya Sentosa hanya memiliki karyawan yang berjumlah kurang dari 20 orang.

Seiring berjalannya waktu, permintaan dalam penyablonan plastik mulai meningkat setiap tahunnya. Dikarenakan dalam kehidupan sehari-hari, plastik mulai sering digunakan. Plastik begitu melekat dalam kehidupan masyarakat. Contoh yang mudah saja seperti konsumen ketika membeli produk barang yang sudah sangat diwajibkan dikemas dengan plastik, membeli jajanan kaki lima dikemas dengan plastik, makalah yang telah kita kerjakan agar tidak terlipat dan rusak maka akan dikemas dengan plastik. Sektor usaha dalam produksi plastik di tahun tersebut masihlah sangat sedikit.

Tiba di tahun 1983, CV. Jaya Sentosa mulai mencoba mengembangkan usahanya lebih besar lagi dengan cara menambahkan jumlah karyawan serta jam produksi yang lebih banyak dari sebelumnya. Di tahun 1983, CV. Jaya Sentosa sudah memiliki karyawan yang hampir mencapai 60 orang. Dalam usahanya tersebut, lokasi tempat penyablonan mulai dikembangkan menjadi dua tempat dan target pasar sudah mulai diperluas untuk sektor Bandung Kota, Bandung Selatan, Bandung Barat, dan sekitarnya. Pada tahun 1994, CV. Jaya Sentosa mengembangkan lagi bisnis usahanya dalam tahap produksi plastik sendiri dengan menggunakan bahan produksi dari biji plastik.

Pada tahun 2012, Bapak Auw Yan Po yang merupakan bagian dari keluarga Bapak Oong Sundjadja memutuskan untuk berpisah dan mendirikan perusahaannya sendiri, yang kemudian diberi nama CV. AS Plastik dengan memproduksi plastik sablon dan plastik kemasan yang tidak jauh berbeda dari perusahaan sebelumnya.

Produksi CV. AS Plastik ini sendiri sudah memiliki nama paten produksinya dengan nama "CAP KURA-KURA". Perusahaan ini juga merupakan perusahaan industri skala menengah yang bergerak khususnya di bidang produksi. Barang manufaktur yang diproduksi sudah diperbanyak dengan produk-produk baru seperti

kertas makanan yang berbahan baku biji plastik, kemasan gelas minuman plastik, plastik bening, plastik kantong hitam dll.

CV. AS Plastik ini berlokasi di Jalan Sadang no 116. Margahayu Tengah, Bandung, Jawa Barat. Jumlah karyawan yang dimiliki CV. AS Plastik dari tahun ketahun terus meningkat, dikarenakan meningkatnya kebutuhan produk plastik di Indonesia setiap tahun nya. Hingga saat ini karyawan yang dimiliki CV. AS Plastik telah mencapai 130 orang, dimana lokasi produksi dibagi menjadi dua bagian yaitu pabrik produksi proses biji plastik dan tempat packaging serta gudang plastik itu sendiri.

1.1.2. Logo Perusahaan

Logo perusahaan CV. AS Plastik dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Logo CV. AS Plastik
Sumber: CV. AS Plastik

Penjelasan makna dari logo CV. AS Plastik:

- a. Lambang huruf “A” diambil dari inisial nama pendiri CV. AS Plastik yaitu Bapak Auw Yan Po.
- b. Lambang huruf “S” diambil dari inisial nama istri dari Bapak Auw Yan Po yaitu Ibu Siska.
- c. Tulisan “PLASTIK” menjelaskan sektor usaha yang diproduksi secara garis besar oleh CV. AS Plastik.

1.1.3. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi CV. AS Plastik adalah sebagai berikut:

Visi:

Menjadi motor pendorong kemajuan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah melalui produk yang dihasilkan dan layanan yang diberikan

Misi:

- a. Menghasilkan produk dengan kualitas yang sesuai dengan harapan pelanggan.
- b. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia tanpa henti, demi tercapainya perbaikan mutu kerja di setiap bidang.

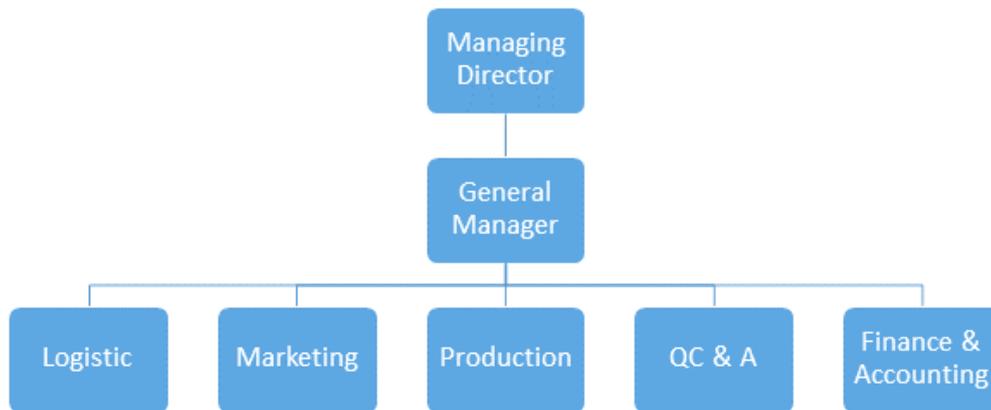
- c. Memberikan pelayanan yang lebih baik dari harapan pelanggan.
- d. Menggiatkan kerjasama yang sinergis dengan rekanan dan pelanggan agar dapat tumbuh dan berkembang bersama.

1.1.4. Jenis Produk Perusahaan

Produk yang dihasilkan oleh CV. AS Plastik adalah produk-produk plastik seperti kertas makanan, selain itu juga ada plastik bening, dll. Produk tersebut dibuat secara manual melalui proses biji plastik hingga menghasilkan produk plastik tersebut.

1.1.5. Struktur Organisasi

Dalam sebuah perusahaan, struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting. Struktur organisasi pada objek yang akan diteliti yaitu CV. AS Plastik dapat dilihat pada Gambar 1.2.



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi CV. AS Plastik

Sumber: Data Internal CV. AS Plastik

Berdasarkan pada Gambar 1.2 menunjukkan struktur organisasi yang ada pada CV. AS Plastik, yang mana setiap bagian memiliki peran kerja sebagai berikut:

- a. *Managing Director* mempunyai peran sebagai pimpinan tertinggi pada perusahaan.
- b. *General Manager* mempunyai peran sebagai wakil dari *Managing Director* yang bertugas menghubungkan divisi yang berada di bawah *General Manager* untuk dapat berkoordinasi dengan *Managing Director*. *General Manager* pada CV. AS Plastik membawahi divisi *Logistic*, *Marketing*, *Production*, *QC & A*, *Finance & Accounting*.
- c. *Logistic* mempunyai peran dalam mencatat pengelolaan barang inventaris perusahaan mulai dari pemindahan, penyimpanan, pengadaan, dan pemeliharaan..

- d. *Marketing* mempunyai peran untuk memasarkan hasil produksi perusahaan agar produk tersebut dapat dikenal dan diminati oleh masyarakat.
- e. *Production* mempunyai peran dalam kegiatan produksi pada perusahaan.
- f. *QC & A* mempunyai peran meneliti selama proses produksi baik sebelum, selama, dan setelah proses produksi agar memperoleh standar mutu sesuai yang telah ditetapkan.
- g. *Finance & Accounting* mempunyai peran untuk mengelola laporan keuangan dan mencatat hasil transaksi.

1.2. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggungjawab.

Organisasi mempunyai tujuan tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi (Listianto dan Setiaji, 2005:2).

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Setiyawan dan Waridin, 2006:184).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:181-198), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya

perusahaan. Budaya perusahaan adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005:79). Dalam setiap perusahaan, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan dicapai. Dengan budaya perusahaan yang baik, biasanya perusahaan akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan perusahaan dengan mengandalkan kekuatan yang ada di perusahaan (Setiyawan dan Waridin, 2006:190).

Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal. CV. AS Plastik merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan plastik makanan bening dan mempunyai karyawan sebanyak 130 karyawan. Hasil produksinya dipasarkan ke pasar dalam negeri. Namun kinerja karyawan CV. AS Plastik dinilai menurun sejak tahun 2017 lalu. Kinerja utama organisasi pada CV. AS Plastik ditandai berdasarkan keberhasilan target produksi plastik tiap tahun nya sebagaimana pada Tabel 1.1.

TABEL 1. 1
DATA KINERJA ORGANISASI TAHUN 2016, 2017, 2018

No	Tahun	CV. AS Plastik		
		Target	Realisasi	Presentase
1.	2016	1408 ton	1450 ton	102,98%
2.	2017	1503 ton	1426 ton	94,88%
3.	2018	1538 ton	1481 ton	96,30 %

Sumber: Data Olahan Penulis dari Internal HR CV. AS Plastik

Dapat dilihat pada Tabel 1.1 bahwa kinerja CV. AS Plastik setiap tahunnya berfluktuasi. Pada produksi di tahun 2016 berhasil melebihi target produksi karena pencapaian di tahun 2016 yang mencapai 1450 ton dari target 1408 ton dengan presentase 102,9% dan tahun 2017 masih belum mencapai target karena ditunjukkan dengan pencapaian hasil produksi hanya mencapai 1426 ton dimana target di tahun 2017 adalah 1503 ton dengan presentase 94,88% dilanjutkan di tahun 2018 yang masih belum mencapai target dimana hanya dapat produksi 1481 ton dengan target 1538 ton

dengan presentase 96,30%. Pada produksi plastik dalam dua tahun terakhir masih belum dapat mencapai target.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HR CV. AS Plastik, Prestasi kerja karyawan CV. AS Plastik ditentukan oleh Key Performance Indicator (KPI) individu yang telah disepakati dengan menggunakan penilaian 360 derajat yang bisa dilihat pada Tabel 1.2.

TABEL 1. 2
KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI) INDIVIDU

Nilai Prestasi	Keterangan	Range Nilai
P1	Baik Sekali	≥ 100
P2	Baik	$\geq 80 - \geq 90$
P3	Cukup	$\geq 70 - \geq 80$
P4	Buruk	< 70

Sumber: Data Internal HR CV. AS Plastik

Data pada Tabel 1.2 adalah KPI individu yang telah dicapai dan menghasilkan rangkuman penilaian karyawan secara keseluruhan. Dengan menggunakan KPI individu diatas didapatkan data presentase hasil pencapaian kinerja individu dari 20 karyawan sebagai berikut:

TABEL 1. 3
DATA PRESENTASE HASIL PENCAPAIAN KERJA INDIVIDU

Tahun	Jumlah	P1	P2	P3	P4
2016	130	7,3%	90%	2,7%	0%
2017	130	3%	92,7%	4,3%	0%
2018	130	0%	83%	9,3%	7,7%

Sumber: Data yang telah diolah tahun 2019

Data pada tabel 1.3 di ambil dari Kinerja Individu tahunan dari 130 orang karyawan CV. AS Plastik dari tahun 2016 sampai 2018, pada tahun 2016 terdapat 7,3% karyawan yang mendapatkan penilaian P1 (Baik Sekali) dari total 130 karyawan, penilaian P2 (Baik) 90% dan terdapat 2,7% karyawan yang mendapatkan penilaian P3 (Cukup). Sedangkan, pada tahun 2017 karyawan yang mendapatkan penilaian P1 (Baik Sekali) 3%, penilaian P2 (Baik) 92,7% dan terdapat 4,3% karyawan yang mendapatkan penilaian P3 (Cukup). Namun, pada tahun 2018 terjadi penurunan kinerja karyawan

yang cukup signifikan, dimana karyawan yang mendapatkan penilaian P4 (Buruk) cukup tinggi dari 0% menjadi 7,7%, dan menyebabkan penurunan pada karyawan yang hanya mendapatkan penilaian P1 (Baik) dari 3% menjadi 0%. Berdasarkan data di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan CV. AS Plastik menurun setiap tahunnya.

Adanya budaya perusahaan yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hasil penelitian Setiyawan & Waridin (2006:190) menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pra survey diperoleh informasi bahwa beberapa karyawannya menunjukkan budaya kerja yang kurang maksimal, seperti terlambat hadir, kehadiran bekerja tidak memenuhi standar yang ditentukan, tidak disiplin waktu pada saat istirahat siang, dan tidak berada di tempat yang seharusnya. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:190) perilaku disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu bila hal ini terus berlanjut, akan mempengaruhi kinerja individu yang akan berdampak buruk pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tabel 1.4 adalah data mengenai tingkat keterlambatan hadir karyawan pada CV.AS Plastik di Jl Sadang dari bulan Oktober 2017 - Februari 2018.

TABEL 1. 4
DATA ABSENSI KARYAWAN CV. AS PLASTIK
YANG TERLAMBAT HADIR

Periode	Tahun	Jumlah	Terlambat Hadir	Persentase
Oktober	2018	130	18	3,04%
November	2018	130	25	4,23%
Desember	2018	130	11	1,86%
Januari	2019	130	19	3,21%
Februari	2019	130	31	5,24%

Sumber: Data Olahan Penulis dari Internal HR CV. AS Plastik
Jumlah Karyawan: 130 Karyawan

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang terlambat hadir dari bulan Oktober – Februari 2019 mengalami fluktuasi. Namun pada bulan Februari 2018 jumlah karyawan yang terlambat hadir lebih besar yaitu 31 karyawan. Sedangkan data absensi karyawan yang tidak hadir pada bulan Oktober 2018 - Februari 2019 ditunjukkan pada Tabel 1.5.

TABEL 1. 5**DATA ABSENSI KARYAWAN CV. AS PLASTIK YANG TIDAK HADIR**

Periode	Tahun	Jumlah	Tidak Hadir	Persentase
Oktober	2018	130	8	1,35%
November	2018	130	2	0,33%
Desember	2018	130	5	0,84%
Januari	2019	130	13	2,20%
Februari	2019	130	11	1,86%

Sumber: Data Olahan Penulis dari Internal HR CV. AS Plastik
Jumlah Karyawan: 130 Karyawan

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir dari bulan Oktober 2018 – Februari 2019 juga mengalami fluktuasi, dan pada bulan Februari 2019 jumlah karyawan yang tidak hadir lebih besar yaitu 11 karyawan.

Dalam sebuah perusahaan terkadang ada beberapa karyawan yang ingin memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan tersebut dikarenakan dari berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satunya yaitu pengunduran diri atas permintaan karyawan sendiri (*resign*), yakni pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri karyawan yang bersangkutan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu. Tabel 1.6 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan.

TABEL 1. 6**DATA KARYAWAN CV. AS PLASTIK YANG MENGUNDURKAN DIRI**

Tahun	Jumlah Karyawan	Posisi	Keluar (resign)	Total	Persentase
2016	130	Satpam	1	4	3,07%
		Staf Logistic	3		
2017	130	0	0	0	0%
2018	130	Satpam	2	7	5,38%
		Staf Logistic	1		
		CS	1		
		Karyawan Produksi	3		

Sumber: Data Olahan Penulis dari Internal HR CV. AS Plastik
Jumlah Karyawan: 130 Karyawan

Dari Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa di tahun 2016 karyawan yang mengundurkan diri (*resgin*) terdapat 4 karyawan. Dan di akhir tahun 2018 karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) mencapai angka terbesar yaitu mencapai 7 karyawan.

Semua permasalahan seperti beberapa karyawan yang terlambat atau bahkan tidak hadir, serta melakukan pengunduran diri belum ada konsekuensi yang diberikan oleh CV. AS Plastik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan CV. AS Plastik relatif rendah. Apabila perusahaan tidak dapat memperbaiki kualitas budayanya, diperkirakan kinerja karyawan cenderung lebih rendah. Dengan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan CV. AS Plastik**”.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang ada, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. AS Plastik?
- b. Bagaimana budaya perusahaan pada CV. AS Plastik?
- c. Bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan CV. AS Plastik?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada CV. AS Plastik.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya perusahaan pada CV. AS Plastik.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada CV. AS Plastik.

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pembembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan khususnya mengenai budaya perusahaan dan kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada CV. AS Plastik untuk mengambil langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya perusahaan.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi tunjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis pemikiran, ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan variabel penelitian, tahapan penelitian, metode pengumpulan data, dan prosedur analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada CV. AS Plastik.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan akhir hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian dan saran pengembangannya