

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT. Papyrus Sakti Paper Mill

PT. Papyrus Sakti Paper Mill berdiri sejak tahun 1974, di atas lahan seluas 8,2 hektar yang terdiri dari berbagai bangunan mulai dari kantor keamanan, ruang produksi, laboratorium, kantor administrasi dan ruangan lainnya. PT. Papyrus Sakti Paper Mill berlokasi di daerah Selatan Bandung yang berjarak 16,2 km dari arah kota Bandung. PT. Papyrus Sakti Paper Mill mulai beroperasi pada tahun 1976 dengan produk pertama adalah kertas *brief card* dan *samson kraft*.

Pada tahun 1985 pabrik PT. Papyrus Sakti Paper Mill ini mengalami penurunan produksi yang disebabkan oleh berbagai faktor sehingga jalan keluar untuk mengatasi masalah tersebut pabrik ini mengadakan kerjasama dengan Sukandadinata *Group* mulai pada tahun 1989. Dengan bergabungnya dengan Sukandadinata, PT. Papyrus Sakti Paper Mill mengalami perkembangan kembali. Perkembangan selanjutnya PT. Papyrus Sakti Paper Mill pada tahun 1994, dimana perusahaan ini memperluas lokasinya serta meningkatkan kapasitas produksinya dengan menambah satu unit mesin kertas yaitu *Paper Machine* unit 3 dan mulai berproduksi pada tahun 1995.

Hingga sekarang tahun 2022 PT Papyrus Sakti Paper Mill hanya memproduksi jenis kertas yaitu *duplex paper coated* dengan warna abu-abu, hitam, dan putih. PT. Papyrus Sakti Paper Mill saat ini memiliki \pm 330 karyawan. PT. Papyrus Sakti Paper Mill, hingga saat ini memiliki tiga buah mesin pembuat kertas, yang terdiri dari *Paper Machine* unit I, *Paper Machine* unit II, *Paper Machine* unit III. Pada intinya proses pembuatan kertas memiliki tiga macam tahap diantaranya adalah tahap pertama yaitu tahap persiapan/persiapan campuran bahan baku (*stock preparation*), tahap kedua dengan tahap pembentukan dan pengeringan lembaran kertas, dan tahap terakhir disebut dengan tahap penyelesaian.

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo PT. Papyrus Sakti Paper Mill dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini.



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

Sumber: PT. Papyrus Sakti Paper Mill, 2021

Makna logo PT. Papyrus Sakti Paper Mill sendiri adalah :

- a. Warna Putih pada logo melambangkan huruf Papyrus Sakti Paper Mill yang berarti PT. Papyrus Sakti Paper Mill.
- b. Warna Hijau dan Kuning melambangkan bahwa PT. Papyrus Sakti Paper Mill menerapkan pengelolaan lingkungan yang bersih dan aman.

1.1.3 Visi dan Misi

Visi dan Misi PT. Papyrus Sakti Paper Mill adalah sebagai berikut :

- a. Visi
Berupaya untuk menyediakan produk yang memenuhi pelanggan.
- b. Misi
 1. Meningkatkan sumber daya manusia yang kompeten.
 2. Menciptakan pengelolaan lingkungan yang bersih dan aman.
 3. Manajemen yang efektif yang ditingkatkan secara berkesinambungan serta memenuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

1.1.4 Budaya Organisasi

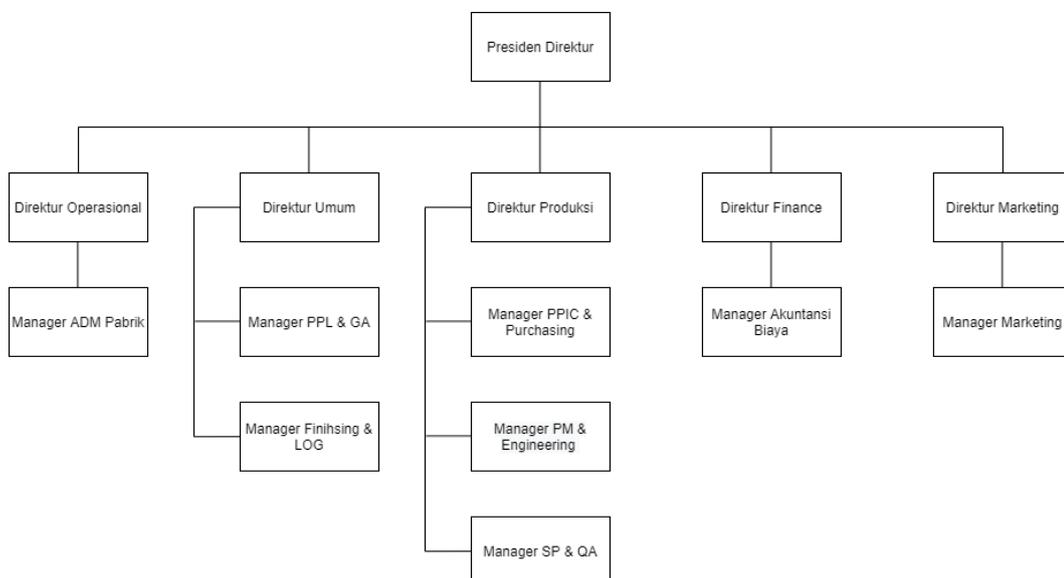
PT. Papyrus Sakti Paper Mill memiliki nilai-nilai atau budaya yang akan terus ditumbuh kembangkan dalam setiap insan PT. Papyrus Sakti Paper Mill. Nilai atau budaya perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Sigap
Bekerja penuh semangat, selesaikan tugas dengan tepat dan cepat.
2. Tangguh
Kuat menghadapi halangan dan rintangan serta tidak mudah menyerah.

