

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sebagai makhluk sosial, manusia adalah makhluk yang tidak akan dapat hidup sendiri. Pada dasarnya manusia memerlukan interaksi, berkomunikasi juga adanya kehadiran orang lain selalu dibutuhkan. Maka dari itu, organisasi diperlukan sebagai wadah yang dapat mempersatukan dan mendukung satu sama lain. Sekurang-kurangnya dua orang yang nantinya bekerja sama secara rasional dan sistematis, terarah dan terkendali dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, dengan menggunakan sumber daya mereka.

Suatu organisasi harus dapat mengelola lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Organisasi berada dalam suatu lingkungan yang nantinya lingkungan tersebut yang akan menjadi faktor pendukung atau faktor penghambat bagi organisasi tersebut. Adanya kegiatan organisasi tersebut dapat mengubah lingkungan dan lingkungan akan mendorong perubahan dalam suatu organisasi.

Dalam proses strategi organisasi, faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi yakni faktor sumber daya manusia. Dalam berbagai bidang organisasi, baik dalam bisnis maupun instansi pemerintah, faktor manusia dijadikan pilar dan masalah utama dalam setiap kegiatannya. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia memegang peranan penting yakni sebagai perencana kegiatan suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang handal, bermutu dan kompeten sangat diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga nantinya organisasi atau perusahaan tersebut dapat lebih maju dan berkembang. Dalam sebuah organisasi, apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki tidak kompeten atau tidak ahli, maka kemungkinan visi dan misi yang telah tercantum di perusahaan tidak akan tercapai. Meskipun sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sudah berkualitas dan kompeten, jika dalam pengelolaannya tidak optimal, kontribusinya untuk organisasi masih jauh dari yang diharapkan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi faktor yang mendasar dan fundamental pada suatu perusahaan. Jika dilihat dengan faktor yang lain, sumber daya manusia merupakan kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan dan menjadi aset penting bagi keberhasilan atau kegagalan dalam mewujudkan visi juga misi suatu perusahaan.

Peningkatan mutu sumber daya manusia dianggap sangat penting. Hal tersebut merupakan aset sehingga harus selalu diperhatikan, baik kesehatan fisik maupun mental serta imbalan yang dapat digunakan karyawan dalam pemenuhan pekerjaan yang mungkin nantinya didukung untuk mengembangkan perusahaan dalam tuntutan masyarakat dan waktu.

Seiring waktu, budaya mengikat sekelompok orang ke visi bersama yang menciptakan perilaku dan tindakan yang konsisten untuk menyelesaikan pekerjaan untuk efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kajian budaya organisasi ini merujuk pada budaya yang ada dalam suatu perusahaan sebagaimana yang biasa digunakan dalam bentuk organisasi. Dalam pembahasan berikutnya, perlu diketahui budaya organisasi dapat diartikan

dengan budaya perusahaan sehingga istilah tersebut dapat digunakan secara bergantian. Jadi, istilah budaya organisasi dan istilah budaya perusahaan dalam kajian ini saling mengganti.

Berjalannya waktu, budaya perusahaan pasti akan terbentuk dalam setiap organisasi masing-masing. Setiap organisasi terutama organisasi formal pasti memiliki budaya tersendiri yang menjadi identitas setiap organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain, yakni pada budayanya.

Budaya suatu perusahaan berkaitan dengan nilai, sikap, norma juga etos kerja, yang selalu melekat pada seluruh bagian organisasi. Hal tersebut dijadikan pandangan untuk mengamati tindakan, cara berpikir, kerjasama dan interaksi pada lingkungan baik internal maupun eksternal. Tertanamnya berbagai macam unsur-unsur dasar organisasi menunjukkan bahwa budaya tersebut telah diterima dan diciptakan menjadi bagian dari diri masing-masing karyawan. Karyawan akan menjalankan dan mengimplementasikan budaya yang sudah terlebih dahulu ada di perusahaan tersebut.

Maka dari itu, budaya organisasi dapat ditunjukkan sebagai sistem nilai sekaligus tradisi yang mendasari perusahaan, kemudian diimplementasikan oleh anggota organisasi. Hal ini tercermin dalam perilaku karyawan, harapan karyawan untuk organisasi dan sebaliknya, serta sesuatu yang tepat dalam hal cara karyawan menyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut.

Kinerja karyawan yang handal dan berkualitas terbentuk melalui salah satu faktor yang dapat diterapkan di lingkungan kerja yakni budaya organisasi. Setiap karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik jika

didampingi oleh budaya dan suasana kerja yang baik juga. Kinerja karyawan yang meningkat ataupun menurun akan berdampak pada perusahaan.

