

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang seperti pada saat ini memunculkan adanya persaingan dari semua perusahaan untuk dapat mengunggulkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul dari pesaingnya. Pengelolaan suatu perusahaan harus dilaksanakan secara kompeten dan produktif, sehingga organisasi maupun perusahaan mampu bertahan dan berkembang. Organisasi maupun perusahaan mempunyai beragam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output yang berbentuk produk barang maupun jasa. Sumber daya tersebut yaitu modal atau uang, teknologi untuk memperlancar proses produksi, tata cara atau strategi yang diterapkan untuk beroperasi serta manusia.<sup>1</sup> Sumber daya manusia merupakan elemen utama karena mampu mempengaruhi efisien serta efektifitas suatu organisasi maupun perusahaan dan merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam melaksanakan kegiatannya. Manusia memiliki peran utama pada setiap kegiatan organisasi sebagai perencana, pelaku serta penentu terciptanya tujuan organisasi, sehingga manusia adalah aset perusahaan yang perlu dijaga, ditingkatkan efisiensi serta produktivitasnya. Jika individu dalam suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif maka perusahaan juga akan tetap berjalan secara efektif.<sup>2</sup>

Perusahaan maupun organisasi merupakan wadah bagi orang-orang yang terpilih sesuai dengan bidang keahliannya dan sesuai dengan kriteria yang

---

<sup>1</sup> Sutrisno Edy, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), 3.

<sup>2</sup> Nurul, Khairani, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, Vol. 3, No.1, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 2020, 66-67.

dibutuhkan suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan sehingga dapat mencapai tujuan bersama sesuai dengan yang telah direncanakan. Namun, untuk dapat tercapainya sebuah tujuan diperlukan manusia-manusia yang dapat memberikan kemajuan perkembangan dari diri sendiri maupun di tempat kerja.<sup>3</sup> Manusia secara umum adalah tenaga kerja dan secara khususnya yaitu karyawan/pegawai pada suatu perusahaan yang memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, kebutuhan yang beragam yang dibawa ke dalam suatu lembaga.<sup>4</sup> Untuk dapat mempunyai karyawan/pegawai terampil yang memiliki kemampuan dalam bekerja, komitmen serta loyalitas yang tinggi terhadap suatu instansi/lembaga bukanlah suatu hal yang mudah dilakukan karena setiap individu memiliki sikap dan perilaku yang beragam. Salah satu cara agar perilaku pegawai dapat diarahkan dan sesuai dengan ketentuan serta norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, maka perusahaan perlu menerapkan budaya organisasi kepada seluruh pegawai karena budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang mampu mendorong orang-orang secara tidak sadar sehingga pegawai telah mempelajari budaya yang berlaku di organisasi tersebut.<sup>5</sup> Apalagi jika menjadi pegawai baru agar bisa diterima oleh lingkungan kerjanya, maka ia perlu upaya untuk mempelajari apa yang boleh dilaksanakan dan tidak boleh dilaksanakan dan yang salah serta apa yang benar di dalam suatu organisasi atau tempat kerja tersebut melalui budaya yang diterapkan.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Erlangga, 2020), 97.

<sup>4</sup> Jismin, Nurdin, Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu, Vol. 1, No. 2, *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 2022, 21.

<sup>5</sup> Oemar Yohanas, Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru, Vol. 11, No. 1, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2013, 66.

<sup>6</sup> Sutrisno Edy, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), 2.

Kesesuaian antara budaya yang telah berkembang di lingkungan perusahaan dengan budaya yang melekat pada setiap pribadi individu menunjukkan indikasi bahwa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan dapat diminimalisir. Artinya, jika personal karyawan dengan perusahaan memiliki kecocokan yang tinggi, maka karyawan yang tetap bekerja/ tinggal dalam perusahaan akan semakin tinggi. Strategi yang efektif dilaksanakan untuk mewujudkan kecocokan antara personal karyawan dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan yaitu dengan melaksanakan sosialisasi mengenai budaya organisasi yang berlaku. Proses sosialisasi perlu dilaksanakan oleh anggota perusahaan untuk membentuk karyawan menjadi karyawan yang baik, sehingga karyawan dapat mempelajari dan tidak merasa asing dengan keadaan lingkungan serta budaya yang diterapkan.<sup>7</sup>

Menurut Robbins, budaya organisasi adalah sistem, norma serta aturan bersama yang diikuti dan disepakati oleh setiap anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.<sup>8</sup> Penerapan budaya organisasi yang optimal akan memberikan manfaat yaitu dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan rasa kekeluargaan dan membangun komunikasi yang baik<sup>9</sup>. Menurut Fahmi dalam Ronny Yusuf menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan yang telah lama diterapkan serta digunakan pada setiap kegiatan kerja sebagai pendukung untuk meningkatkan kualitas kerja bagi karyawan serta

---

<sup>7</sup> Sutrisno Edy, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), 15.

<sup>8</sup> Sulaksono Hari, *Budaya Organisasi Dan Kinerja*, (Sleman : CV Budi Utama, 2015), 2.

<sup>9</sup> Oemar Yohanas, Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru, Vol. 11, No. 1, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2013, 66.

manajer yang ada di perusahaan.<sup>10</sup> Budaya organisasi juga dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di dalam organisasi (perusahaan)<sup>11</sup> serta dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil kerja serta perilaku yang telah dicapai oleh karyawan atau individu dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu waktu tertentu<sup>12</sup> dalam rangka sebagai usaha untuk tercapainya tujuan perusahaan berkaitan secara benar tidak melanggar hukum serta sesuai dengan norma dan etika.<sup>13</sup> Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah perusahaan berikan kepadanya.<sup>14</sup> Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut teori Kasmir yaitu 1) Kemampuan dan keahlian 2) Pengetahuan 3) Rancangan kerja 4) Kepribadian 5) Motivasi kerja 6) Kepemimpinan 7) Gaya kepemimpinan 8) Budaya Organisasi 9) Kepuasan kerja 10) Lingkungan kerja 11) Loyalitas 12) Komitmen 13) Disiplin kerja.<sup>15</sup> Mengingat pentingnya kinerja karyawan bagi suatu perusahaan, maka diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan.

Saat ini banyak bermunculan perusahaan-perusahaan milik swasta dalam berbagai bidang salah satunya berada di Kabupaten Kediri. Dari beberapa

---

<sup>10</sup> Ronny Yusuf, *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*, (Surabaya : CV Jakad Media Publisng, 2022), 11.

<sup>11</sup> Sutrisno Edy, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018), 2.

<sup>12</sup> Tri Atty, Gusti Darra, *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*, ( Banyumas : CV Pena Persada, 2021), 44.

<sup>13</sup> Purnamasari Wulan, Widya Ika, *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri*, (Sidoarjo : Zifatama Jawara, 2021), 11.

<sup>14</sup> Tun Huseno, *Kinerja Pegawai*, (Malang : Media Nusa Creative, 2015), 87.

<sup>15</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2016), 189.

perusahaan swasta tersebut, peneliti mengambil 3 (tiga) perusahaan milik swasta yang bergerak dalam bidang yang sama yaitu dalam bidang industri plywood atau kayu lapis. Perusahaan tersebut yaitu PT Sukses Mitra Sejahtera, CV Sahabat Lama dan CV Hasil Nusantara Sejahtera. Alasan peneliti membandingkan PT Sukses Mitra Sejahtera dengan CV Sahabat Lama serta CV Hasil Nusantara Sejahtera yaitu karena di Kabupaten Kediri perusahaan di bidang industri plywood milik swasta yang berbentuk PT atau perseroan terbatas hanyalah PT Sukses Mitra Sejahtera sehingga peneliti membandingkannya dengan industri plywood CV Sahabat Lama dan CV Hasil Nusantara Sejahtera yang bergerak dibidang yang sama. Berikut adalah data perbandingan ketiga tempat tersebut yaitu :

