

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum

#### 1.1.1 Profil Perusahaan

Elcorps merupakan holding perusahaan yang bergerak di bidang retail Fashion Muslim ternama dan bidang *Food & Beverages*. Brand yang berada dalam naungan Elhijab antara lain Elzatta Hijab, Dauky Fashion Hijab, Noore, Zatta Man dan Aira Wedding Hijab. Elzatta hijab adalah brand hijab & perlengkapannya yang kini dikembangkan oleh manajemen yang telah berpengalaman lebih dari 20 tahun dalam mengelola brand & retail fashion muslim. Tidak hanya di bidang retail fashion muslim saja, namun Elcorps berkembang dengan produk makanan halal dalam naungan Elfood antara lain El n' Bread.

Saat ini Elcorps sudah tumbuh dengan lebih dari 100 store, lebih dari 30 distributor dan ratusan agen yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Juga pernah mensponsori penuh film & sinetron islami seperti Film layar lebar Cinta Suci Zahrana, Sinetron Tukan Bubur Naik Haji (TBNH), Air Mata Ummi, Pintu Hidayah, Ana-anak Manusia, dan Catatan Hati Seorang Istri (CHSI).

Perusahaan ini berdiri pada tahun 2012 dengan nama PT. Bersama Zatta Jaya (BEZAYA). Pada awalnya bergerak dalam bisnis hijab dengan nama Brand elzatta. Perusahaan ini didirikan oleh ibu Elidawati, seorang praktisi dan profesional berpengalaman di industri fashion muslim selama 25 tahun. Pada tahun 2015 lahirlah “elcorps” sebagai branding corporate perusahaan. Ditahun ini pula perusahaan mulai mengembangkan konsep bisnis Food. Dalam perjalanannya hingga tahun 2017 ini, Elcorps sudah membangun dan mengembangkan beberapa brand fashion dan food, yang dinaungi oleh mother brand yaitu elhijab (elzatta hijab, DAUKY fashion, Zatta Men, Aira Wedding Hijab) dan elfood (el n bread, elco, waroeng mang Adil, Two elements). Semua brand ini tergabung dalam grup perusahaan elcorps dengan tujuan untuk memberikan yang terbaik bagi para konsumen dan agar bisa lebih fokus pada pengembangan dan pembentukan gaya hidup yang memiliki nilai-nilai islami. (sumber : TA D3)