3. Kerjasama
Bangun *team work* untuk hasil yang lebih baik.
4. Efisien
Hindari segala bentuk pemborosan.
5. Integritas
Disiplin dan dapat dipercaya.

1.1.5 Struktur Organisasi

PT. Papyrus Sakti Paper Mill memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. Papyrus Sakti Paper Mill

Sumber: PT. Papyrus Sakti Paper Mill, 2021

1.2 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, perusahaan diuntut untuk dapat bersaing, bertahan dan bahkan menjadi perusahaan yang terbaik. Setiap perusahaan pastinya memiliki tujuan untuk mendapatkan *profit* atau laba. Dalam persaingan bisnis, perusahaan harus memiliki inovasi dan kreativitas baru untuk dapat bertahan. Perkembangan dunia usaha di era globalisasi ini semakin berkembang pesat, dengan adanya persaingan dari berbagai perusahaan. Munculnya persaingan membuat semua perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk menerapkan strategi agar dapat bersaing di dunia bisnis, sehingga jika perusahaan memiliki strategi yang tepat dan lebih baik dari pesaing, tentunya mereka akan mampu bersaing. Tahun 2020

berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya, dimana Presiden Joko Widodo pada Maret 2020 mengumumkan, kasus positif Virus Corona atau Covid-19 sudah terdeteksi di Indonesia, bahkan hingga sekarang tahun 2022 Indonesia masih berjuang menghadapi pandemi covid-19. Pandemi covid-19 yang sudah terdeteksi pada Maret 2020 telah membawa berbagai perubahan dan menuntut kesiapan manusia untuk dapat bertahan, termasuk juga perusahaan-perusahaan di Indonesia yaitu seluruh karyawan yang ada di dalamnya. Adanya pandemi covid-19 mengharuskan perusahaan untuk mampu bertahan, begitupun dengan salah satu perusahaan yang ada di Indonesia yaitu PT. Papyrus Sakti Paper Mill yang pastinya mengalami dampak dari pandemi covid-19.

Industri *pulp* merupakan salah satu industri hasil hutan yang penting. Hampir tidak ada aktivitas kehidupan manusia yang tidak memanfaatkan komoditas industri ini, mulai dari rumah, kantor, industri, pendidikan, perdagangan, dan masih banyak lagi. Indonesia sebagai negara yang masih memiliki hutan yang luas berpotensi menjadi salah satu pelaku industri teknologi tinggi dunia, karena hutan (sebagai sumber bahan baku utama) masih menjadi motor penggerak perkembangan industri ini. Selain memiliki hutan yang cukup luas dan iklim tropis yang memungkinkan tanaman tumbuh lebih cepat, Indonesia juga memiliki sumber bahan baku alternative. Indonesia memiliki daya saing yang kuat. Saat ini Industri *pulp* menempati peringkat delapan dunia dan industri kertas peringkat enam dunia. Di iklim tropis, produksi kayu tumbuh lebih cepat daripada hutan di negara-negara pesaing dengan iklim subtropis. Indonesia memiliki keunggulan komparatif dalam produktivitas bahan baku. Keunggulan kompetitif ini disebabkan potensi bahan *pulp* dan kertas Indonesia yang sangat besar di perkebunan industry. Dari segi luas dan potensi produksi hasil hutan, Indonesia memiliki potensi hutan terbesar ketiga di dunia, setelah Brazil dan Zaire (Edy Sutopo, 2021).

