

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Tinjauan Objek Studi

Dalam sub bab ini akan dibahas tentang profil singkat PT. Paparti Pertama, sejarah pendirian, visi dan misi serta Struktur Organisasi PT. Paparti Pertama.

1.1.1 Profil Singkat PT. Paparti Pertama

Nama Perusahaan : PT. Paparti Pertama
Alamat : Jln. Pamuruyan Anggayuda RT 04/RW 01
Desa Pamuruyan Kec. Cibadak Kab. Sukabumi
Kode Pos : 43155
No. Telepon : (0266) 531405, 531221, 531017
Fax : 6540788

1.1.2 Sejarah Pendirian PT. Paparti Pertama

PT. Paparti Pertama merupakan perusahaan milik keluarga Alisjahbana. Pendirian perusahaan ini berdasarkan akta notaris Kartini Mulyadi SH. di Jakarta dengan akta nomor 25 tanggal 3 September 1980 dan telah mengalami perubahan antara lain akta nomor 243 tanggal 28 Februari 1981, akta no 177 dan tanggal 27 Oktober 1981 dan terakhir diubah dengan akta notaris nomor 12 dan 3 September 1993 oleh notaris Irawati Marzuki Arifin SH.

Perusahaan telah mendapatkan persetujuan dari Badan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) pada tanggal 23 Januari 1982 nomor 16/I/PMDN/1982 dalam rangka Undang-undang Nomor 6 tahun 1968 *Junto* Undang-undang Nomor 12 tahun 1976. Surat persetujuan tersebut mengalami perubahan dengan nomor 203/VI/PMDN/1982 tanggal 5 Agustus 1982.

1.1.3 Visi dan Misi PT. Paparti Pertama

a. Visi

“Menjadi Perusahaan yang menumbuh kembangkan pilar bisnis bidang furniture berkelas dunia untuk menjadi kebanggaan bangsa.”

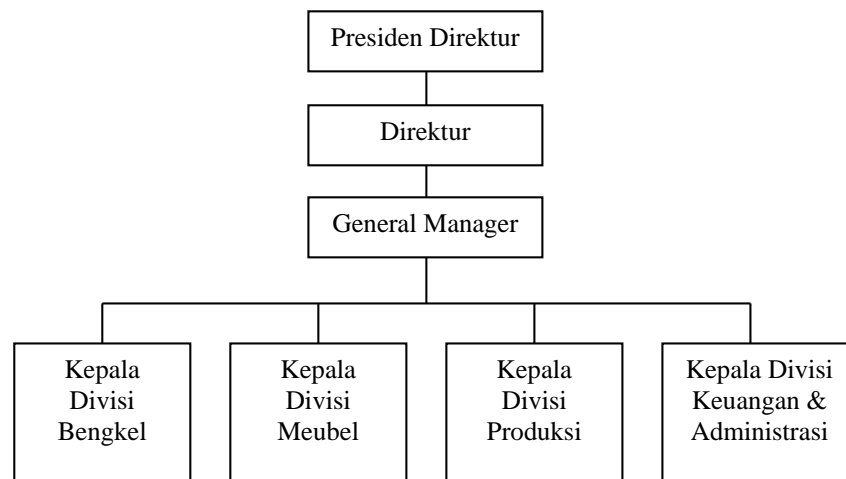
b. Misi

“Melakukan sinergi yang berkesinambungan diseluruh pilar bisnis untuk mendorong terciptanya kinerja terbaik demi perkembangan perusahaan dan kesejahteraan seluruh *stake holder*.”

1.1.4 Struktur Organisasi PT. Paparti Pertama

PT. Paparti Pertama memiliki struktur organisasi yang berfungsi memberikan informasi kepada seluruh karyawan untuk mengetahui kegiatan atau pekerjaan yang harus dikerjakan, sehingga proses kerjasama menuju pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gambar 1.1
Struktur Organisasi PT. Paparti Pertama



Sumber : Data Internal PT. Paparti Pertama tahun 2013

Berdasarkan Gambar 1.1, dapat dijelaskan bahwa PT. Paparti Pertama dipimpin oleh seorang Presiden Direktur, seorang Direktur, dan seorang General Manager yang membawahi empat Kepala Divisi yaitu Divisi Bengkel, Divisi Meubel, Divisi Produksi, Divisi Keuangan dan Administrasi.

1.2 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, meningkatkan persaingan usaha menjadi semakin ketat, termasuk usaha di bidang furniture. Sehingga setiap perusahaan dituntut memiliki keunggulan dalam bersaing untuk bertahan dan terus berkembang

dalam ketatnya persaingan yang ada. Kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu keunggulan bersaing yang harus dimiliki setiap perusahaan. Untuk memenuhi tuntutan akan kualitas sumber daya manusia yang baik, suatu perusahaan dapat mencapainya dengan menerapkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan baik. PT. Paparti Pertama sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang furniture tidak luput dari tuntutan ini.