Suatu hal penting yang perlu untuk di perhatikan oleh setiap organisasi yakni kinerja. Kinerja akan selalu berhubungan dengan sumber daya manusia, jika kinerja suatu organisasi atau perusahaan ingin meningkat, sumber daya yang ada didalam perusahaan tersebut harus di tingkatkan. Budaya organisasi yang sudah baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya produktivitas suatu perusahaan.

Kinerja organisasi dapat ditunjukkan dengan implementasi dari rencana yang telah disusun dan mendukung tujuan menyeluruh perusahaan. Suatu perusahaan dapat mengetahui kinerja karyawan dari hasil pekerjaan karyawan itu sendiri. Jika hasil kerja karyawan tersebut tidak memenuhi permintaan perusahaan, maka karyawan tersebut dinyatakan tidak memberi kinerja yang maksimal, begitupun sebaliknya jika karyawan tersebut memenuhi permintaan perusahaan, maka karyawan tersebut dinyatakan memberi kinerja yang maksimal.

Dalam hal ini suatu perusahaan perlu melakukan suatu evaluasi untuk memperoleh *feedback* guna sebagai dasar melakukan perbaikan kinerja karyawan di periode berikutnya. Sehingga dapat mencapai efisiensi yang maksimal dengan mengikuti prosedur atau tata cara sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku.

Prestasi menggambarkan perasaan karyawan, baik secara individu maupun kelompok, yang sangat puas dengan pekerjaan, kerjasama dan lingkungan kerja yang produktif dan maksimal, terkait dengan lingkungan fisik PT. Sipatex Putri Lestari, yang telah mendukung pekerjaan dapat selesai dengan

baik, sesuai yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data berdasarkan lingkungan fisik PT. Sipatex Putri Lestari Bandung.

**TABEL 1.1**

**DATA LINGKUNGAN FISIK PT. SIPATEX PUTRI LESTARI BANDUNG**

NO.	Lingkungan Fisik PT. Sipatex Putri Lestari Bandung
1.	Memiliki luas tanah 8 hektar dengan luas bangunan 50.000 m <sup>2</sup>
2.	Perusahaan manufaktur tekstil terintegrasi terbaik yang menawarkan layanan mulai dari pencelupan ( <i>dyeing</i> ), <i>texturizing</i> , perekat ( <i>sizing</i> ), pemutar ( <i>twisting</i> ), pencetakan ( <i>printing</i> ), lapisan ( <i>coasting</i> ), pencelupan benang ( <i>yarn dyeing</i> ), dan pencelupan kerucut ( <i>cones dyeing</i> ).
3.	Telah memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 1600 orang
4.	Perusahaan menambah mesin, serta memperbaiki bangunan perkantoran
5.	Fasilitas yang ada seperti poliklinik, kantin, mesjid, koperasi dan bangunan sarana olah raga.

*Sumber* : Diolah oleh peneliti (2023)

Perusahaan yang tentunya sudah memiliki banyak karyawan, pengelolaan sumber daya manusia yang ada dengan budaya organisasi yang sangat beragam dapat dilihat dari segi jenis kelamin, umur, ras, suku, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, tingkat jabatan atau posisi, pengalaman, status keluarga, latar belakang budaya dan perbedaan status sosial lainnya, bukanlah pekerjaan yang mudah. Kurangnya pemahaman atas hal-hal tersebut yang menjadikan kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia di PT. Sipatex Putri Lestari.

Hasil pengamatan awal yang telah dilakukan, berdasarkan masalah budaya yang sering terjadi di perusahaan, karyawan kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja, dimana dalam suatu bagian dari perusahaan tersebut terjadi kerja sama yang kurang harmonis antar karyawan, hubungan antar karyawan yang sering menonjolkan bidangnya masing-masing sehingga menimbulkan masalah dan terjadi kurangnya kenyamanan dan keamanan dalam melakukan pekerjaannya masing-masing. Hal ini terjadi karena saling mempertahankan pendapatnya sehingga tidak membebani peningkatan kinerja organisasi.

Kurangnya komunikasi antar divisi maupun karyawan sehingga menimbulkan kesalahpahaman yang merugikan beberapa pihak, baik dari pihak perusahaan, antar bagian perusahaan sampai kepada karyawan, tentu saja kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan menjadi terhambat. Maka dari itu dengan adanya keterlambatan datang karyawan tersebut, tentu saja akan merugikan berbagai pihak, Target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan tidak dapat terpenuhi dengan baik karena kurangnya efektivitas waktu dalam bekerja, sehingga produk yang dihasilkan perusahaan akan terhambat dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Budaya organisasi yang tidak kondusif dari kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan seperti pelaksanaan rapat, terkadang karyawan tidak mengikuti kegiatan rapat yang diadakan oleh perusahaan dengan atau tanpa memberikan alasan yang pasti, dan hal ini menjadi kebiasaan karena dengan mudah hanya meminta izin untuk tidak mengikuti kegiatan. Hal tersebut dapat menghambat proses pengambilan keputusan atas kebijakan-

kebijakan perusahaan, karena karyawan tidak dapat memberikan aspirasi nya secara langsung untuk menjadi masukan perusahaan.

Perusahaan selalu mendorong karyawan untuk lebih inovatif sesuai bidangnya, sehingga diharapkan menjadi nilai tambah bagi produk maupun perusahaan. Namun sebagian karyawan tidak berani mengambil resiko yang ada. Hal tersebut dapat terlihat dengan adanya sebagian karyawan yang kurang semangat sehingga kurang tepat sasaran dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanggung jawab karyawan akan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan kepadanya belum dilakukan dengan baik, karena terlihat sebagian karyawan masih melalaikan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan masih kurang efektif dalam penggunaan waktu jam kerja.

Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya sebagian karyawan masih terlihat terlambat datang kerja, dan seringkali jam kerja masih kurang dipenuhi hingga seharusnya jam kerja karyawan tersebut selesai. Tentunya jika masuk dan keluar tidak sesuai jam kerja maka tidak bisa melakukan absen sistem, sehingga berdampak ke pihak yang lainnya apalagi jika tidak adanya konfirmasi dari karyawan tersebut. Terutama pihak *Human Resources* yang mengurus absen karyawan sampai gaji karyawan tersebut.

Selain itu, sebagian karyawan yang meninggalkan kantor pada jam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang masih lebih mengutamakan urusan pribadi di luar urusan kantor. Sering meninggalkan kantor sebagai alasan untuk menghadiri acara keluarga yang mungkin tidak terlalu penting. Dapat dilihat dalam tabel dibawah ini, rekapitulasi data izin meninggalkan pekerjaan bulan desember 2022, terdapat 95 orang karyawan, bulan Januari 100 orang karyawan dan bulan Februari 88 orang karyawan.

**TABEL 1.3**  
**REKAPITULASI DATA IJIN MENINGGALKAN PEKERJAAN**  
**PER DEPARTEMEN**

NO	Bagian	Jumlah karyawan yang izin meninggalkan pekerjaan		
		Desember	Januari	Februari
1	<i>FACTORY</i>	-	-	-
2	<i>LEGAL</i>	-	-	-
3	<i>WEAVING</i>	28 orang	28 orang	28 orang
4	<i>YARN SALES &amp; MAKLOON</i>	-	1 orang	-
5	<i>COSTING</i>	-	1 orang	-
6	<i>SMD</i>	2 orang	-	1 orang
7	<i>R&amp;D</i>	2 orang	2 orang	3 orang
8	<i>QUALITY CONTROL</i>	-	6 orang	6 orang
9	<i>FINANCE</i>	-	1 orang	-
10	<i>INVENTORY CONTROL</i>	6 orang	12 orang	9 orang
11	<i>PPC</i>	-	-	1 orang
12	<i>CORPORATE AFFAIR</i>	8 orang	7 orang	6 orang
13	<i>DYEING FINISHING</i>	7 orang	17 orang	8 orang
14	<i>QS &amp; INCOMING</i>	4 orang	-	-
15	<i>HR</i>	2 orang	3 orang	-
16	<i>IT</i>	-	1 orang	1 orang
17	<i>PRINTING</i>	8 orang	8 orang	7 orang
18	<i>TEXTURIZING</i>	8 orang	3 orang	9 orang
19	<i>TEKNIK</i>	14 orang	10 orang	9 orang
<b>TOTAL</b>		<b>95 orang</b>	<b>100 orang</b>	<b>88 orang</b>

*Sumber* : PT. Sipatex Putri Lestari (2023)

Kurangnya kesadaran pemimpin akan pentingnya budaya organisasi serta informasi tentang standar ketentuan yang berlaku dan telah ditetapkan, yang melandasi kerja karyawan, sehingga secara keseluruhan perusahaan tersebut terkadang masih belum dapat mencapai target kinerja.

Dengan melakukan observasi awal dapat diketahui kekurangan dan kelemahan yang terdapat pada PT. Sipatex Putri Lestari Bandung. Sebagian berasal dari belum optimal nya peran budaya organisasi yang sering diartikan



sebagai subjek yang tidak berwujud, tetapi ada dan hadir untuk memberikan makna, arah, dan tindakan yang mendasar dan juga belum optimal nya kinerja karyawan. Maka dari itu, perlu diketahui lebih jelas bagaimana peran budaya organisasi di suatu perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan baik. Dengan adanya hal tersebut, maka peran budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari Bandung menjadi penting untuk dikaji, karena hal tersebut dapat mempengaruhi khususnya produktivitas perusahaan dan umumnya kemajuan industri *textil* di Indonesia.

