

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki bangsa dan masyarakat Indonesia, kebudayaan diolah sedemikian rupa, sehingga menjadi nilai baru dan menjadi sikap, perilaku manajemen dalam menghadapi tantangan kerja. Budaya Kerja tidak akan muncul begitu saja tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya karyawan dalam seperangkat sistem, alat dan -teknik pendukung. Budaya Kerja merupakan kawah Candradimuka (penggemblengan diri pribadi supaya kuat, terlatih, dan tangkas). Untuk merubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berkiblat untuk memuaskan konsumen atau masyarakat (Dezonda R. Pattipawae 2011:35)

Dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan, perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, untuk menghadapi tantangan kerja agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan dalam sebuah perusahaan. Perekonomian Indonesia sekarang ini semakin terbuka dan memaksa perusahaan Indonesia bersaing dengan perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri.

PT. Hwa Seung Indonesia Jepara yang mulai beroperasi pada tahun 2016 dalam menjalankan perusahaan terdapat komitmen untuk melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan didalam perusahaan, pimpinan perusahaan senantiasa memberikan perhatian baik berupa moral maupun material. Berupa moral dengan memberikan pengawasan terhadap karyawan dan material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah dan tempat kerja yang nyaman. Namun kenyataan dilapangan banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku.

Pentingnya peranan sumber daya manusia, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu peningkatan kesejahteraan karyawan. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya perusahaan, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan serta pelatihan kepada karyawan, memberikan pengawasan, memberikan aturan-aturan, dan lain sebagainya dengan harapan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Budaya kerja pada suatu lembaga/instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang telah dilakukan perusahaan yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa selanjutnya. Dimana hal ini dilakukan agar mencapai tujuan perusahaan yang baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya kerja

diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja. Kasus-kasus yang banyak terjadi dalam banyak organisasi yaitu tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu penyelesaiannya (*deadline*), suatu anggaran yang berlebihan, dan kegiatan lain yang menyimpang dari rencana.

Budaya kerja yang sudah berjalan dan terlaksana seperti menyanyikan yel-yel sebelum kerja dimulai, pemeriksaan kesiapan karyawan seperti kebersihan pakaian yang dilakukan secara mandiri, dan kebiasaan-kebiasaan ini dilaksanakan guna pembentukan perilaku karyawan berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban karyawan. Pemenuhan peraturan dilaksanakan pegawai agar memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dan sesuai dengan peraturan terhadap peraturan yang berlaku baik dalam berkerja. Dan penghayatan nilai-nilai dalam perusahaan mengenai hal yang lebih penting atau kurang penting, apa yang sekiranya lebih baik atau kurang baik, dan yang lebih benar atau kurang benar, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa ada rasa canggung dan penuh tanggung jawab.

Komitmen karyawan atau dalam banyak literatur berbahasa Indonesia disebut juga dengan istilah komitmen organisasi. Porter (*dalam* Panggabean, 2004:135) mengemukakan komitmen karyawan adalah kekuatan dalam pengenalan dan terlibatnya seseorang dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan berpengaruh terhadap perusahaan, komitmen dapat menentukan daya tarik pekerja pada perusahaan sehingga dapat menjadi penilaian terhadap pekerja akan terus bergabung dan memajukan perusahaan atau pindah dari perusahaan yang lebih

“menjanjikan”. Pekerja adalah penggerak utama dalam kegiatan produksi. Hasil produksi yang stabil dan memuaskan tidak terlepas dari adanya faktor komitmen yang baik dari karyawan. Adapun faktor lain selain budaya kerja yang mempengaruhi prestasi karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil dari anggapan karyawan tentang seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hasil menurut perusahaan itu penting (Luthans, 2006:243).

Komitmen karyawan pada bagian produksi belum bisa dikatakan kuat atau baik karena sampai saat ini masih banyak karyawan yang keluar masuk perusahaan karena belum ada daya tarik pekerja pada perusahaan dan juga faktor umur dan pengalaman karyawan, masih banyak karyawan yang bermalasan dan upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan.

Komitmen karyawan pada bagian produksi PT. Hwa Seung Indonesia Jepara antara lain: 1) masuk dan berhenti kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam keadaan rapi dan baik, 2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan, 3) meninggalkan tempat kerja setelah karyawan shift berikutnya datang ke tempat kerja 4) bangga dan selalu memandang perusahaan secara positif dimanapun, 5) membina hubungan yang baik terhadap seluruh karyawan dan atasan dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Menurut (Dharma, 2001) prestasi kerja sebagai perbandingan antara penampilan seseorang karyawan dengan hasil yang diharapkan. prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi perusahaan yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan tinggi rendahnya gaji karyawan dalam perusahaan. Penilaian prestasi kerja adalah sebuah penilaian secara

sistematis terhadap kerja karyawan dari atasannya atau dari para ahli lainnya yang memahami pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan.