### 1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1. Logo Perusahaan

### 1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

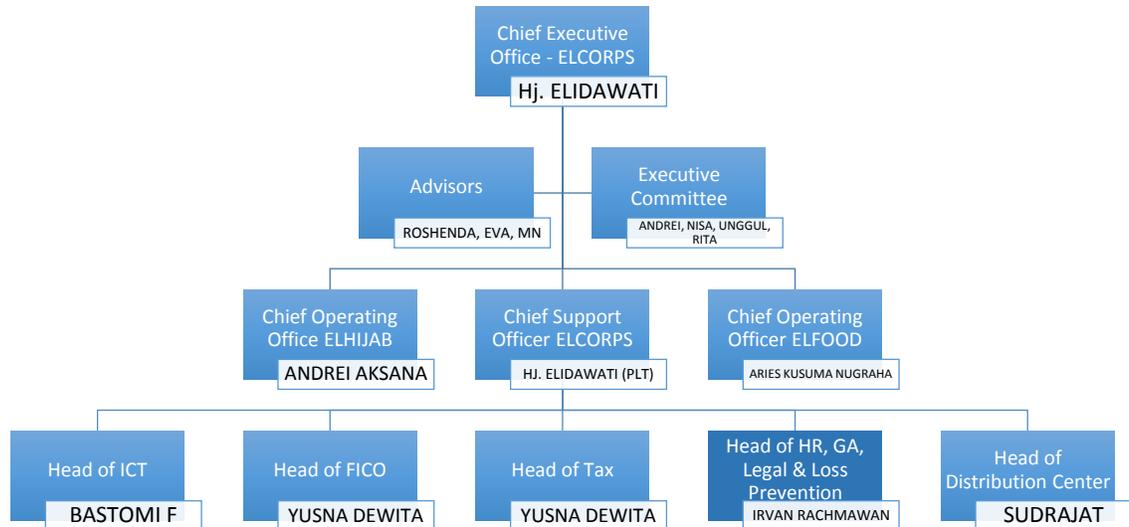
#### a. Visi

Menjadi perusahaan muslim terbaik dan terbesar di Indonesia

#### b. Misi

- 1) Menyediakan produk berkualitas di bidang fashion & food, yang dibutuhkan dan diinginkan konsumen sesuai dengan etika Islam.
- 2) Melakukan pengembangan dan pertumbuhan usaha secara konsisten di bidang ritel fashion muslim & food baik dengan konsep penjualan langsung di toko-toko dan departement-departement store maupun melalui e-commerce.
- 3) Melakukan inovasi yang berkelanjutan dalam proses bisnis dan membangun integritas, kompetensi dan kinerja karyawan.
- 4) Memberi pelayanan terbaik kepada stakeholder & shareholder dan meningkatkan target pertumbuhan yang menguntungkan dan memberikan imbalan diatas rata-rata bagi karyawan dan pemegang saham.
- 5) Memberikan manfaat kepada lingkungan antara lain dengan mengeluarkan zakat, infak & sadaqah dan melaksanakan program-program csr.

(sumber : Data ELCORPS)



Sumber : Data ELCORPS

## 1.2 Struktur Organisasi

- a. Chief Executive Office ELCORPS : Ibu Elidawati sebagai pemimpin perusahaan atau direktur utama ELCORPS, beliau mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertinggi. Selain menjadi direktur, beliau adalah *founder* ELCORPS.
- b. Advisor : Ibu Roshenda dan Ibu Eva adalah penasihat dan konsultan jika ada permasalahan atau perundingan mengenai sesuatu yang telah terjadi pada perusahaan dan atau perencanaan yang akan dilaksanakan. Sebagai contoh, manajemen bisnis, keefektifan operasional dan keuangan, risiko, restrukturisasi, pengembangan bisnis, dan urusan perbankan. Beliau juga sebagai anggota direksi sekaligus komisaris ELCORPS.
- c. Executive Committee : Bapak Andrei, Bapak Unggul, Ibu Nisa, dan Ibu Nita sebagai kelompok anggota pimpinan perusahaan ELCORPS yang berhak untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab direksi.
- d. Chief Operating Office ELHIJAB : Bapak Andrei Aksana mempunyai tanggung jawab mengenai perihal barang yang menginduk pada barang berkategori pakaian, mulai dari kerudung, atasan, bawahan, dan aksesoris lainnya dengan

berbagai merek yang dimiliki ELCORPS seperti Dauky, Elzatta, Zatta men dan Aira. Semua permasalahan dan pertimbangan keputusan akan dilaporkan kepada CEO untuk diputuskan secara final.

- e. Chief Support Officer ELHIJAB : Ibu Elidawati selain sebagai CEO (*chief executive officer*) beliau juga membantu COO dari ELHIJAB dan ELFOOD untuk mengawasi agar semua keputusan yang dibuat sesuai dengan target perusahaan juga memberikan masukan apa yang harus dilakukan ketika suatu permasalahan bisa diatasi dengan efisien dan efektif.
- f. Chief Operating Officer ELFOOD : Bapak Aries Kusuma Nugraha mempunyai tanggung jawab mengenai perihal barang dan seluruh aktivitas berupa makanan dan minuman dengan merek yang dimiliki ELCORPS seperti elnbread, elco, waroeng mang Adil, dan Two elements.
- g. Head of ICT : Bapak Bastomi mempunyai tanggung jawab untuk mengepalai/atasan dan bertanggung jawab mengenai teknologi komputasi juga semua sistem informasi berbasis komputer di perusahaan ELCORPS. Pengaplikasian, pengawasan, pembuatan, perencanaan, perancangan sistem berbasis komputer dengan tujuan mengakomodir semua pihak yang berkaitan dengan ELCORPS terorganisir dan terpantau dengan mudah dengan pemanfaatan teknologi dan informasi.
- h. Head of FICO : Ibu Yusna Dewita mempunyai tanggung jawab untuk mengepalai tim *finance and control* yang bertugas untuk mengadakan pencatatan data perusahaan secara menyeluruh, yang berhubungan dengan keuangan secara periodik, mengupayakan pengamanan keuangan dalam kegiatan ELCORPS.
- i. Head of Tax : Ibu Yusna Dewita selain menjadi kepala keuangan, beliau juga bertanggung jawab mengenai perpajakan perusahaan, sebagai pengawas dan pengontrol perpajakan pihak perusahaan dengan dirjen pajak dan atau perpajakan dengan mitra perusahaan.
- j. Head of HRD, GA, Legal & Loss Prevention : Bapak Irvan Rachmawan mempunyai tanggung jawab untuk memimpin departemen sumber daya manusia, bagian operasional kantor atau perusahaan, legalitas kebijakan hukum, dan penanganan yang berkaitan dengan tindakan hukum. Beliau mengepalai beberapa

divisi yang satu sama lainnya sangat berkaitan kuat sehingga kepengurusannya disatukan dalam satu departemen.

- k. Head of Distribution Center : Bapak Sudrajat mempunyai tanggung jawab untuk mengepalai pendistribusian barang. Sehubungan dengan perusahaan ELCORPS yang pada dasarnya belum memiliki tempat produksi sendiri, ELCORPS bermitra dengan beberapa perusahaan produksi sehingga alur pendistribusian sangat diperhatikan. Selain itu, toko yang tersebar di wilayah Indonesia sudah mencapai 100 toko lebih, dan ratusan agen lainnya.

### **1.3 LATAR BELAKANG MASALAH**

Era globalisasi telah membuka mata kita untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dan persaingan. Era kesejagatan yang tidak dibatasi waktu dan tempat membuat SDM yang dimiliki oleh organisasi, dituntut untuk terus meningkatkan kualitasnya agar tidak tertinggal dari yang lain. Globalisasi memberikan peluang sekaligus masalah bagi semua orang, baik dalam konteks kehidupan organisasi maupun secara personal. Hal ini sangat tergantung dari antisipasi dan kesiapan semua pihak yang ada dalam organisasi, baik para manajer maupun karyawan. Globalisasi memberikan peluang atau berdampak positif dalam arti: 1) Peluang untuk meningkatkan penempatan jasa tenaga kerja Indonesia (TKI) di Negara lain, 2) Peluang kesempatan kerja bagi SDM kita maupun peluang bisnis, bila SDM kita benar-benar mampu memanfaatkan sekecil apapun peluang yang terbuka, 3) Semakin maraknya pasar dan kompetisi sehingga memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang dan dunia usaha, 4) Terjadinya relokasi bagi sebagian atau seluruh proses produksi barang dan jasa tertentu yang berasal dari Negara lain ke Wilayah Indonesia atau sebaliknya, yang memungkinkan terbukanya kesempatan kerja dan investasi bagi kedua Negara. Dengan demikian arus barang, jasa tenaga kerja bebas tanpa hambatan antar Negara, bahkan sumber daya ekonomi seperti modal, tenaga kerja dan teknologi akan mengalir pesat di berbagai wilayah. Terlepas dari hal di atas Globalisasi juga menimbulkan masalah atau berdampak negatif dalam arti persaingan yang sangat ketat dan tajam serta suasana yang sangat mudah meledak, apabila SDM dan dunia usaha tidak siap atau tidak memiliki nilai jual untuk menghadapi tantangan yang akan terjadi. sumber : jurnal

<https://media.neliti.com/media/publications/242994-mendorong-dan-mengarahkan-perilaku-sdm-d-b501911d.pdf>

Globalisasi ini memungkinkan untuk menjadi suatu pemikiran mengenai dunia sehingga akan memunculkan suatu pemikiran yang lebih modern. Kemajuan teknologi sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan berkembang pesat sehingga memberikan dampak yang sangat besar pula bagi perkembangan lingkup bidang industri dunia. Khususnya wilayah ASEAN yang sudah menyepakati kebijakan mengenai MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) atau dalam bahasa Inggris AEC (*ASEAN Economic Community*). Dalam menghadapi persaingan yang teramat ketat selama MEA ini negara-negara ASEAN haruslah mempersiapkan sumber daya manusia yang terampil, cerdas, dan kompetitif. Salah satunya dalam industri fesyen di Indonesia. Persaingan di dunia industri ini khususnya pakaian menuntut para pengusaha industri fesyen mampu bersaing secara kompetitif. Kegiatan ekspor-impor antar negara pun akan semakin padat.