Perusahaan PT. Papyrus Sakti Paper Mill telah beroperasi sejak tahun 1974, sehingga kurang lebih sudah 47 tahun perusahaan ini terus bertahan dalam menghadapi persaingan yang makin ketat di era globalisasi ini dan juga berjuang dalam menghadapi pandemi covid-19. Adanya persaingan antar perusahaan manufaktur khususnya perusahaan pembuatan kertas tentunya menuntut

perusahaan ini untuk memiliki kemampuan bersaing. Pesaing di bidang yang sama pasti akan mempengaruhi persaingan hasil produksi perusahaan. Pesaing di bidang yang sama yaitu perusahaan di Bandung yang sama memproduksi kertas, seperti PT. Kertas Padalarang, PT. Kertas Trimitra Mandiri, PT. Makmur Rekasantika tentunya terjadi persaingan untuk tetap bertahan dan memberikan yang terbaik bagi pelanggannya. Sebagai perbandingan PT Kertas Padalarang terus berinovasi dan beradaptasi agar tidak tergerus zaman. Ekspansi bisnis telah mulai melayani tidak hanya kebutuhan pemerintah, tetapi juga kebutuhan pelanggan perusahaan swasta di berbagai industri. PT Kertas Padalarang bertekad untuk memberikan pelayanan prima kepada kliennya. Maka begitu pun halnya dengan PT. Papyrus Sakti Paper Mill terus berusaha melakukan inovasi dan beradaptasi dengan pesaing perusahaan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 27 Agustus 2021, dengan Bapak Cecep sebagai Kepala Bagian Umum, beliau mengatakan bahwa sejak tahun 2013, perusahaan ini tidak lagi melakukan ekspor ke China, Hong Kong, Malaysia, Singapura, Thailand, Pakistan dan Bangladesh, sehingga saat ini perusahaan hanya melayani kebutuhan konsumen yang ada di Indonesia saja, hal tersebut dikarenakan tidak mampunya perusahaan ini bersaing dengan perusahaan lainnya, tentunya hal tersebut mengakibatkan menurunnya produksi dan juga menurunnya laba perusahaan. Permintaan kertas dunia mencapai 394 juta ton dan diperkirakan akan meningkat menjadi 490 juta ton pada tahun 2020. Permintaan kertas dunia diperkirakan tumbuh sebesar 2,1% per tahun, 4,1% per tahun di negara berkembang dan 0,5% per tahun di negara maju. persen per tahun (Kompas.com, 2017). Ekspor industri kertas terbesar Indonesia adalah bubur kertas, dengan volume 6,32 juta ton dan nilai total \$3,28 miliar. Pangsa pasar ekspor bubur kertas terbesar Indonesia adalah China dengan volume ekspor 4,97 juta ton senilai US\$ 2,64 miliar (Databoks.com,2020). Maka PT. Papyrus Sakti Paper Mill tentunya akan berusaha meningkatkan kinerja mereka, agar perusahaan tersebut mampu kembali melakukan ekspor untuk memenuhi permintaan kertas.

Keberhasilan suatu perusahaan tentunya tidak lepas dari adanya kontribusi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia

adalah suatu aset perusahaan yang sangat penting bagi perusahaan itu sendiri, dimana sumber daya manusia memiliki peran dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan (Bukit et al., 2017:19). Dalam melakukan tugasnya, sumber daya manusia yaitu karyawan akan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil bukti karya nyata yang merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan (Priansa, 2017:48). Kinerja karyawan disetiap perusahaan pastinya tidak selalu naik dan tidak menutup kemungkinan untuk turun. Penurunan kinerja pastinya akan membahayakan perusahaan tersebut. Pengelolaan kinerja yang baik perlu dilakukan demi menghindari dampak buruk yang akan terjadi untuk perusahaan tersebut. Demikian halnya dengan PT. Papyrus Sakti Paper Mill, telah melakukan penilaian kinerja, maka perusahaan akan melihat penilaian kinerja karyawan dari seberapa banyak produk yang dapat diproduksi, sehingga kinerja dapat dikatakan baik jika karyawan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan diperusahaan tersebut.