Prestasi kerja karyawan dinilai dari kualitas kerja karyawan, kuantitas hasil kerja, hubungan sesama karyawan maupun terhadap atasan, serta bersedia menerima masukan dan mau berubah dalam bekerja dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dilihat dari kualitas pekerjaan dan masa kerja karyawan. Perusahaan selalu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan agar lebih baik dan karyawan berkerja dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh serta memiliki komitmen tinggi terhadap hasil dan kualitas kerja. Keinginan perusahaan adalah karyawan dapat bekerja sesuai harapan perusahaan, dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja sehingga sesuai dengan harapan perusahaan. Apabila karyawan bersemangat dalam bekerja maka semua pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan lebih cepat selesai.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa data prestasi karyawan dalam menyelesaikan tuntutan-tuntutan pekerjaan dari bulan Januari sampai dengan Maret tahun 2017 masih banyak mengalami kekurangan sehingga banyak hasil produksi yang harus diperbaiki, adapun data dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1

Data Load Plan PT. Hwa Seung Indonesia Jepara

No	Bulan	Jenis	Jumlah order	Jumlah Produksi	Produksi Rusak	Prosentasi Keberhasilan produksi	Prosentasi Barang Rusak
1	Januari	Switch	675.877	675.877	765	99.89%	0.11%
2	Pebruari	Advantage	788.076	788.076	675	99.92%	0.08%
3	Maret	Advantage	758.783	758.783	927	99.88%	0.12%

Data jumlah produksi dan produksi rusak menunjukkan masih banyak kekurangan-kekurangan pada karyawan dalam bekerja baik dari hasil dan juga kualitas produksi. Sering dijumpai bahwa prestasi karyawan pabrik tidak sama dengan kecakapan yang dimiliki hal ini disebabkan kurangnya penanaman budaya kerja dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga peningkatan prestasi kerja para karyawan cenderung menurun.

Dari data prosentase keberhasilan produksi dan juga barang rusak, dalam hal ini perusahaan berupaya sedemikian rupa dalam mengantisipasi kekurangan-kekurangan yang timbul didalam perusahaan sehingga prestasi karyawan meningkat sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan juga berdampak pada budaya kerja yang dimiliki karyawan. Budaya kerja yang kuat dapat memperbaiki nama perusahaan yang memberikan keunggulan yang tinggi dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Komitmen karyawan dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, tetapi sering didapati kurangnya komitmen tersebut, karena karyawan mengukur seberapa besar harus berkomitmen melalui tingkat upah yang diberikan perusahaan. Budaya kerja yang kuat, serta komitmen karyawan yang tinggi diharapkan dapat

meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Dari berbagai fakta yang ditunjukkan diatas sehingga penulis mengadakan penelitian mengenai pengaruh budaya kerja yang dikaitkan dengan prestasi kerja bagian produksi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi. Dalam hal ini dipredikdikan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi, bergitu juga budaya kerja dipredeksikan juga sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan yang rendah, degan menggabungkan dua variabel seacara bersama-sama yaitu antara budaya kerja dan komitmen karyawan diprediksikan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian produksi secara signifikan.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Prestasi kerja keryawan bukanlah suatu kebetulan saja, namun terdapat faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya budaya kerja dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Begitu juga dengan budaya kerja dan komitmen baik dari atasan sampai bawahan. Ruang lingkup dari penelitian yang dilakukan di PT. Hwa Seung Indonesia Jepara adalah variabel penelitian meliputi

1. Variabel budaya kerja bagian produksi karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia Jepara tahun 2017
2. Variabel komitmen bagian produksi karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia Jepara tahun 2017

3. Variabel prestasi kerja bagian produksi karyawan pada PT. Hwa Seung Indonesia Jepara tahun 2017.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja bagian produksi.
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi.
3. Apakah terdapat pengaruh antara budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa budaya kerja terhadap prestasi kerja bagian produksi.
2. Untuk menganalisa komitmen karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi.
3. Untuk menganalisa Pengaruh antara budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja.

1.5. Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman terhadap pelaksanaan budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi, serta bagaimana pengaruh budaya kerja dan komitmen karyawan

terhadap prestasi kerja bagian produksi. Secara rinci dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, dapat memberikan masukan tentang pentingnya budaya kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja bagian produksi supaya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Bagi penulis, sebagai syarat akhir guna memperoleh gelar sarjana setrata satu.
3. Bagi akademi, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Pengetahuan, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap prestasi kerja bagian produksi supaya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan