

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Profil Umum Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung adalah lembaga pelatihan untuk menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi serta keterampilan sumber daya manusia di bidang jasa dan manufaktur. Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Pusat (UTD) di bawah Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 21 tahun 2015, salah satu langkah strategi Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung, yaitu menunjang kualitas program pelatihan serta menambah ruang lingkup pelayanannya. Tugas dari lembaga pelatihan ini sebagai pusat pengembangan pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja di bidang Teknik Manufaktur dan Teknik Otomotif.

a. Kejuruan BBPVP Bandung:

- 1) Teknik mekanik
- 2) Teknik otomotif
- 3) Listrik
- 4) Bangunan
- 5) Tata niaga
- 6) Aneka kejuruan
- 7) Pertanian
- 8) Produktivitas
- 9) *Domestic worker*
- 10) Bahasa
- 11) Pertambangan

b. Program Pelatihan BBPVP Bandung:

- 1) Teknik sepeda motor
- 2) *Upgrading* instruktur

- 3) Diklat dasar instruktur
- 4) Mekanik *spooring balancing*
- 5) Mesin produksi *jig and fixture*
- 6) *Tune up* efi sistem
- 7) Mekanik mobil bensin diesel
- 8) Mekanik sepeda motor
- 9) *Press tool maker*
- 10) *Sheet metal maker*
- 11) Operator mesin produksi
- 12) *Precision tool maker*
- 13) Perawatan mesin perkakas
- 14) Operator *cad cam*
- 15) *Mold maker*
- 16) Operator cnc milling
- 17) Drafter mesin
- 18) Operator proses produksi cnc bubut
- 19) Mekanik *body repair*
- 20) *Cnc cad cam*

c. Fasilitas BBPVP Bandung:

- 1) *Workshop*
- 2) Ruang kelas
- 3) Ruang kantor
- 4) Asrama
- 5) Aula
- 6) Kios 3 in 1
- 7) Ruang ibadah
- 8) Ruang olahraga
- 9) Perpustakaan
- 10) Kantin

1.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung sebagai berikut:

a. Visi

Mewujudkan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung sebagai “*Center of Excellence, Center of Development, Center of Empowerment*” di bidang pendidikan dan pelatihan dalam rangka mendukung kebijakan dan program ketenagakerjaan

b. Misi

- 1) Melaksanakan diklat instruktur dan tenaga kerja
- 2) Melaksanakan pengembangan sumber daya pelatihan
- 3) Melaksanakan konsultasi dan bimbingan penyelenggaraan diklat

1.1.3 Logo Perusahaan

Adapun logo perusahaan dari Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung sebagai berikut (Gambar 1.1):