Penilaian kinerja karyawan pada PT. Papyrus Sakti Paper Mill bisa dilihat berdasarkan data kinerja dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Maka dari data kinerja dapat terlihat bagaimana kinerja karyawan yang ada diperusahaan tersebut. Maka penilaian kinerja pada PT. Papyrus Sakti Paper Mill bisa dilihat berdasarkan data laporan kinerja selama tiga tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill di Tahun 2018-2020

No	KPI	Target	Rata-rata		
			2018	2019	2020
1	Prestasi (60%)				
	a. Kualitas	15%	83	85	80
	b. Kuantitas	15%	80	84	82
	c. Waktu Penyelesaian	15%	75	79	81
	d. Sadar Biaya	15%	73	80	78
2	Sikap dan Perilaku (40%)				
	a. Inisiatif	8%	80	82	79
	b. Kerjasama	8%	88	85	86
	c. Disiplin	8%	79	77	86
	d. Etika Kerja	8%	82	78	80

e. Tata Graha	8%	88	87	80
Rata-rata		80,01	81,92	81,03

Sumber: PT. Papyrus Sakti Paper Mill, 2022

Berdasarkan data laporan kinerja karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill pada tahun 2018 pencapaian kinerja mencapai nilai sebesar 80,01, kemudian pada tahun 2019 mengalami kenaikan menjadi 81,92, sedangkan pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 81,03. KPI pada prestasi dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan, pada tahun 2020 hanya waktu penyelesaian yang mengalami kenaikan dari tahun 2018-2019. Sedangkan KPI pada sikap dan perilaku yang mengalami kenaikan di tahun 2020 yaitu nilai kerjasama, disiplin, dan etika kerja, walaupun di tahun tahun 2018 menuju ke tahun 2018 mengalami penurunan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi kerja, kepemimpinan atau perilaku seorang pemimpin, gaya kepemimpinan atau sikap seorang pemimpin, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016:189-193). Berdasarkan faktor-faktor yang sudah diuraikan tersebut, budaya organisasi salah satunya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah nilai-nilai atau sikap-sikap yang diyakini karyawan sehingga hal tersebut telah menjadi perilaku karyawan sehari-hari, dan budaya organisasi juga merupakan kunci untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Tidak hanya itu budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja organisasi hingga jangka panjang (Sedarmayanti, 2017:351).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 5 Oktober 2021 dengan Bapak Cecep selaku Kepala Bagian Umum, bahwa budaya organisasi yang dimiliki PT. Papyrus Sakti Paper Mill yaitu Sigap, Tangguh, Kerjasama, Efisien, dan Integritas. Hasil wawancara yang sudah dilakukan tersebut, bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki tenggang rasa antara sesama yang dapat menimbulkan konflik antar karyawan, sehingga hal tersebut berdampak kepada karyawan lain yaitu merasa malas untuk masuk kerja tanpa alasan atau kabar, permasalahan tersebut tidak sesuai dengan salah satu nilai-nilai budaya organisasi pada PT. Papyrus Sakti Paper Mill yaitu “Kerjasama” yang artinya membangun

kerjasama untuk hasil yang lebih baik, tanpa adanya kerjasama maka akan berdampak terhadap kinerja di perusahaan tersebut, selain itu permasalahan lainnya yang ditemukan yaitu bahwa masih adanya karyawan yang tidak paham dengan tugas yang diberikan oleh kepala divisi, sehingga ditemukannya karyawan yang diam saja tanpa melakukan tugas yang sudah ditugaskan oleh kepala divisi mereka, hal tersebut bertentangan dengan nilai budaya perusahaan tersebut salah satunya yaitu nilai “Sigap” yang seharusnya karyawan tersebut bekerja penuh semangat untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, namun karyawan tersebut hanya diam saja tanpa melakukan tindakan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, persoalan lainnya yang masih ditemukan di perusahaan tersebut yaitu masih banyak karyawan yang belum menerapkan kebijakan kedisiplinan selama pandemi virus covid-19 yaitu salah satunya seperti penggunaan masker didalam ruangan, hal tersebut tidak sesuai dengan nilai yang dimiliki perusahaan tersebut yaitu “Integritas” yang terkandung nilai disiplin.

Penerapan budaya organisasi dapat dikatakan berhasil ketika para anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan eksternal maupun masalah internal kesatuan dan keutuhan organisasi, dengan kata lain, ketika organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi secara internal dan eksternal (Busro, 2018:8). Seperti halnya perusahaan dalam menghadapi pandemi covid-19, jika perusahaan mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengikuti kebijakan pemerintah mengenai budaya kerja baru, maka dipastikan perusahaan tersebut dapat dikatakan berhasil dalam menerapkan budaya organisasi atau jika dilihat berdasarkan budaya di PT. Papyrus Sakti Paper Mill yaitu “Tangguh” dimana memiliki makna kuat menghadapi halangan dan rintangan serta tidak mudah menyerah dan tentunya akan berdampak terhadap pencapaian kinerja di perusahaan tersebut.