Dengan mengkaji indikator budaya organisasi maka diharapkan dapat mengetahui karakteristik kinerja karyawan di Indonesia dan dapat menjadi acuan perusahaan-perusahaan besar terutama industri *textil*, untuk lebih memperhatikan indikator tersebut dalam pengembangan perusahaannya sehingga dapat bersaing dengan perusahaan *textil* dalam negeri maupun luar negeri. Berdasarkan dari uraian diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sipatex Putri Lestari Bandung”.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus pada penelitian ini ditujukan untuk membatasi kajian penelitian. Peneliti perlu menetapkan batasan dan menentukan fokus penelitian agar hasil penelitian lebih terfokus pada topik penelitian, sehingga nantinya akan mendapatkan data yang relevan.

Pada penelitian ini difokuskan terkait peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Yang objek utamanya

merupakan perusahaan tekstil PT. Sipatex Putri Lestari Bandung. Sehingga diharapkan produktivitas perusahaan terus maksimal.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fokus penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti dan dibahas :

1. Bagaimana budaya organisasi di PT. Sipatex Putri Lestari Bandung
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari Bandung
3. Bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari Bandung

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Budaya organisasi di PT. Sipatex Putri Lestari Bandung
2. Kinerja karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari Bandung
3. Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sipatex Putri Lestari Bandung

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan Administrasi Bisnis bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam persoalan budaya organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil yang didapatkan pada penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya.

## 2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan khususnya bagi perusahaan-perusahaan Indonesia, agar produktivitas perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien mengenai budaya organisasi perusahaan dan kinerja karyawan, serta menjadi bahan atau sumber informasi untuk peneliti selanjutnya.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang penelitian, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan skripsi, lokasi dan waktu penelitian.

#### 2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari kajian teoretis mengenai budaya organisasi, kinerja karyawan, kajian/ penelitian terdahulu yang relevan, dan kerangka pemikiran.

#### 3. BAB III METODE PENELITIAN

Terdiri dari pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, informan kunci, teknik pengumpulan data, teknis analisis data, dan teknik keabsahan data.

#### 4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

#### 5. BAB V PENUTUP

Terdiri dari simpulan dan rekomendasi. Bab ini adalah bab terakhir dari pembahasan skripsi yang memuat mengenai simpulan, yakni sebagai

jawaban dari identifikasi masalah yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya. Selain itu, disertai juga dengan rekomendasi yang relevan dengan masalah penelitian tersebut.

## **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.7.1 Lokasi**

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan pada salah satu perusahaan textil. Pemilihan dari lokasi penelitian ini, tentunya didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu, seperti kemenarikan dan keunikan lokasi yakni PT. Sipatex Putri Lestari Bandung bertempat di Jl. Raya Laswi No.101 Majalaya, dikarenakan perusahaan tersebut memiliki perkembangan yang cukup pesat.

PT. Sipatex Putri Lestari ini merupakan perusahaan tekstil, dalam bidang *sizing*, *Texturizing*, *Weaving*, *Printing*, *Dyeing*, dan *Finishing*, tentunya menggunakan mesin-mesin yang sudah modern. PT. Sipatex Putri Lestari melakukan pemasaran dari hasil-hasil produksi selain di dalam negeri juga ada yang ke luar negeri yaitu di ekspor ke timur tengah dan Asia Tenggara. Selain itu, citra nama baik perusahaan sudah melekat di pikiran masyarakat sekitarnya.

Maka dari itu, dengan melakukan observasi awal dapat diketahui kekurangan dan kelemahan yang terdapat pada PT. Sipatex Putri Lestari Bandung. Sebagian berasal dari belum optimal nya peran budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pemilihan lokasi pada penelitian ini, maka diharapkan adanya pembenahan-pembenahan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan mempertahankan citra nama baik PT. Sipatex Putri Lestari Bandung.

### 1.7.2 Waktu penelitian

**TABEL 1.4**  
**JADWAL KEGIATAN**  
**PENELITIAN DAN PENYUSUNAN USULAN PENELITIAN**

No	Aktivitas	Okt-22	Nov-22	Des-22	Jan-23	Feb-23	Mar-23
1	Survei						
2	Pengajuan Judul Penelitian						
3	Pengajuan Izin Penelitian						
4	Penyusunan BAB I						
5	Penyusunan BAB II						
6	Penyusunan BAB III						
7	Penyusunan Lampiran						
8	Proses Bimbingan						
9	Persiapan Seminar Usulan Penelitian						
10	Seminar Usulan Penelitian						
11	Pengumpulan Data						
12	Pengolahan Data						
13	Sidang Skripsi						

*Sumber* : Diolah oleh peneliti (2023)