Berita yang dilansir website resmi [www.bekraf.go.id](http://www.bekraf.go.id) di Bandung, 8/9/2018— Subsektor fesyen menjadi penyumbang terbesar kinerja ekspor ekonomi kreatif (ekraf) sebanyak 54,54% pada 2016. Selain itu, fesyen juga memberi kontribusi terbesar kedua dalam kontribusi ekonomi kreatif terhadap produk domestik bruto (PDB), yakni 18,01% setelah kuliner.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), nilai ekspor fesyen mengalami kenaikan 0,06% menjadi US\$10,90 miliar dari 2015. Namun dari sisi kontribusi kinerja ekspor mengalami koreksi, yakni dari 56,27% menjadi 54,54%. Badan Ekonomi Kreatif (Bekraf) terus berupaya menguatkan ekosistem dan mendorong pertumbuhan subsektor ini. Apalagi saat ini fesyen tidak lagi sebagai kebutuhan melainkan gaya hidup sehingga mampu mendorong pertumbuhan industri ini lebih pesat.

Mengingat kontribusi industri fesyen terhadap PDB begitu potensial. Dikutip dari website resmi [www.kemenperin.go.id](http://www.kemenperin.go.id) mengenai contributor terbesar PDB nasional diantaranya sektor pertanian yang menyumbang hingga 13,14%, perdagangan 13,01%, konstruksi 10,38%, dan pertambangan 7,57% . Adapun industri fesyen termasuk pada subsector perdagangan yang mengalami pertumbuhan tertinggi pada kuartal IV/2017, yang terbagi yaitu industri makanan dan minuman sebesar 13,76%, industri mesin dan perlengkapan 9,51%, industri logam dasar 7,05%, serta industri tekstil dan pakaian jadi 6,39%. Menperin menyampaikan, pihaknya tengah focus memacu kinerja industri padat karya berorientasi ekspor, seperti sektor tekstil, *clothing*, dan *footwear* yang sampai sekarang tetap menjadi andalan karena memiliki daya saing tinggi.

Dari gambar 1.2 menunjukkan setiap tahunnya terjadi kenaikan trend pada ekspor

## Statistik Industri

### Peran Ekspor Subsector Industri Pakaian Jadi Terhadap Total Ekspor Hasil Industri

(Dalam ribuan US\$)

Sub Sektor	2012	2013	2014	2015	2016	Peran Th. 2016 (%)
1. Pakaian Jadi (konveksi) Dari Tekstil	6.106.420,7	6.215.762,4	6.255.969,7	6.410.933,9	6.229.768,9	5,67%
2. Pakaian Jadi Rajutan	841.558,1	924.053,6	837.614,2	619.775,7	677.892,8	0,62%
3. Perlengkapan Pakaian Dari Tekstil	136.134,9	147.091,9	164.118,2	149.381,9	150.527,0	0,14%
4. Kaos Kaki Rajutan Dan Sejenisnya	120.733,2	120.426,2	128.540,6	129.932,9	145.336,6	0,13%
5. Pakaian Jadi Dan Perengkapannya Dari Kulit	21.712,5	22.367,5	13.752,8	8.231,7	9.072,1	0,01%

### Gambar 1. 1. Total Ekspor Hasil Industri

Sumber : [www.kemenperin.go.id](http://www.kemenperin.go.id)

hasil industri rata-rata 0,5225 % setiap tahunnya. Peningkatan subsector konveksi di Indonesia didukung dengan berdirinya perusahaan besar yang membawa IKM (industri kecil mikro) pada proses produksi. Perusahaan besar bersinergi dengan konveksi di Indonesia untuk membuat komoditi pakaian jadi (*ready to wear*) yang bisa bersaing dengan produk impor.

Dari beragam jenis fashion yang ada, belakangan in fashion muslim semakin berkembang dan menjadi sorotan yang menarik dikalangan masyarakat muslim

Indonesia. Potensi ekonomi sektor busana muslim bisa dibilang sangat besar. Industri busana muslim di Indonesia terus merangkak naik seiring semakin luasnya pasar komoditas fesyen tersebut dan meningkatnya jumlah penduduk muslim di dunia. Kementerian Perindustrian mencatat, nilai ekspor produk fesyen nasional pada tahun 2017 mencapai USD13,29 miliar atau naik sebesar 8,7 persen dibanding tahun sebelumnya. Advisory Board IFC (Indonesian Fashion Chamber) Taruna K Kusmayadi menjelaskan, industri busana muslim menyerap hingga 1,1 juta dari total 3,8 juta pekerja di industri mode. Selain itu, berdasarkan data Organisasi Konferensi Islam (OKI), proyeksi ekspor industri busana muslim Indonesia menempati urutan ketiga setelah Bangladesh dan Turki. ( sumber : [www.kompas.com](http://www.kompas.com) )

Indonesia terancam dengan kualitas kerja dan SDM yang kurang memadai, dari berita yang diinformasikan dalam website resmi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kemnaker Bambang Satrio Lelono saat pengukuhan Dewan Pengurus Kota (DPK) Apindo Solo di Solo, Jawa Tengah, Kamis (4/10/2018) berpendapat program pemerintah ke depan yang fokus dalam peningkatan kualitas SDM adalah program yang sangat tepat karena sangat disadari negara Indonesia hampir memiliki semuanya, kecuali jumlah tenaga kerja terampil yang memadai. Data statistik tenaga kerja menyangkut jumlah angkatan kerja Indonesia sebanyak 133 juta, dengan tingkat pendidikan SMP ke bawah sebanyak 40 persen. Padahal ke depan, dunia akan diwarnai dengan otomatisasi dan digitalisasi, yang tidak bisa didukung atau dilaksanakan oleh tenaga kerja yang hanya berpendidikan SMP, berpendidikan menengah 28 persen (SMA/SMK) dan 12 persen berpendidikan tinggi.

"Seperti Singapura, Korea, Jepang, Jerman dan Belanda. Mereka maju bukan karena SDA, bukan karena mampu bayar tenaga kerja murah, tetapi karena memiliki SDM yang sangat terampil," kata Bambang Satrio.

Masuknya tenaga kerja berkewarganegaraan selain Indonesia sudah tidak asing di kawasan industri. Perekrutan pekerja asing sudah menjadi kebutuhan bagi perusahaan, sehubungan dengan kekurangannya SDM yang bisa memenuhi kebutuhan dan keinginan perusahaan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai kapasitas lebih dari

rata-rata, tentu akibat dari persaingan perusahaan industri pakaian yang semakin kompetitif.

Di Bandung, salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *fashion* adalah ELCORPS. ELCORPS merupakan holding perusahaan yang bergerak di bidang retail fashion muslim ternama dan bidang *food and beverage*. Merek yang berada dalam naungan Elhijab antara lain Elzatta Hijab, Dauky Fashion Hijab, Noore, Zatta Men, dan Aira Wedding Hijab. Elzatta hijab adalah merek hijab dan perlengkapan yang kini dikembangkan oleh manajemen yang telah berpengalaman lebih dari 20 tahun dalam mengelola brand dan retail fashion muslim. Eksistensi di dunia hiburan pun sudah tidak perlu ditanyakan lagi, brand Elzatta pernah mensponsori penuh film islami seperti Cinta Suci Zahrana, Sinetron Tukang Bubur Naik Haji, Air Mata Ummi, dan Catatan Hati Seorang Istri.

Begitu cukup banyaknya merek yang dimiliki oleh ELCORPS menjadikan tuntutan sumber daya manusia yang banyak dan perlu pendekatan yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Kondisi perusahaan dari tahun ke tahun tentu akan ada dinamika yang bisa membuat kondisi perusahaan berubah-ubah.

Kinerja sumber daya manusia yang terus meningkat adalah salah satu pencapaian yang harus dicapai. Sehubungan dengan hal tersebut perusahaan sudah seharusnya memperhatikan dalam mengatasi peningkatan kinerja karyawan yang sedang berjalan dan kondisi di tahun berjalan. Pimpinan ELCORPS sekaligus pemilik perusahaan Ibu Elidawati mempunyai keinginan untuk menjadikan ELCORPS menjadi salah satu rujukan produk-produk halal. Dengan mengedepankan pedoman rahmatan lil alamin, dimaknai dengan bagaimana cara pihak-pihak yang terlibat dengan ELCORPS bisa mendapatkan rahmat, keberkahan, atau kesejahteraan. Sumber daya manusia itu akan seperti apa atau bagaimana, bergantung dari budaya yang dibangun perusahaan itu. Ini yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. ELCORPS mulai dari awal membangun konsep berbagi dan merealisasikan ajaran agama Islam. Hal ini menjadikan berbagi itu sesuatu yang memang bukan sampingan, melainkan harus jalan terus. Dalam agama Islam diajarkan, harus berbagi dan mengeluarkan hak orang saat lapang dan sempit. Tidak peduli pendapatan lagi turun, lalu berpikir nanti saja

bersedekahnya. Sehubungan dengan hal tersebut salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan ialah, budaya organisasi yang akan diterapkan oleh perusahaan diharapkan bisa membuat kinerja karyawan meningkat. Menurut Robbins dalam Arianty (2014:146) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menampakkan hakikat dari budaya suatu organisasi yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovasi dan mengambil resiko.

Penerapan di ELCORPS : setiap tugas yang diberikan berbeda-beda dan mempunyai tanggung jawab dan risiko masing-masing, seperti driver mobil yang mendistribusikan barang dengan kondisi di perjalanan yang tidak bisa diprediksi.

- b. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan memperhatikan prestasi, analisis, dan perhatian kepada rincian.

Penerapan di ELCORPS : memperhatikan kebersihan, kerapian, kesopanan dalam bersikap dan berpenampilan, karena dalam Islam dikenal dengan istilah *akhlaqul karimah*.

- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

Penerapan di ELCORPS : evaluasi pada keterlambatan menjadi perhatian penting dan mendasar sebelum kepada hasil kerja, pada divisi *general affairs* semua tugas mempunyai target berupa hasil yang bisa dilihat karena divisi ini bekerja secara teknis, tugas selesai dengan sesuai intruksi.

- d. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.

Penerapan di ELCORPS : *rahmatan lil alamin* yang selalu ditekankan maknanya pada setiap individu karyawan dan divisi.

- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitam tim-tim, bukannya individu-individu tim.

Penerapan di ELCORPS : antara bagian gudang dan *driver* harus saling berkerja sama dan hati-hati karena jangan sampai pengiriman barang ada yang tertinggal dan terbengkalai di gudang.

f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.

Penerapan di ELCORPS : seluruh karyawan mempunyai aktivitas masing-masing dan menekankan bahwa tidak ada kata-kata tidak ada kerjaan.

g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

Penerapan di ELCORPS : budaya utama dari seluruh aktivitas yang dijadikan integritas setiap individu, disingkat dengan THE BEST (Trust/kepercayaan, Hardwork/kerja keras, Elegant, Bright/cemerlang, Enthusiasm, Solidarity, Thankful).

Satu hal yang menjadi nilai lebih di ELCORPS adalah mengucapkan salam kepada siapapun yang ditemui saat berpapasan. Terutama saat masuk pintu gerbang utama yang dilanjutkan ke bagian *lobby* lalu ke ruang kerja masing-masing. Hal ini menjadikan penulis mendapatkan suatu hal yang berbeda diperusahaan industri perdagangan dibandingkan dengan perusahaan industri perdagangan lainnya. Nilai-nilai keislaman yang dijunjung tinggi perusahaan berhubungan dan selaras dengan tujuan perusahaan pada umumnya, antara lain kedisiplinan, target kerja, keramahan, berkoordinasi, tanggung jawab, kerja sama, dan kejujuran. Jam kerja yang diterapkan ELCORPS sama seperti pada umumnya, jam 8.00 – 17.00. Toleransi keterlambatan diberikan 10 menit, dan jika lebih dari itu karyawan dan staff akan diberikan beberapa tahap peneguran. Evaluasi kerja diberikan per 3 bulan sekali khusus untuk perihal kedisiplinan bekerja terutama absensi. Peneguran didelegasikan dari bagian *Head of Human Resources* ke Kepala bagian disetiap unit/divisi, untuk penyerahan ke setiap individu diserahkan kepada setiap Kepala bagian setiap unit/divisi. Sebelum bagian SDM menegur langsung secara individu, kepala bagian setiap unit/divisi terlebih dahulu mengevaluasi para anggotanya masing masing. Maka setiap karyawan mendapatkan tahapan peneguran Surat Peringatan (SP) 1,2,3 hingga pemberhentian kerja.