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

Sumber: Data Internal Perusahaan

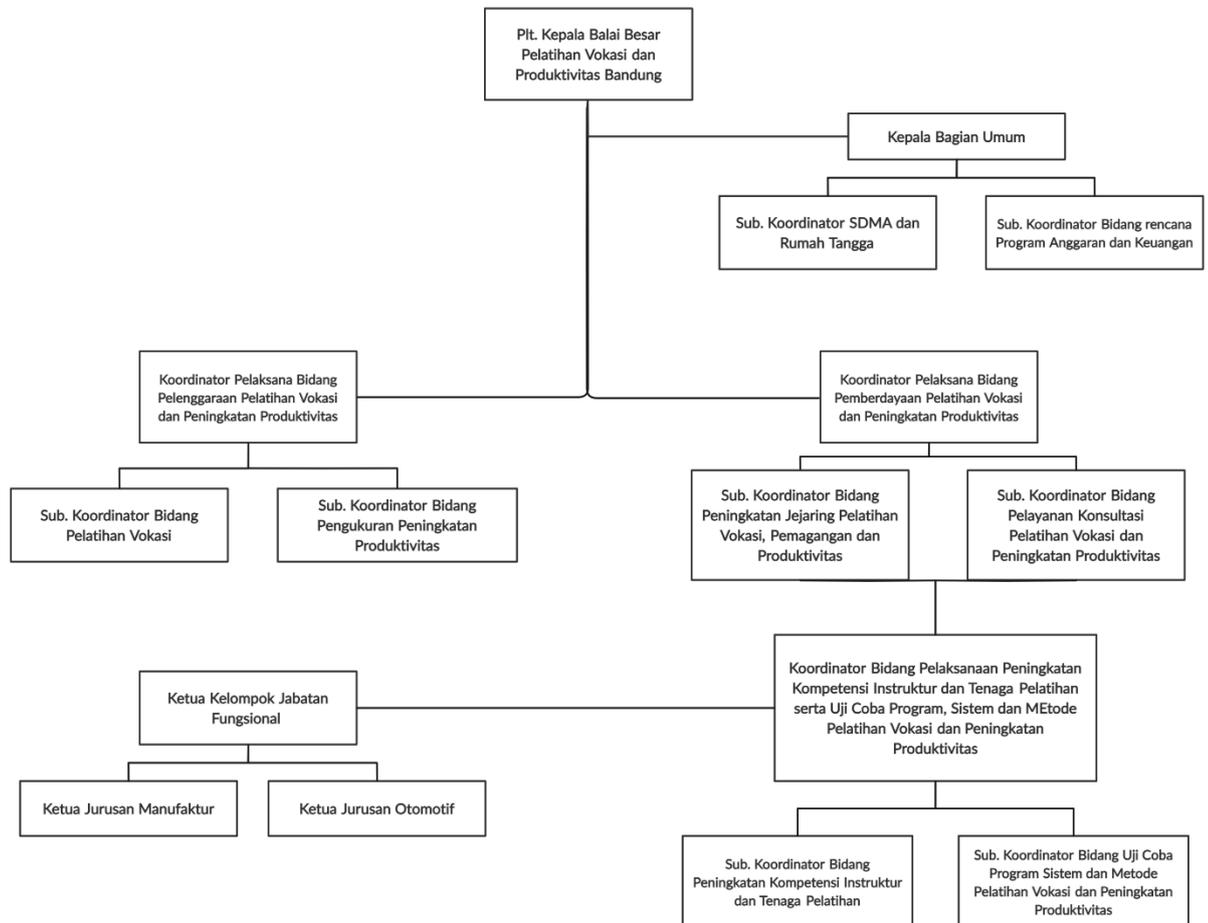
Logo Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tiga simbol yaitu titik, manusia dan empat manusia yang berhadapan dan bergandengan tangan. Simbol titik dalam logo Kementerian Ketenagakerjaan merupakan perlambang empat ruh dalam diri manusia yang diartikan mewakili jiwa, raga, akal dan rasa. Sedangkan simbol manusia merupakan perlambang empat unsur manusia yang terdiri dari pemerintah, masyarakat, pengusaha dan pekerja.

Dalam logo juga terdapat empat simbol manusia saling berhadapan dan berpegangan tangan membentuk anyaman. Simbol ini memiliki arti ketika semua unsur manusia bekerja sama secara harmonis akan mewujudkan keseimbangan dan menghasilkan kinerja yang mampu mewujudkan kehidupan secara berkelanjutan dan akan mampu menjadi insan yang memanusiakan manusia. Kemudian warna biru

adalah mewakili diri yang berkomitmen dengan teguh yakni mewujudkan cita-cita yang telah diterangkan oleh bentuk logo tersebut.

1.1.4 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dari Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung sebagai berikut (Gambar 1.2):



Gambar 1. 2 Bagan Struktur Organisasi BBPVP Bandung

Sumber: Data Internal Perusahaan (2022)

1.1.5 Uraian Tugas

Adapun deskripsi pekerjaan dari Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung sebagai berikut (Tabel 1.1):