**Tabel 1. 1**

**Perbandingan Tempat Perusahaan Plywood Yang Sejenis**

<b>No</b>	<b>Pembeda</b>	<b>PT Sukses Mitra Sejahtera</b>	<b>CV Hasil Nusantara Sejahtera</b>	<b>CV Sahabat Lama</b>
1.	Tahun berdiri	2010	2016	2013
2.	Jumlah karyawan	739 orang	197 orang	247orang
3.	Produk yang dihasilkan	Plywood (triplek), venner, bare core dan blockboard	Kayu gergajian dan venner	Plywood (triplek)

4.	Kapasitas produksi	Plywood 70.000 m <sup>3</sup> per tahun, venner 2000 m <sup>3</sup> per tahun dan blockboard 3000 m <sup>3</sup> per tahun	Kayu gergajian 1.800 m <sup>3</sup> per tahun dan venner 4.150 m <sup>3</sup> per tahun.	52.000 m <sup>3</sup> per tahun
5.	Lingkungan kerja fisik	Ruang gerak luas	Ruang gerak luas	Ruang gerak cukup
		Jumlah lampu penerangan banyak disekitar sudut pabrik, halaman pabrik sudah paving tidak ada genangan air, tempat sampah disediakan banyak	Penerangan baik, jumlah lampu yang disediakan memadai, halaman pabrik sudah paving dan kebersihan disekitar pabrik cukup	Jumlah lampu penerangan cukup, halaman sudah paving, kebersihan disekitar lingkungan cukup.
	Lingkungan kerja non fisik	Shift dilakukan 3 kali sehari	Tidak ada shift	Shift dilakukan 2 kali sehari
6.	Kebijakan dalam	Absensi : izin menggunakan	Absensi : izin secara langsung	Absensi : izin secara langsung

	perusahaan	surat dokter jika sakit	dengan atasan	dengan atasan
		Keterlambatan : sanksi dicatat alfa, dipulangkan	Keterlambatan : diberi peringatan	Keterlambatan : mengganti jam terlambat dengan pulang lebih akhir
		Memakai atribut seperti masker, id card, sepatu dan berseragam, mengikuti briefing dan apel pagi serta finger masuk dan keluar pabrik	Briefing setiap pagi sebelum bekerja	Briefing setiap pagi sebelum bekerja.

Sumber : Observasi peneliti

Berdasarkan tabel 1.1 diperoleh informasi bahwa PT SMS lebih unggul dari perusahaan sejenis mulai dari tahun berdiri, PT SMS lebih dahulu berdiri daripada CV Sahabat lama dan CV Hasil Nusantara Sejahtera, jumlah karyawannya juga lebih banyak dibandingkan dengan CV Sahabat Lama dan CV Hasil Nusantara Sejahtera. Untuk produk yang dihasilkan, PT SMS memproduksi kayu lapis triplek, *Venner*, *Bare Core* dan *Blockboard*. sedangkan CV Hasil Nusantara Sejahtera yaitu produk kayu gergajian dan *venner* dan untuk CV

Sahabat Lama yaitu kayu lapis triplek. Untuk kapasitas produksi, PT SMS memproduksi kayu lapis triplek sebanyak 70.000 m<sup>2</sup>, *Venner* 2000 m<sup>3</sup>, *Bare Core* 5000m<sup>3</sup> dan *Blockboard* 3000m<sup>3</sup> per tahun. sedangkan CV Hasil Nusantara Sejahtera untuk kayu gergajian sebanyak 1.800 m<sup>2</sup> per tahun, untuk *venner* 4.150 m<sup>2</sup> per tahun dan CV Sahabat Lama yaitu sebanyak 52.000 m<sup>2</sup> per tahun. Sehingga untuk kapasitas produksinya, PT SMS lebih unggul dari CV Sahabat Lama dan CV Hasil Nusantara Sejahtera.

Untuk lingkungan fisik PT SMS memiliki ruang gerak yang luas sehingga karyawan dapat leluasa dalam melakukan aktivitas, penerangan juga baik karena disetiap sudut pabrik terdapat penerangan yang cukup dan untuk lingkungan disekitar pabrik PT SMS terjaga kebersihannya karena terdapat banyak tempat sampah dan petugas kebersihan. Sedangkan CV Hasil Nusantara memiliki ruang gerak yang luas dan kebersihan disekitar pabrik cukup, penerangan di dalam juga cukup di sekitar sudut pabrik, CV Sahabat Lama memiliki ruang gerak yang cukup serta lingkungan sekitar pabrik cukup. Di PT SMS jam kerja dibagi menjadi 3 shift sedangkan CV Sahabat Lama 2 shift dan CV Hasil Nusantara Sejahtera tidak ada shift.

Kebijakan dalam perusahaan, di PT SMS untuk izinya yaitu izin menggunakan surat dari dokter sedangkan untuk di CV Sahabat Lama dan CV Hasil Nusantara Sejahtera untuk izinya langsung dengan atasan. Sanksi keterlambatan di PT SMS yaitu dicatat alfa dan disuruh pulang, sedangkan di CV Sahabat Lama yaitu mengganti jam kerja serta di CV Hasil Nusantara Sejahtera sanksi keterlambatan yaitu diberi peringatan. Di PT Sukses Mitra Sejahtera karyawannya diharuskan untuk memakai atribut seperti seragam dan id card untuk

tanda pengenal, sedangkan CV Sahabat Lama dan CV Hasil Nusantara Sejahtera tidak memakai seragam dan ID card. Untuk kegiatan briefing pagi ketiga perusahaan tersebut menerapkannya sebelum memulai kegiatan produksi.

PT Sukses Mitra Sejahtera adalah Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu lapis (Plywood). Perusahaan milik swasta ini mengolah kayu gelondongan yang berasal dari petani lokal yaitu disekitar wilayah Kabupaten Kediri dan Kabupaten lain yang ada di Jawa Timur. Kayu yang dipakai yaitu sesuai dengan permintaan pembeli, namun kebanyakan kayu yang digunakan yaitu jenis kayu sengon dengan ukuran diameter yang biasa digunakan yaitu 130 dan 160. Untuk ukuran triplek yang diproduksi yaitu triplek dengan ketebalan 2,7 milimeter, 3,6 milimeter, 4,6 milimeter, 11,5 milimeter, 17,5 dan 22,5 milimeter dengan panjang 225 cm serta lebar 125 cm. Produk yang dihasilkan tidak hanya dipasarkan di Indonesia saja, namun juga di ekspor ke berbagai negara seperti Korea, Malaysia, Thailand, Brunei, Amerika dan Singapura.<sup>16</sup>

PT Sukses Mitra Sejahtera memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, seperti rendahnya tingkat absensi karyawan yang alfa pada tahun 2022 yaitu tidak lebih dari 20 orang yang alfa.<sup>17</sup> Karena jika karyawan tidak masuk tanpa keterangan maka akan dikenakan sanksi yaitu diberikan surat peringatan ke 1. Selain itu, setiap karyawan dalam berbagai divisi per shift diberikan tanggung jawab sesuai dengan bagiannya untuk dapat menyelesaikan target produksi dan kriteria produk yang ditentukan sesuai dengan permintaan pelanggan. Berikut adalah jumlah rekapitulasi total produksi di PT Sukses Mitra Sejahtera dalam tiga tahun terakhir yaitu :

---

<sup>16</sup> Teguh Witanto, HRD PT Sukses Mitra Sejahtera, Kediri, 27 Mei 2023

<sup>17</sup> Absensi PT Sukses Mitra Sejahtera, Kediri, 17 Juni 2023

Tabel 1. 2

**Rekap Hasil Total Produksi PT Sukses Mitra Sejahtera Periode Tahun 2020-  
2022**

Bulan	2020		2021		2022	
	m <sup>3</sup>	Pcs	m <sup>3</sup>	Pcs	m <sup>3</sup>	Pcs
Jan	8.687.41	5026	10.916.65	6113	11.707.12	6003
Feb	8.773.79	4545	11.249.06	6022	10.173.73	5105
Mar	9.960.78	5692	7.630.38	4269	12.007.25	6032
Apr	9.101.15	5319	5.663.54	3221	10.408.66	5300
Mei	9.581.63	5396	6.574.16	3799	9.141.82	4854
Jun	6.961.05	4051	6.793.07	3904	10.843.52	5808
Jul	10.965.62	6343	6.861.44	3955	11.031.25	6006
Agst	10.518.73	6209	6.256.31	3493	10.809.75	5600
Sep	10.910.97	6377	8.175.71	4694	11.203.92	6015
Okt	11.714.08	6646	8.381.01	4672	11.262.07	6052
Nov	10.926.32	6352	11.746.34	5664	11.217.87	6178
Des	11.180.74	6353	11.553.58	6510	11.376.36	6426
<b>Total</b>	<b>11.928.227</b>	<b>68.309</b>	<b>10.180.125</b>	<b>56.316</b>	<b>13.118.332</b>	<b>69.379</b>

Sumber : Administrasi bagian produksi PT Sukses Mitra Sejahtera

Tabel 1.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa pada tahun 2020 total produksi yang dihasilkan oleh PT SMS yaitu sebesar 11.928.227 m<sup>3</sup>. Dan pada tahun 2021 mengalami penurunan jumlah produksi yaitu sebesar 10.180.125 m<sup>3</sup>. Akan tetapi, pada tahun 2022 jumlah produksinya meningkat sebesar 13.118.332 m<sup>3</sup>. Dalam

memenuhi permintaan produk yang sesuai dengan orderan konsumen, maka diperlukan bahan baku, perencanaan yang baik serta tenaga kerja yang dibutuhkan untuk memenuhi produk sesuai dengan target yang ditentukan. Berikut adalah data jumlah ketenagakerjaan di PT Sukses Mitra Sejahtera yaitu :

**Tabel 1. 3**  
**Data Ketenagakerjaan Per 25 Mei 2023**

<b>No</b>	<b>DIVISI</b>	<b>JUMLAH</b>
1.	Direksi	2
2.	General Manager	3
3.	Produksi	535
4.	PPIC	34
5.	Quality Control	23
6.	LOG, PBB dan TUK	54
7.	Maintenance	46
8.	HRD/HUMAS/ISO	33
9.	Accounting	3
10.	Gudang	4
11.	Purchasing	2
	<b>TOTAL</b>	<b>739</b>

Sumber : HRD PT Sukses Mitra Sejahtera

Tabel 1.3 diperoleh informasi bahwa divisi direksi berjumlah 2 karyawan, *general manager* sejumlah 3 karyawan, produksi sejumlah 535 karyawan, PPIC sejumlah 34 karyawan, QC sejumlah 23 karyawan, LOG, PBB dan TUK sejumlah 54 karyawan, *maintenance* sejumlah 46 karyawan, HRD, HUMAS, ISO sejumlah

33 karyawan, *accounting* sebanyak 3 karyawan, gudang sebanyak 4 karyawan dan purchasing sebanyak 2 karyawan. Total jumlah keseluruhan karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera yaitu sebanyak 739 karyawan.

Karyawan yang paling banyak yaitu berada di divisi produksi sebesar 535 karyawan. Karyawan pada bagian produksi merupakan karyawan yang diberikan tanggung jawab yang besar untuk dapat menyelesaikan target produksi serta dituntut untuk menghasilkan produk atau barang yang memiliki kualitas serta mutu yang baik sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tsauri Sofyan bahwa sumber daya manusia adalah aset utama dalam menjalankan suatu perusahaan sebagai perencana serta pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. dalam hal ini salah satu sumber daya manusia yang menjadi aset utama di perusahaan PT Sukses Mitra Sejahtera adalah karyawan dibagian produksi karena diberikan tanggung jawab yang besar dalam proses produksi di perusahaan.<sup>18</sup>

Selain melakukan proses produksi yang sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang ditentukan perusahaan, karyawan juga perlu melakukan penyesuaian terhadap keadaan di lingkungan perusahaan serta aturan main yang berlaku salah satunya adalah budaya yang telah diterapkan secara turun temurun di lingkungan perusahaan tersebut. Menurut teori yang dikemukakan oleh Robbins, menyatakan bahwa budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat serta bertentangan dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya jika budaya tersebut kuat dan positif maka sangat berpengaruh terhadap perilaku serta efektivitas kinerja

---

<sup>18</sup> Tsauri Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : Stain Jember Press, 2013), 28.

perusahaan.<sup>19</sup> Berikut adalah budaya perusahaan yang diterapkan di perusahaan PT Sukses Mitra Sejahtera yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. 4**

**Budaya Perusahaan PT Sukses Mitra Sejahtera**

No	Nilai Budaya	Perilaku Utama
1.	Seiri (Ringkas)	a. Memilah benda yang digunakan dan tidak digunakan b. Membuang benda yang tidak digunakan sesuai persetujuan yang bertanggung jawab
2.	Seiton (Rapi)	a. Mengelompokkan barang berdasarkan tempat dan keseragamannya. b. Pemberian tanda batas dan tanda pengenalan barang
3.	Seiso (Resik)	Menciptakan lingkungan kerja yang bersih yaitu dengan melakukan 5-10 menit kegiatan resik sebelum dan selepas kerja
4.	Seiketsu (Rawat)	Mempertahankan tempat kerja agar tetap ringkas, rapi, resik agar aman dan nyaman serta menjaga pakaian dan tubuh dalam kondisi bersih.
5.	Shitsuke (Rajin)	Patuh terhadap aturan dan membuatnya

<sup>19</sup> Kamaroellah Agoes, *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)*, (Surabaya : CV Salsabila Putra Pratama, 2014), 15.

		sebagai kebiasaan yaitu dengan mendisiplinkan diri meskipun tidak diawasi oleh atasannya.
--	--	---

Sumber : HRD & *General Affair* PT Sukses Mitra Sejahtera

Berdasarkan tabel 1.4, budaya organisasi yang diterapkan di PT Sukses Mitra Sejahtera pada saat jam kerja adalah budaya organisasi 5R yang merupakan metode/cara penataan serta pemeliharaan wilayah kerja secara efektif yang berasal dari Jepang. Penerapan budaya organisasi 5R di PT SMS yang pertama yaitu ringkas yang memuat perilaku memilah barang yang masih diperlukan serta barang yang tidak diperlukan. Kedua yaitu rapi, dengan mengelompokkan barang berdasarkan tempat dan keseragamannya serta pemberian tanda batas dan tanda pengenal barang. Ketiga yaitu resik yang memuat perilaku menciptakan lingkungan kerja yang bersih dengan melakukan resik sebelum dan sesudah bekerja selama 5-10 menit. Keempat yaitu rawat yang memuat perilaku mempertahankan tempat kerja tetap ringkas, rapi, resik agar aman dan nyaman. Kelima yaitu rajin, yang memuat perilaku patuh terhadap aturan dan membuatnya sebagai kebiasaan yaitu dengan mendisiplinkan diri meskipun tidak diawasi oleh atasannya. Kemudian budaya yang diterapkan diluar jam kerja yaitu *briefing* serta apel pagi per bagian dalam satu shift. Kondisi budaya organisasi yang ada di lingkungan PT Sukses Mitra Sejahtera dijalankan serta diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku mulai dari pintu gerbang masuk perusahaan sampai dengan waktu pulang karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera menurut teori Kasmir diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. 5**

**Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT SMS**

No	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	Responden
1.	Kemampuan dan keahlian	-
2.	Pengetahuan	-
3.	Rancangan kerja	-
4.	Kepribadian	3
5.	Motivasi kerja	6
6.	Kepemimpinan	4
7.	Gaya kepemimpinan	5
8.	Budaya organisasi	11
9.	Kepuasan kerja	-
10.	Lingkungan kerja	8
11.	Loyalitas	4
12.	Komitmen	-
13.	Disiplin kerja	9
	Jumlah	50

Sumber : Data diolah peneliti

Tabel 1.5 dapat diperoleh informasi bahwa dari 739 karyawan di PT SMS, peneliti melakukan observasi awal atau pra-survei dengan responden sebanyak 50

orang. Dari responden sebanyak 50 orang tersebut hasilnya terdapat 3 responden yang memilih kepribadian, 6 responden memilih motivasi kerja, 4 responden memilih kepemimpinan, 5 responden memilih gaya kepemimpinan, 11 responden memilih budaya organisasi, 8 responden memilih lingkungan kerja, 4 responden memilih loyalitas dan 9 responden memilih disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi adalah faktor dominan dipilih oleh karyawan di PT SMS. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Dwi Wulandari yang menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup> Selanjutnya dalam penelitian yang lain disebutkan juga bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.<sup>21</sup> Namun, terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.<sup>22</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Lina menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>23</sup> Dan penelitian yang dilakukan oleh Enjeli yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>24</sup> Berdasarkan uraian serta pemaparan data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor budaya organisasi adalah yang

---

<sup>20</sup> Dwi, Rina, Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir, Vol. 1, No.1, *Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 2016, 115.

<sup>21</sup> Fahmi, Muhammad, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 1, No. 1, *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 2018, 9.

<sup>22</sup> Haryanti, Cholil, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Klaten), Vol. 15, No. 1, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2014, 33-44.

<sup>23</sup> Lina, Dewi, Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating, Vol. 14, No. 1, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 2014, 77.

<sup>24</sup> Enjeli, Skripsi : "Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara".( Medan : Universitas Pembangunan Panca Budi, 2020), 165.

mendominasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Budaya Organisasi di PT Sukses Mitra Sejahtera Di Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Di Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karywan PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi yang ada di PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang ada di PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Kegunaan secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan serta bahan bacaan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian sejenis serta dapat berguna untuk bahan pembandingan dalam penelitian selanjutnya.

##### 2. Kegunaan secara praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan serta informasi bagi *leader* atau atasan yang berkaitan dengan pentingnya memelihara serta menerapkan budaya organisasi kepada seluruh karyawan yang akan berdampak pada perilaku dan sikap karyawan di suatu perusahaan sehingga segala permasalahan dapat terselesaikan.
- b. Penelitian ini dapat menambah masukan kepada karyawan agar dapat melaksanakan budaya organisasi yang diatur oleh perusahaan sehingga kinerjanya dapat meningkat.

#### **E. Telaah Pustaka**

##### 1. Widya Desliani Pratiwi, Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, Tahun 2020, Mahasiswa Universitas Islam Riau.

Sampel pada penelitian ini yaitu sejumlah 40 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel human relation dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Dan besarnya kontribusi yang diberikan variabel human relation dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada

PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sebesar 0,533 atau 53,3%. Sedangkan 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Persamaan pada penelitian ini dengan yang diteliti peneliti adalah variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel X dengan jumlah 2 variabel sedangkan penelitian saat ini hanya 1 variabel X. Lokasinya juga tidak sama, penelitian ini berada di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sedangkan peneliti saat ini berlokasi di PT Sukses Mitra Sejahtera. Dari teori yang digunakan juga berbeda.

2. Andi Kafrawi Jafar, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa, Tahun 2018, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar.