Pandemi virus covid-19 tentunya menjadi tantangan bagi perusahaan dan karyawan untuk cepat beradaptasi. PT. Papyrus Sakti Paper Mill memerlukan penyesuaian bagi seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut, karena adanya perubahan yang terjadi dalam kebijakan pemerintah dan juga tatanan kehidupan yang baru. Di masa pandemi covid-19 ini maka perusahaan yaitu PT.

Papyrus Sakti Paper Mill harus menerapkan standar kebersihan sesuai dengan arahan Menteri Kesehatan. Bahkan perusahaan pun dihimbau untuk menyediakan sarana cuci tangan dengan sabun, dan juga *hand sanitizer* di masing-masing ruangan demi mencegah penularan virus covid-19. Tidak hanya itu perusahaan mengharuskan seluruh karyawannya untuk menggunakan masker dan juga menjaga jarak antar karyawan. Hasil wawancara lainnya dengan Bapak Cecep yaitu, walaupun perusahaan sudah menyediakan tempat cuci tangan untuk karyawan sebelum masuk ke dalam ruangan dan juga *hand sanitizer*, namun belum semua karyawan mentaatinya. Penggunaan masker dan juga peringatan untuk menjaga jarak antar karyawan, belum semuanya ditaati oleh karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill. Selain itu juga perusahaan mengharuskan bagi seluruh karyawan yang memenuhi kriteria penerimaan vaksinasi untuk segera melakukan vaksinasi. Hal tersebut disampaikan kepada karyawan atas himbauan dari kebijakan pemerintah kepada perusahaan yang ada di Indonesia. Namun himbauan pertama tersebut tidak semua yang mentaati bahkan hanya sekitar 50% karyawan yang sudah melakukan vaksinasi. Hal tersebut dilakukan untuk kepentingan bersama dan juga untuk mendukung kebijakan pemerintah dalam tatanan kehidupan yang baru.

Budaya organisasi yang berlaku di suatu perusahaan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan sangat penting untuk ditanamkan pada setiap karyawan, karena nilai-nilai organisasi akan menjadi pedoman perilaku bagi para karyawan dalam organisasi tersebut (Niazi, 2018:151). Budaya organisasi yang lemah dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan yang berlaku, datang terlambat, tidak hadir kerja, dan penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu (Azhari, 2016). Kondisi penerapan budaya organisasi di PT. Papyrus Sakti Paper Mill, masih terdapat beberapa karyawan yang masih sering terlambat masuk kerja. Hal itu bisa di lihat dari tabel data keterlambatan karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill di tahun 2021.

Tabel 1. 2 Data Keterlambatan Karyawan PT. Papyrus Sakti Mill di Bulan Januari 2021-Juni 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Kehadiran	Jumlah Karyawan Terlambat	Presentase Keterlambatan
Januari 2021	346	328	46	14,02%
Februari 2021	345	317	49	15,45%
Maret 2021	345	300	50	16,66%
April 2021	341	331	52	15,70%
Mei 2021	336	320	54	16,87%
Juni 2021	332	301	55	18,27%

Sumber: PT. Papyrus Sakti Paper Mill, 2022

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase keterlambatan karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill pada bulan Januari 2021 hingga Juni 2021 mengalami kenaikan dari angka 14,02 % hingga yang tertinggi 18,27%. Hal tersebut tidak sesuai dengan target keterlambatan di perusahaan tersebut yaitu 0%. Alasan keterlambatan setiap karyawan berbeda-beda, mulai dari kemacetan lalu lintas, masalah kendaraan, hingga harus mengantar anaknya ke sekolah terlebih dahulu. Mungkin wajar untuk terlambat satu atau dua kali, tetapi hal tersebut sering terjadi bahkan dengan orang atau karyawan yang sama. Keterlambatan kedatangan karyawan tentunya akan membuat karyawan lain harus melakukan tugasnya pada saat yang sama sampai karyawan tersebut tiba. Karyawan yang keterlambatan tidak sesuai dengan salah satu budaya organisasi di PT. Papyrus Sakti Paper Mill, dimana mereka tidak taat akan peraturan yang ada di PT. Papyrus Sakti Paper Mill tentunya dapat berpengaruh pada kinerja para karyawan dimana hal tersebut terjadi karena kurangnya rasa tanggung jawab dan kurangnya pemanfaatan waktu bahkan hal tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi yang terkandung di perusahaan tersebut yaitu "Efisien dan Integritas". Menurut hasil penelitian Meutia dan Husada (2019) membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang sudah dijelaskan di atas, komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan kesetiaan

karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari tingginya partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2014:234). Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya tingkat absen, tingginya kelambanan kerja, rendahnya kesetiaan untuk bertahan sebagai bagian dari organisasi, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi (Priansa, 2014:236). Oleh karena itu, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill, dapat terlihat pada data absensi karyawan dari tahun 2019 hingga tahun 2020 dan data masa kerja karyawan.