Rutinitas di ELCORPS selain itu ada kegiatan pengajian dan hafalan Al-Quran yang diadakan seminggu sekali dihari rabu, seluruh karyawan mulai dari operator hingga manajer wajib hadir. Bahkan satpam yang bertugas dihari itu melakukan razia di wilayah gedung dengan alasan masih ada yang sering mangkir dari kegiatan tersebut. Solat dzuhur dan ashar berjamaah di masjid yang ada di dalam gedung. Setelah solat ashar biasanya diadakan kajian hadist dan pembahasan materi pengetahuan agama islam.

Hubungan aktivitas yang dilakukan oleh ELCORPS tujuannya selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins dalam Ariyanti (2014:146) bahwa :

- a. Beberapa kegiatan ini sangat tidak biasa ditemukan di suatu perusahaan. Maka dari itu, penulis tertarik dengan budaya organisasi yang dibangun oleh ELCORPS bisa mempunyai dampak pada kinerja karyawan. Penulis meneliti salah satu divisi di ELCORPS yang bisa dijadikan tolak ukur, bagian *general affairs* yang memiliki 70 orang untuk menjalankan aktivitas di divisi *general affairs*.

**TABEL 1.1**  
**DATA JUMLAH KARYAWAN ELCORPS DIVISI *GENERAL AFFAIRS***

No.	Jabatan / Posisi Kerja	Jumlah	Nama
1	<i>Head of General Affairs</i>	1	Bpk. Nanang Sobarnas
2	<i>Supervisor</i>	2	Bpk. Andri Rahmat ( <i>Purchasing</i> )  Bpk. Arif ( <i>Support</i> )
3	<i>Admin</i>	1	Bpk. Kiki
4	<i>Staff</i>	1	Bpk. Syarif
5	Koordinator <i>Security</i> dan humas	1	Bpk. Iwan
6	Koordinator <i>driver</i>	1	Bpk. Wawan
7	Koordinator <i>building</i>	1	Bpk. Syarif
8	Koordinator <i>house keeping</i>	2	Bpk. Saefudin  Bpk. Jimi
9	Operator	31	

Sumber : Diolah dari hasil wawancara penulis

ELCORPS yang berlokasi di Kawasan Industri Prapanca Kp. Harikukun RT 3 RW 7 Kelurahan Cigondewah Kaler Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung Jawa Barat. Gedung ELCORPS yang terletak disini dijadikan kantor pusat ELCORPS. Semua merek produk yang dinaungi ELCORPS seperti Elzatta Hijab, Dauky Fashion Hijab, Noore Hijab, Zatta Man, Aira Wedding Hijab, dan ELBREAD pengelolaan pusatnya berada digedung ini. Penulis mendapatkan beberapa informasi mengenai data kinerja karyawan ELCORPS.

Menurut Mangkunegara (2012:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari *Head of General Affairs* ELCORPS tentang absensi karyawan pada tahun 2018 dapat digambarkan sebagaimana pada tabel berikut ini.

**TABEL 1.2**  
**REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN ELCORPS DIVISI *GENERAL AFFAIRS***

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan <i>General Affairs</i>	Jumlah Karyawan		Persentase	
			Mangkir	Terlambat	Mangkir	Terlambat
Januari	2018	25	2	5	8 %	20 %
Februari	2018	25	1	2	4 %	8 %
Maret	2018	25	1	0	8 %	0 %
April	2018	25	2	1	8 %	4 %
Mei	2018	25	1	0	4 %	0 %
Juni	2018	21	3	0	14 %	0 %
Juli	2018	25	1	2	4 %	8 %

Agustus	2018	38	0	5	0 %	13 %
September	2018	38	1	1	3 %	3 %
Agustus	2018	41	0	2	0 %	5 %
Oktober	2018	41	0	2	0 %	5 %

Sumber : Data Internal ELCORPS 2018

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa persentase tertinggi karyawan yang mangkir atau absen tanpa keterangan mencapai 14 % atau sebanyak tiga orang, persentase tertinggi karyawan datang terlambat mencapai 13% atau sebanyak lima orang. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka bukan tidak mungkin hal tersebut akan terjadi kembali pada bulan-bulan berikutnya dan akan menjadi suatu budaya organisasi yang buruk bagi perusahaan.