Populasi penelitian ini yaitu sebanyak 42 karyawan, dan besarnya sampel adalah banyaknya karyawan yaitu sebanyak 42 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa, yang diuji dengan uji validitas lebih besar dari  $r_{\text{tabel}} 0,423$  (valid), uji reliabilitas didapatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha  $r_{\text{tabel}} 0,738 > r_{\text{tabel}} 0,423$ , uji regresi linier sederhana  $Y = a + Bx$  atau ( $Y = 10,026 + 0,964X$ ) bernilai positif, koefisien determinasi 0,788, sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $9,056 > t_{\text{tabel}} 2,068$  pada taraf signifikan 5%.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti sekarang adalah yaitu sama-sama membahas tentang variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu terletak pada variabel independen yang dibahas yaitu penelitian sebelumnya menggunakan motivasi kerja sebagai variabel

independennya sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan budaya organisasi.

3. Lutfatul Nadzifah, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Pada Semangat Kerja Karyawan PT Industri Jamu Borobudur Semarang, Tahun 2018, Mahasiswa Universitas Negeri Semarang.

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT Industri Jamu Borobudur sebanyak 158 karyawan. Untuk sampelnya yaitu sebanyak 113 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja. Dapat dibuktikan pada hasil uji regresi linier berganda yaitu seluruh hasil sig  $<0,05$ . Artinya seluruh hipotesis diterima. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu motivasi, lingkungan dan budaya organisasi mampu meningkatkan variabel dependen yaitu semangat kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas tentang budaya organisasi sebagai variabel X nya. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti terdahulu menggunakan variabel X sebanyak tiga dan untuk penelitian ini peneliti hanya meneliti satu variabel X yaitu budaya organisasi. Untuk variabel Y peneliti saat ini menggunakan kinerja karyawan sedangkan penelitian terdahulu menggunakan variabel Y yaitu semangat kerja.

4. Sari Nila, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa di Desa Toyoresmi Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri), Tahun 2022, Mahasiswa IAIN Kediri.

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pusat oleh-oleh gudange tahu takwa berjumlah 54 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 9,696 + 0,778X$ . Hasil perhitungan uji T menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh 61,5% dan sisannya sebesar 38,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel Y yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi. Lokasi penelitian juga berbeda, untuk penelitian terdahulu berada di pusat oleh-oleh gudange tahu takwa sedangkan penelitian ini berada di PT Sukses Mitra Sejahtera.

5. Nanang Edi Prayitno, Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Pondok Pesantren Darut Tauhid Bandung, Tahun 2016, Mahasiswa Universitas Pasundan Bandung.

Hasil dari penelitian ini yaitu pada analisis koefisien determinasi diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan di KOPONTREN DT sebesar 83,3% secara parsial kepemimpinan islami memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,6% dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,7% dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel tersebut yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan yaitu kepemimpinan islami. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas tentang budaya organisasi sebagai variabel X dan

kinerja karyawan sebagai variabel Y. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel X yaitu kepemimpinan serta budaya organisasi, untuk penelitian saat ini hanya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel X nya. Lokasi yang diteliti juga berbeda, untuk penelitian terdahulu berlokasi di koperasi pondok pesantren darut tauhid bandung sedangkan penelitian saat ini berlokasi di PT sukses mitra sejahtera.

## **F. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sekaran, hipotesis merupakan hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel ataupun lebih yang dinyatakan dalam wujud pertanyaan yang dapat di uji. Dengan menguji hipotesis serta menegaskan dugaan hubungan, diharapkan solusi dapat diketahui untuk mengatasi masalah yang ditemui. Hipotesis memiliki sifat sementara dalam artian bahwa suatu hipotesa mampu diganti serta diubah dengan hipotesa lain yang lebih tepat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui pengujian secara statistika dengan merumuskan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan hipotesis nol ( $H_0$ ).<sup>25</sup>

1.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.
2.  $H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri.

---

<sup>25</sup> Priadana Sidik, Sunarsi Denok, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Tangerang Selatan : Pascal Book, 2021), 109.