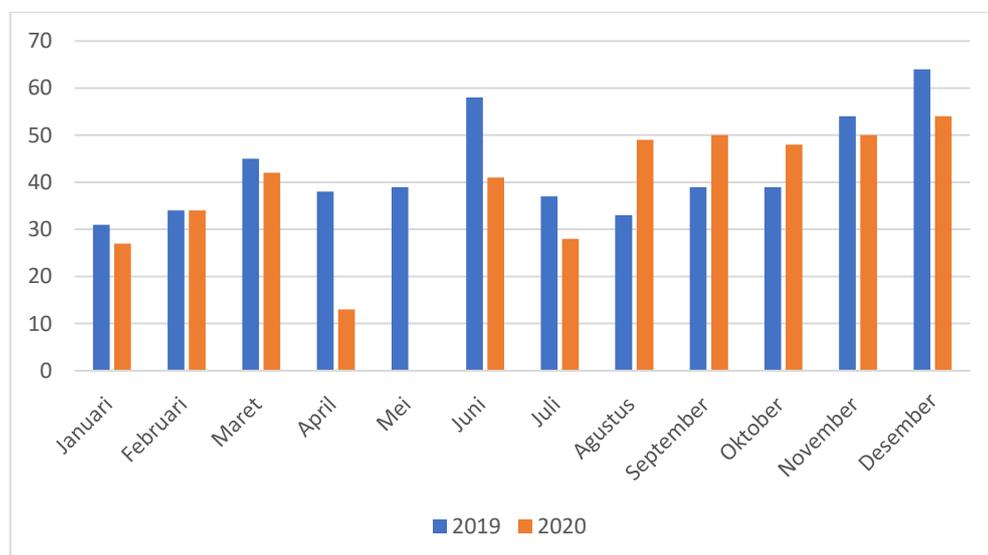
Tabel 1. 3 Data Absensi Ketidakhadiran Karyawan PT. Papyrus Sakti Mill di Tahun 2019-2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran	Presentase Ketidakhadiran
Januari 2019	380	31	8,16%
Februari 2019	378	34	8,99%
Maret 2019	375	45	12%
April 2019	375	38	10,13%
Mei 2019	375	39	10,4%
Juni 2019	376	58	15,42%
Juli 2019	376	37	9,84%
Agustus 2019	374	33	8,82%
September 2019	373	39	10,45%
Oktober 2019	373	39	10,45%
November 2019	374	54	14,43%
Desember 2019	373	64	17,15%
Januari 2020	373	27	7,23%
Februari 2020	373	34	9,11%
Maret 2020	373	42	11,26%
April 2020	373	13	3,48%
Mei 2020	373	0	0
Juni 2020	371	41	11,05%

Juli 2020	371	28	7,54%
Agustus 2020	371	49	13,20%
September 2020	371	50	13,47%
Oktober 2020	356	48	13,48%
November 2020	347	50	14,40%
Desember 2020	346	54	15,60%

Sumber: PT. Papyrus Sakti Paper Mill, 2021

Gambar 1. 3 Data Absensi Ketidakhadiran Karyawan PT. Papyrus Sakti Mill di Tahun 2019-2020



Sumber: PT. Papyrus Sakti Paper Mill, 2021

Dari data absensi ketidakhadiran karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill pada gambar 1.3 diperoleh bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari 2019 hingga bulan Desember 2020 terjadi sangat fluktuatif. PT. Papyrus Sakti Paper Mill menetapkan target tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya yaitu 99%, namun jika kita lihat dari data absensi ketidakhadiran karyawan sangatlah berbanding terbalik dengan target yang sudah ditetapkan perusahaan, data absensi menunjukkan tingginya ketidakhadiran karyawan di setiap bulannya. Bahkan dari data absensi terlihat dari tahun 2019 hingga tahun 2020 tingkat kehadiran karyawan selama dua tahun terakhir belum pernah mencapai target yang

sudah ditetapkan.