TABEL 1. 1
URAIAN TUGAS BBPVP BANDUNG

No	Nama	Keterangan
1.	Kelompok Substansi Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Peningkatan Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelenggaraan pelatihan vokasi. • Peningkatan produktivitas • Fasilitasi pemagangan
2.	Kelompok Substansi Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi Instruktur dan Tenaga Pelatihan, serta Uji Coba Program, Sistem dan Metode Pelatihan Vokasi dan Peningkatan Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga pelatihan, • Sertifikasi kompetensi instruktur dan tenaga pelatihan • Uji coba program, sistem dan metode pelatihan
3.	Kelompok Substansi Pemberdayaan Pelatihan Vokasi dan Peningkatan Produktivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberdayaan pelatihan • Pemberdayaan alumni pelatihan • Pelayanan Konsultasi pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas • Promosi pelatihan vokasi • promosi dan pengukuran produktivitas • Peningkatan jejaring pelatihan vokasi dan produktivitas.
4.	Subkelompok Substansi Rencana, Program dan Anggaran, dan keuangan	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan rencana, program, anggaran • Pelaksanaan urusan keuangan.
5.	Subkelompok Substansi Sumber Daya Manusia Aparatur dan Rumah Tangga	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan organisasi dan sumber daya manusia aparatur • Tata laksana dan reformasi birokrasi, rumah tangga, persuratan, kearsipan, perlengkapan • Pengelolaan barang milik negara.

Sumber: Data Internal Perusahaan (2022)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika kinerja kerja karyawan mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hingga saat ini

perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja, yaitu dengan merawat dan mengelola sumber daya manusia secara baik agar menghasilkan kualitas sumber daya yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Hariandja dalam Fauziah et.al (2022) sumber daya manusia adalah satu faktor yang memiliki kepentingan besar dalam sebuah perusahaan selain faktor lainnya seperti kinerja ataupun modal. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat penting, karena pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan aset penting dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Kementerian Ketenagakerjaan mendirikan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung, yang tujuan utamanya adalah untuk melaksanakan pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas, peningkatan kompetensi instruktur dan tenaga pelatihan, dan uji coba program, sistem dan metode pelatihan vokasi dan peningkatan produktivitas. Hal ini dilakukan oleh pemerintah dalam rangka membantu meningkatkan kualitas SDM yang berkualitas, agar tenaga kerja di Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan tempat mereka nanti bekerja. Menurut Wibowo dalam Illanisa et. al (2019) seorang yang dapat meraih hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya disebut kinerja. Wilson Bangun dalam Illanisa et. al (2019) memaparkan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan yang dilakukan, kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, tepat waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang ada, tingkat kehadiran selama ia bekerja dan karyawan yang mampu bekerjasama dengan atasan ataupun pihak manapun.

Wahyu dalam Mawaddah (2019) memaparkan bahwa apabila suatu perusahaan memiliki tingkat absensi yang tinggi maka kinerja karyawan rendah karena sulitnya mencapai target perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kegiatan di perusahaan menjadi terhambat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan tingkat absensi tersebut dengan baik agar kinerja karyawan dapat meningkat dan berdampak positif pada kegiatan di perusahaan. Berikut adalah data absensi karyawan BBPVP Bandung. Terlihat dari absensi pada periode Agustus hingga Oktober tahun 2022 dengan tingkat absensi yang fluktuatif, tingkat absensi karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini (Tabel 1.2):

TABEL 1. 2
REKAP ABSENSI PERIODE AGUSTUS HINGGA OKTOBER 2022

Keterangan	Agustus	September	Oktober
Hadir	94%	95%	93%
Tidak Hadir	6%	5%	7%
Total	100%	100%	100%

Sumber: Olahan Penulis (2022)

Dapat dilihat dari tabel 1.2 di atas merupakan rekapitulasi absen karyawan BBPVP Bandung selama 3 bulan yaitu Agustus, September dan Oktober. Bulan Agustus memiliki hari kerja 22 hari dengan persentase kehadiran 94% dan ketidakhadiran 6%, kemudian pada Bulan September dengan persentase kehadiran 95% dan ketidakhadiran 5%. Namun, pada Bulan Oktober menurun dengan persentase kehadiran 93% dan ketidakhadiran 7%. Adanya penurunan persentase absensi kehadiran di sebabkan oleh karyawan yang lupa mengisi absen, terlambat datang kerja, adanya ketidaknyamanan pada saat bekerja sehingga memilih untuk tidak bekerja.