Dalam persaingan di dunia usaha diperlukan adanya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik untuk dapat mencapai kinerja yang optimal. Hal tersebut didukung oleh kesimpulan dari hasil penelitian terkait pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja yang dilakukan oleh Satyawati & Suartana (2010:28) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada lembaga perkreditan desa (LPD) di Kabupaten Badung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dalam artian semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di LPD maka semakin tinggi kepuasan kerja dari karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh LPD di Kabupaten Badung adalah gaya Kepemimpinan Demokratis. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada LPD di Kabupaten Badung. Semakin baik penerapan budaya pada LPD maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawannya. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin akan dapat mempengaruhi banyak orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Namun budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan pada lembaga perkreditan desa (LPD) di Kabupaten Badung. Ini berarti kinerja keuangan yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh budaya, tetapi ada variabel lain yang mempengaruhinya. Selain itu budaya organisasi dari dukungan manajemen belum mampu meningkatkan kinerja organisasi karena keterbatasan dari sumber daya manusianya. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan Lembaga perkreditan desa (LPD) di Kabupaten Badung yang berarti dengan tingginya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Selanjutnya, dari hasil penelitian jurnal Porwani (2010:7) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap organisasi memiliki budaya dan pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku anggota. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan

dicapainya. Dan setiap karyawan untuk mencapai tujuan tersebut dan pada akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu pembentukan budaya kerja internal yang kondusif, dibarengi dengan imbalan yang berimbang. Imbalan seperti perolehan uang, materi, balas jasa dan lain sebagainya menjadi pilihan para karyawan untuk mendorong meningkatkan kinerjanya, sebab hal ini berkaitan dengan upaya mereka untuk memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan penjelasan dari berita yang dimuat pada situs resmi MedanBisnis - Medan. Mengukur budaya organisasi suatu perusahaan atau instansi, menjadi salah satu bagian yang sangat vital dalam usaha pengembangan organisasi dari segi profit maupun daya saing dengan perusahaan lain. Hal tersebut diungkapkan Direktur Pengembangan Bisnis Trainer dan Konsultan ESQ, Rinaldi Agusyana dalam acara Hal Day Seminar di Hotel Grand Serela Medan, Jumat (23/5). "Budaya kerja organisasi akan sangat penting untuk menjalankan bisnis berkelanjutan," katanya kepada MedanBisnis di sela-sela seminar. Diungkapkannya, budaya masing-masing organisasi berbeda satu dengan yang lain. Hal tersebut disebabkan oleh sektor atau bidang kerja perusahaan tersebut, baik perusahaan pemerintah, swasta maupun instansi pemerintahan dan swasta. Baik perusahaan yang berorientasi pada profit maupun kualitas.

(http://medanbisnisdaily.com/news/read/2014/05/24/97209/pentingnya_budaya_organisasi_untuk_daya_saing/#.U7H4rEDMu4o diakses 01/07/2014).

Dalam hal ini, fenomena yang dialami oleh karyawan PT. Paparti Pertama atas perubahan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang berdampak pada kinerja karyawan diantaranya, kurang memanfaatkan waktu kerja secara efektif, sering datang terlambat, penyelesaian yang sering terbengkalai. Hal tersebut, dapat dilihat pada Tabel 1.1 rekapitulasi absensi tahun 2013 berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi PT. Paparti Pertama Bagian Produksi Tahun 2013

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Jumlah Karyawan (Hari Kerja)			Presentase		
			Mangkir	Terlambat	Pulang Lebih Cepat	Mangkir	Terlambat	Pulang Lebih Cepat
Januari	2013	45	3	0	3	7%	0%	7%
Februari	2013	46	1	2	1	2%	4%	2%
Maret	2013	45	2	2	3	4%	4%	7%
April	2013	45	2	1	2	4%	2%	4%
Mei	2013	45	0	3	3	0%	7%	7%
Juni	2013	46	1	1	2	2%	2%	4%
Juli	2013	46	2	0	2	4%	0%	4%
Agustus	2013	46	1	5	3	2%	11%	7%
September	2013	46	0	3	1	0%	7%	2%
Oktober	2013	46	4	2	4	9%	4%	9%
November	2013	46	2	3	2	4%	7%	4%
Desember	2013	46	1	1	4	2%	2%	9%
Rata-rata			1.583	1.917	2.500	3.33%	4.17%	5.50%

Sumber : Data internal PT. Paparti Pertama tahun 2013

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa persentase tertinggi karyawan yang mangkir atau absen tanpa keterangan mencapai 9% atau sebanyak empat orang, persentase tertinggi karyawan yang datang terlambat mencapai 11% atau sebanyak lima orang, dan persentase tertinggi karyawan yang pulang lebih cepat mencapai 9% atau sebanyak empat 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.