Data menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi pada tahun 2019 yaitu di bulan Desember dengan presentase ketidakhadiran karyawan sebesar 17,15% atau sebanyak 64 orang, dan pada tahun 2020 di bulan Desember dengan presentase ketidakhadiran karyawan sebesar 15,60% atau sebanyak 54 orang. Presentase ketidakhadiran tersebut sangatlah tinggi, karena jauh sekali untuk menacapai target kehadiran karyawan setiap bulannya yaitu 99%, dimana seharusnya presentase ketidakhadiran karyawan diharapkan hanya sebesar 1% dari jumlah karyawan yang ada. Menurut hasil wawancara pada tanggal 5 Oktober 2021 dengan Bapak Cecep sebagai Kepala Bagian Umum, banyaknya karyawan yang tidak hadir sangatlah berpengaruh terhadap pencapaian target yang di tetapkan perusahaan. Hal tersebut dikarenakan, akan membuat tugas yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan tersebut, namun jadinya karyawan lain yang perlu melakukan tugas karyawan yang tidak hadir tadi, sehingga hal tersebut akan memakan waktu lebih lama dan kinerja pun tentunya akan berpengaruh. Berdasarkan hasil penelitian Dahlan dan Madjodjo (2020) membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Masa Kerja Karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill 2022

Lama Kerja	Jumlah Karyawan
< 10 tahun	3
10 - 20 tahun	8
>20 - < 25 tahun	47
25 – 30 tahun	173
>30 tahun	88
Total	319

Sumber: PT. Papyrus Sakti Paper Mill, 2022

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:47) yaitu karyawan yang memiliki tujuan maupun harapan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang di PT. Papyrus Sakti Paper Mill merupakan karyawan dengan masa kerja 25-30 tahun yaitu sebanyak 173 karyawan. Sedangkan masa kerja <10 terdapat hanya 3 karyawan saja. Penurunan jumlah karyawan setiap bulannya atau bahkan setiap

tahunnya di PT. Papyrus Sakti Paper Mill disebabkan karena berbagai macam faktor. Menurut hasil wawancara pada tanggal 21 Oktober 2021 dengan Bapak Cecep sebagai Kepala Bagian Umum, alasan yang membuat karyawan keluar dari perusahaan tersebut disebabkan karena berbagai macam faktor, yaitu seperti ada beberapa karyawan yang merasa gaji mereka tidak begitu besar sehingga bagi mereka gaji tersebut tidak begitu mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari, alasan lainnya yaitu karyawan memiliki usaha lain sehingga mereka ingin berfokus untuk menjalankan usahanya, dan sebagainya.

Menurut Afzali et al (2014) salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan dukungan organisasi kepada karyawan, sehingga meningkatkan persepsi mereka tentang dukungan organisasi dan membuat karyawan lebih yakin bahwa karyawan memiliki sumber daya, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Murniasih dan Sudarma (2016), karyawan dapat diberikan dukungan organisasi melalui upah, tunjangan yang sesuai, hubungan atasan-bawahan yang baik, dan fasilitas yang memadai untuk menciptakan kondisi kerja yang baik.. Berdasarkan wawancara pada tanggal 21 Oktober 2021 dengan Bapak Cecep sebagai Kepala Bagian Umum, bahwa PT. Papyrus Sakti Paper Mill sudah memberikan dukungan organisasi kepada karyawannya. Bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill, diberikan berdasarkan status yang diduduki oleh karyawannya. Pemberian bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dianggap dapat menjadi sebuah dukungan organisasi kepada karyawannya. Adapun pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill sebagai berikut :

Tabel 1. 5 Bentuk Penghargaan Kepada Karyawan PT. Papyrus Sakti Paper Mill

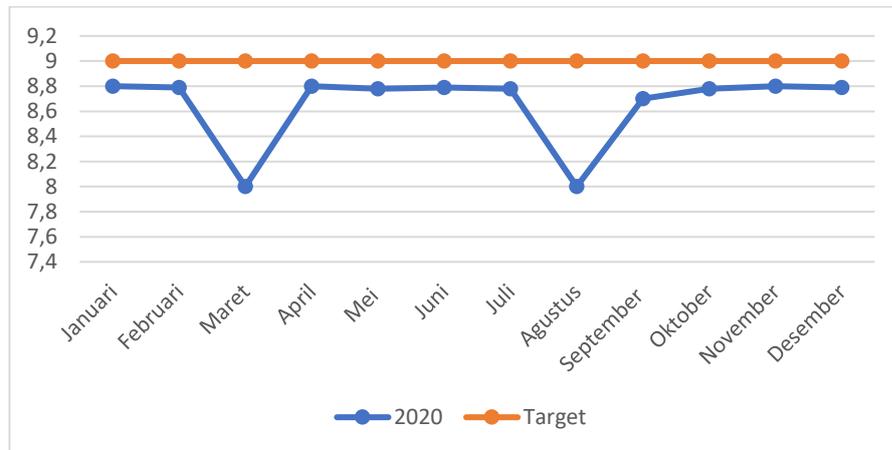
Status Karyawan	Jenis Penghargaan
	1. Gaji Pokok
	2. Lembur