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti melakukan pra kuesioner terhadap karyawan BBPVP Bandung yang berjumlah 15 orang untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berikut hasil pra penelitian mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.3:

TABEL 1. 3
KINERJA KARYAWAN BBPVP BANDUNG

No	Pernyataan	Tanggapan responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan siklus aktivitas pekerjaan yang ditetapkan	-	-	-	20%	80%
2	Saya melakukan pekerjaan mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan	-	-	-	66,7%	33,3%
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	-	-	-	60%	40%
4	Saya melakukan pekerjaan dengan dedikasi tinggi	-	-	13,3%	46,7%	40%
5	Saya selalu menaati peraturan dalam hal disiplin kerja	-	-	-	33,3%	66,7%
6	Saya memiliki hasil kerja yang akurat dan konsisten				26,7%	73,3%
7	Saya masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	-	-	13,3%	40%	46,7%
8	Saya lakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	-	-	-	40%	60%
9	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	80%	20%
10	Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengesampingkan aktivitas pribadi	-	-	-	40%	60%

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai persentase terendah yaitu berada pada nilai 13,3% yang berada pada pernyataan keempat dan pernyataan ketujuh. Nilai persentase tertinggi yaitu berada pada nilai 80% yang berada pada pernyataan pertama dan pernyataan kesembilan. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Menurut Kasmir dalam Salim (2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang terbaik memerlukan budaya organisasi yang baik agar dapat meningkatkan keterampilan, motivasi serta kinerja sumber daya manusia.

Menurut Susanto dalam Munandar et.al (2020) budaya organisasi dapat menjadi salah satu pedoman kerja sebagai rujukan setiap karyawan untuk melakukan aktivitas dalam organisasi agar menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi. Menurut Fakhar dalam Hariyanto et.al (2021) tercapainya tujuan perusahaan disebabkan oleh kinerja pegawai yang baik karena adanya budaya yang kuat dalam organisasi tersebut. Maka budaya organisasi dapat memberikan dampak positif bagi individu dan organisasi yang melakukannya.

Budaya organisasi yang diterapkan oleh Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung yaitu 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke*) dan apel pagi. Menurut Risma dalam Reza & Hamdi, (2019) Budaya organisasi 5S yaitu, *Seiri* yang berarti sisih atau ringkas, yaitu memilah barang menjadi dua golongan yaitu barang yang diperlukan dan yang tidak diperlukan. *Seiton* yang berarti susun rapi, yaitu mengkategorikan barang sesuai dengan jenis dan fungsi agar mudah ditemukan dalam keadaan penting. *Seiso* yang berarti sasap atau resik, yaitu pemeriksaan secara teratur mengenai pembersihan barang di tempat kerja. *Seiketsu* yang berarti sosok atau rawat, yaitu merawat *seiri, seiton* dan *seiso* secara berulang-ulang. *Shitsuke* yang berarti suluh atau rajin, yaitu menanamkan kemampuan yang baik dan benar sebagai kebiasaan.

Peneliti melakukan pra penelitian terhadap karyawan BBPVP Bandung yang berjumlah 15 orang. Untuk mendukung data yang diperoleh dan melihat respon dari responden langsung mengenai budaya organisasi 5S. Berikut hasil pra penelitian mengenai budaya organisasi 5S dapat dilihat pada tabel 1.4:

TABEL 1. 4
BUDAYA ORGANISASI 5S BBPVP BANDUNG

Indikator	No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Seiri	1	Semua peralatan mesin sesuai dengan yang dibutuhkan	-	-	6,7%	-	93,3%
	2	Alat yang rusak dipisahkan	-	6,7%	13,3%	46,7%	33,3%
	3	Kelengkapan material sesuai dengan yang dibutuhkan	-	6,7%	-	66,7%	26,7%