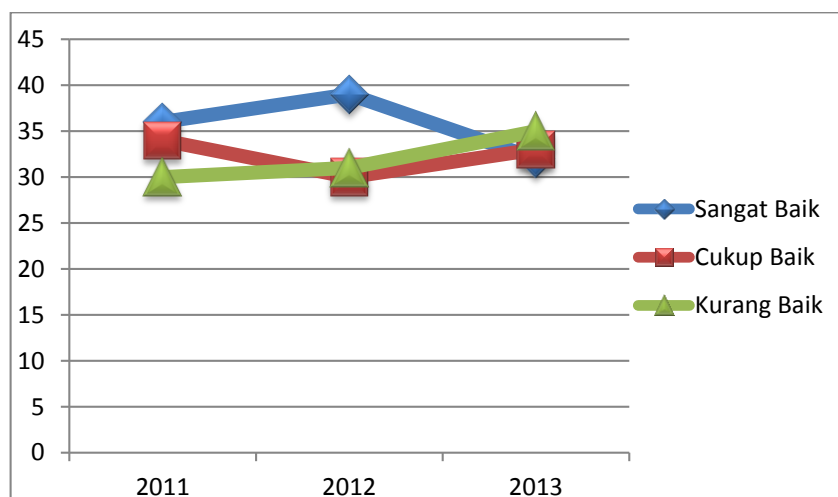
Sedangkan fenomena yang dialami oleh karyawan PT. Paparti Pertama atas perubahan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang berdampak pada nilai kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 dan Gambar 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Tabel Nilai Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Paparti Pertama

Tahun	Sangat Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
2011	36%	34%	30%
2012	39%	30%	31%
2013	32%	33%	35%

Sumber : Data Internal PT. Paparti Pertama tahun 2013

Gambar 1.2
Grafik Nilai Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Paparti Pertama



Sumber : Data Internal PT. Paparti Pertama tahun 2013

Berdasarkan Gambar 1.2, dapat dilihat bahwa karyawan pada tahun 2011-2013 yang persentasinya tertinggi pada kategori sangat baik sebesar 39% pada tahun 2012. Kinerja karyawan kategori cukup baik persentasi tertinggi sebesar 34% pada tahun 2011. Kategori karyawan kurang baik persentasi tertinggi sebesar 35% pada tahun 2013. Data tersebut menunjukkan adanya penurunan nilai kinerja karyawan PT. Paparti Pertama pada tahun 2013.

Berdasarkan hasil interview yang dilakukan peneliti pada Kepala Divisi Produksi, menjelaskan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. Paparti Pertama kemungkinan disebabkan oleh pergantian pemimpin yang menerapkan gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi yang berbeda dengan sebelumnya, dimana gaya kepemimpinan sebelumnya menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis dan gaya kepemimpinan yang baru bersifat otokratis. Sedangkan budaya organisasi yang ada sebelumnya bersifat seperti keluarga besar (*clan culture*) dan budaya organisasi yang baru bersifat fokus pada lingkungan eksternal atau pasar (*market culture*). Sehingga terjadi respon yang bersifat pro dan kontra dari karyawan atas perubahan tersebut. Sehingga dalam hal ini, PT. Paparti Pertama dituntut untuk segera mengatasi permasalahan tersebut dengan menekankan pada pemimpin perusahaan untuk dapat memahami karakter karyawannya untuk melakukan evaluasi pada dirinya dan mengetahui apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan harapan karyawan atau belum. Dengan evaluasi tersebut, diharapkan seorang pemimpin dapat membuat iklim kerja yang kondusif yang mampu mendorong agar semua karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. PAPARTI PERTAMA TAHUN 2014)”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat diambil rumusan masalah yaitu :

- 1) Bagaimana Budaya Organisasi pada PT. Paparti Pertama tahun 2014?
- 2) Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada PT. Paparti Pertama tahun 2014?
- 3) Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama tahun 2014?
- 4) Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Paparti Pertama tahun 2014?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian adalah :

- 1) Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada PT. Paparti Pertama tahun 2014.
- 2) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan pada PT. Paparti Pertama tahun 2014.
- 3) Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama tahun 2014.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Paparti Pertama tahun 2014.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Kegunaan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah wawasan dan pengetahuan serta referensi mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

- 2) Kegunaan Operasional

Memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. Paparti Pertama tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat mengembangkan penerapan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Kegunaan Umum

Menjadi sumber informasi dan referensi yang berguna sebagai dasar pemikiran ataupun sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak yang berkepentingan dan tertarik terhadap bahasan ini, guna untuk penelitian atau kepentingan lainnya.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi yang terdapat dalam skripsi ini, maka sistematika penelitian skripsi disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini, dijelaskan tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisi tinjauan pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variable dan skala pengukuran variable penelitian, uji validitas dan reliabilitas, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, diuraikan hasil uji validitas dan reliabelitas, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan untuk permasalahan yang sudah dirumuskan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini, dikemukakan kesimpulan dari masalah dan saran yang dikemukakan oleh peneliti untuk perbaikan masalah.