Karyawan Tetap dan Karyawan Harian	3. Tunjangan Masa Kerja
	4. Premi Prestasi
	5. Tunjangan Jabatan
	6. Uang Makan
	7. Tunjangan Pensiun
	8. Premi Produksi
	9. BPJS
	10. Pajak Pertambahan Hasil
	11. Fasilitas Pengobatan
	12. Cuti
	13. Perjalanan Dinas

Sumber: PT. Papyrus Sakti Paper Mill, 2021

Berdasarkan hasil penelitian Damayanti et al (2019) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus meningkatkan persepsi dukungan organisasi kepada karyawan sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja diperusahaan. PT. Papyrus Sakti Paper Mill telah melakukan pemberian penghargaan maupun dukungan organisasi seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.4, dimana PT. Papyrus Sakti Paper Mill telah menerapkan keadilan dalam pemberian gaji sesuai dengan status karyawan di perusahaan tersebut, memberikan tunjangan, dan selain itu juga dimasa pandemi covid-19 ini perusahaan memberikan vitamin rutin setiap bulannya kepada seluruh karyawannya demi memberikan kekebalan tubuh bagi seluruh karyawan sehingga dapat mengurangi paparan dari virus covid-19.

Gambar 1. 4 Kondisi Kerja di PT. Papyrus Sakti Paper Mill



Sumber: PT. Papyrus Sakti Paper Mill, 2022

Berdasarkan gambar 1.4 kondisi kerja di PT. Papyrus Sakti Paper Mill, bahwa kondisi kerja belum sesuai dengan target yang ingin di capai yaitu dengan nilai 9, jadi setiap bulannya belum mencapai target, bahkan kondisi kerja dengan nilai paling kecil yaitu berada pada bulan maret dan agustus. Menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam, Yusuf dan Syarif 2017:83) bahwa persepsi dukungan organisasi dapat dilihat dari bagaimana kondisi kerja diperusahaan itu sendiri. Kondisi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dimana memiliki peran dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja bahkan mencegah juga terjadinya kejenuhan dan kebosan karyawan selama mereka berada dalam perusahaan (Kaswan, 2015:244).

Menurut hasil wawancara lainnya dengan Bapak Cecep sebagai Kepala Bagian Umum, walaupun perusahaan merasa sudah memberikan dukungan organisasi kepada seluruh karyawannya namun terdapat beberapa karyawan yang mengeluhkan masalah kesejahteraan seperti masih terdapatnya karyawan keluar bekerja sehingga berpindah ke organisasi baru yang mereka anggap lebih baik dengan alasan terbesar yaitu sikap dari perusahaan yang kurang menghargai karyawan dalam hal memberi gaji yang tidak sesuai atau merasa gaji yang diberikan tidak begitu besar untuk mereka. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang ada di PT. Papyrus Sakti Paper Mill, terdapat beberapa karyawan mengeluhkan masalah jam kerja (lembur) yang merasa karyawannya kurang dihargai.

Berdasarkan uraian data di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan

penelitian di PT. Papyrus Sakti Paper Mill dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Papyrus Sakti Paper Mill”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, pembahasan masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di PT. Papyrus Sakti Paper Mill?
2. Bagaimana komitmen organisasi di PT. Papyrus Sakti Paper Mill?
3. Bagaimana persepsi dukungan organisasi di PT. Papyrus Sakti Paper Mill?
4. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill?
7. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di PT. Papyrus Sakti Paper Mill.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi di PT. Papyrus Sakti Paper Mill.
3. Untuk mengetahui persepsi dukungan organisasi di PT. Papyrus Sakti Paper Mill.
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill.
7. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam pengetahuan dan memberikan informasi tambahan mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Papyrus Sakti Paper Mill.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang bermanfaat bagi PT. Papyrus Sakti Paper Mill dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam memperbaiki budaya organisasi, komitmen organisasi, persepsi dukungan organisasi, dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari BAB 1 sampai BAB V dalam laporan penelitian.

a. BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan

c. BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

d. BAB IV : HASIL PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitianpenelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V : PENUTUP

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.