Menurut Moeheriono (2012:95) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada *Head of General Affairs*, pada tahun 2018 ELCORPS memang ada banyak perubahan yang disebabkan oleh persiapan perusahaan memusatkan kantor besar di kawasan saat ini bergerak. Apalagi tempat yang asalnya ditempatkan di beberapa daerah yang berjauhan, sebelumnya kantor beberapa divisi yang tersebar di Pasteur-Bandung, Cibaligo-Cimahi, Gunung Batu-Bandung, dan Cigondewah-Bandung. Tempat yang tersebar di beberapa wilayah itu sudah berjalan aktivitasnya dari mulai sekitar tahun 2012, sehingga para karyawan mendapati kesulitan ketika adanya perpindahan kantor. Jika penulis lihat ada perubahan jumlah karyawan yang signifikan pada bulan Juni hingga September, ada pemangkasan dan ada penambahan. *Head of General Affairs* mengungkapkan memang ada perubahan, pemangkasan memang ada hanya saja tidak sebanyak sesuai dengan data di atas, hanya saja terjadi perputaran posisi atau “dirolling”. Contohnya saja yang diwawancarai oleh penulis, beliau baru ditambahkan tugasnya sebagai Kepala *General Affairs* yang

sebelumnya beliau ditempatkan di posisi *purchasing*. Sehingga pada tahun 2018 memang perusahaan dalam struktur bahkan sistem masih dinamis, dan target di tahun 2019 salah satunya memantapkan program yang sekarang sedang diprogramkan di tahun ini.

Menurut Fahmi (2015:50) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Fahmi (2015:192) suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkan secara terus menerus kepada karyawannya. Karena jika suatu organisasi tidak konsisten menerapkan suatu budaya kuat kepada karyawannya maka budaya itu lambat akan hilang dan akhirnya perusahaan itu menjadi lemah. Lemahnya perusahaan akan memberi pengaruh pada penurunan kualitas manajemen kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN *GENERAL AFFAIRS* PT BERSAMA ZATTA JAYA ELCORPS).

#### **1.4 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah :

- a. Bagaimana budaya organisasi pada PT Bersama Zatta Jaya ELCORPS ?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Bersama Zatta Jaya ELCORPS ?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bersama Zatta Jaya ELCORPS ?

#### **1.5 TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi pada PT Bersama Zatta Jaya ELCORPS.

- b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Bersama Zatta Jaya ELCORPS.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bersama Zatta Jaya ELCORPS.

## **1.6 MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat dari adanya penelitian ini sebagai berikut :

- a. Manfaat Akademis

Bagi kalangan akademis, penelitian ini sangat bermanfaat guna menambah pembendaharaan keilmuan dan penelitian khususnya di bidang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bersama Zatta Jaya ELCORPS.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi PT Bersama Zatta Jaya ELCORPS hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran manajemen sumber daya manusia PT Bersama Zatta Jaya ELCORPS dan sumbang saran serta bahan evaluasi yang sangat berguna untuk meningkatkan keberhasilan PT Bersama Zatta Jaya ELCORPS dalam mempengaruhi pasar.
- 2) Bagi masyarakat penulis sangat berharap penelitian ini dapat menambah info yang lengkap mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya PT Bersama Zatta Jaya ELCORPS dan bagi masyarakat pada umumnya.

## **1.7 SISTEMATIKA PENELITIAN**

Sistem penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai penelitian

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini terdiri atas 6 sub-bab yaitu : gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

## **Bab II Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian**

Berisi tentang tinjauan teori yang digunakan dalam melakukan penelitian, dan metodologi penelitian apa yang digunakan oleh penulis serta pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

## **Bab III Metode Penelitian**

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian yang akan dilakukan, meliputi jenis penelitian yang digunakan, variable penelitian dan operasional variable, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.