	4	Sisa material mempunyai tempat tersendiri	-	-	-	40%	60%
Seiton	5	Tempat penyimpanan diatur yang baik sehingga mudah dilihat, diambil dan dikembalikan	-	-	13,3%	13,3%	73,3%
	6	Rak penyimpanan bahan dan alat dibere label agar mudah ditemukan	-	-	13,3%	33,3%	53,3%
	7	Merapikan meja kerja setelah selesai kerja	-	-	-	20%	80%
Seiso	8	Tidak ada debu, kotoran, noda, rumah serangga/sarang laba-laba	-	-	6,7%	26,7%	66,7%
	9	Peralatan kebersihan cukup, penempatan rapi dan terlindung dari kotoran	-	6,7%	-	-	93,3%
	10	Memelihara agar area kerja tetap bersih dan rapi	-	-	-	13,3%	86,7%
Seiketsu	11	Upaya dan mekanisme agar 3S (seiri, seiton, seiso) dilaksanakan dengan baik	-	-	6,7%	26,7%	66,7%
	12	Terdapat SOP kerja yang mendukung 5S	-	-	46,7%	26,7%	26,7%
	13	Ajakan untuk selalu melakukan 5S, berupa slogan, peringatan dll	-	-	6,7%	26,7%	66,7%
Sitsuke	14	Melakukan 5S setiap hari	-	-	-	46,7%	53,3%

	15	Menghargai penerapan 5S di area kerja masing-masing	-	-	-	20%	80%
	16	Pemberian motivasi pengingat untuk melaksanakan 5S oleh <i>top management</i>	-	-	20%	46,7%	33,3%

Sumber: Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil pra penelitian pada Tabel 1.3 nilai persentase terendah berada pada persentase 6,7% pada pernyataan pertama, kedua, ketiga, kedelapan, kesembilan, kesebelas dan pernyataan ketiga belas. Kemudian nilai persentase tertinggi berada pada persentase 93,3% pada pernyataan pertama dan kesembilan.

Selain budaya organisasi 5S BBPVP Bandung juga menerapkan budaya organisasi apel pagi. Apel pagi dilakukan setiap Hari Senin mulai pukul 08.00 WIB pagi hingga 09.00 WIB pagi, namun banyaknya karyawan yang terlambat bahkan tidak hadir sehingga apel pagi terkadang dilakukan pada pukul 09.00 WIB pagi hingga 10.00 WIB pagi, berikut adalah tabel absensi apel pagi pada periode Agustus hingga Oktober 2022:

TABEL 1. 5
BUDAYA ORGANISASI APEL PAGI PERIODE AGUSTUS HINGGA
OKTOBER 2022

Keterangan	Agustus	September	Oktober
Hadir	84%	90%	91%
Tidak Hadir	16%	10%	9%
Total	100%	100%	100%

Sumber: Olahan Penulis (2022)

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa persentase hadir apel pagi pada Bulan Agustus sebesar 84%, kemudian persentase tidak hadir sebesar 16%. Pada Bulan September persentase hadir sebesar 90% dan persentase tidak hadir sebesar 10%. Pada Bulan Oktober persentase hadir sebesar 91%, kemudian persentase tidak hadir 9%. Hal ini menunjukkan bahwa total persentase hadir budaya organisasi apel pagi meningkat, namun masih perlu lebih ditingkatkan kembali.

Berdasarkan informasi yang didapat tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung”**

1.3 Rumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana budaya organisasi pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana budaya organisasi pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai budaya organisasi di perusahaan.
- b. Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kinerja organisasi di perusahaan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi perusahaan dalam hal budaya organisasi dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari Desember 2022 hingga Juni 2023, dilaksanakan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung.

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai uraian dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan mengenai beberapa uraian teori mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Kinerja Kerja Karyawan yang akan dijadikan sebagai dasar dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dengan mengolah data untuk hipotesis yang sudah ditetapkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya. Kemudian saran dari peneliti kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya.