

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Bidang Industri merupakan salah satu bidang yang memiliki dampak besar terhadap perekonomian suatu Negara. Pada Triwulan III-2016, kontribusi sektor industri pengolahan mencapai 19,9 persen terhadap PDB nasional. Menurut Menteri Perindustrian Airlangga Hartanto, Pertumbuhan industri ini ditopang oleh pertumbuhan masing-masing subsektor industri. Tercatat, ada 4 subsektor industri yang memberikan kontribusi terbesar terhadap PDB sektor industri non migas yaitu industri makanan dan minuman sebesar 33,61 persen, industri barang logam, komputer, barang elektronik, optik dan peralatan listrik sebesar 10,68 persen, industri alat angkutan sebesar 10,35 persen, serta industri kimia, farmasi dan obat tradisional sebesar 10,05 persen (Hanifah, dalam merdeka.com, 2016). Hal ini menggambarkan bahwa sektor industri memberikan masukan yang besar bagi aktivitas ekonomi suatu Negara.

Pada tahun 2017, dengan didorong pembangunan infrastruktur dan masih terjaganya daya beli masyarakat, investasi industri manufaktur di Tanah Air diperkirakan naik 4-19% dari Rp 336 triliun tahun lalu menjadi Rp 350-400 triliun tahun ini. Dengan adanya Investasi sebesar itu, pertumbuhan manufaktur ditargetkan naik dari 4,7% menjadi 5,5% tahun ini. Pada 2011, sektor manufaktur pernah mencatatkan pertumbuhan 6,8%. Sedangkan kontribusinya terhadap produk domestik bruto (PDB) diharapkan meningkat dari 18% menjadi 20% tahun ini (Rahajeng dan Syukra, dalam beritasatu.com,2017). Hal

ini menggambarkan, bahwa sektor industri masih tetap menjadi tujuan investasi yang mengalir ke Indonesia.

Salah satu bidang industri yang tetap mengalami peningkatan di tengah krisis, adalah industri Plastik. Hal ini terjadi karena potensi pasar yang besar, baik di dalam maupun luar negeri. Direktur Jenderal (Dirjen) Basis Industri Manufaktur Kemenperin Panggah Susanto mengungkapkan bahwa potensi dari konsumsi produk plastik di Indonesia masih cukup besar. Apalagi konsumsi nasional per kapita per tahun baru 10 kilogram. Ini relatif lebih rendah dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya, seperti Singapura, Malaysia, dan Thailand, yang mencapai 40 kilogram per kapita per tahun (kemenperin.go.id,2017). Menurutnya, Selama ini, konsumsi produk kemasan dari plastik didorong oleh pertumbuhan industri makanan dan minuman hingga mencapai 60 persen. Di Indonesia, industri kemasan plastik tercatat sebanyak 892 unit. Produk kemasan plastik keras (*rigid packaging*), lunak (*flexible packaging*), serta produk *thermoforming* dan *extrusion* pasarnya tersebar di sejumlah wilayah di Indonesia. Saat ini kapasitas terpasang industri kemasan plastik mencapai 2,35 juta ton per tahun. Namun, utilisasinya sebesar 70 persen, sehingga rata-rata produksi mencapai 1,65 juta ton, sedangkan penyerapan tenaga kerjanya sekitar 350.000 orang. Hal ini memacu munculnya kompetisi dari berbagai perusahaan di dalam negeri, untuk dapat menguasai pasar dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Untuk dapat mengatasi tantangan di bidang industri plastik, setiap perusahaan dapat meningkatkan daya saing melalui kapabilitas yang dimiliki dalam organisasi. Kemampuan bersaing setiap perusahaan mengacu pada posisi relatif perusahaan tersebut dibandingkan

dengan perusahaan lain dalam pasar lokal maupun global (Kuncoro, 2008:20). Keunggulan daya saing dapat diperoleh apabila setiap perusahaan memiliki kemampuan untuk menyajikan setiap proses dalam operasi bisnisnya secara lebih baik dalam menghasilkan barang dan jasa yang mempunyai kualitas tinggi dengan harga yang bersaing. Sehingga produk yang dihasilkan mampu bersaing baik dari sisi kualitas, harga, penyerahan produk, dan fleksibilitas dibandingkan pesaingnya di pasar (Heizer dan Render, 2004: 93-96). Untuk itu, perusahaan harus terus menerus memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas kerja dalam lingkungan perusahaan.

Adanya tuntutan yang besar terhadap kualitas tersebut, membuat banyak perusahaan menerapkan *Total Quality Management*. (TQM). Tujuan utama TQM adalah untuk dapat bersaing dan unggul dalam persaingan global dengan mengoptimalkan kemampuan dan sumber-sumber yang dimiliki perusahaan secara berkesinambungan, sehingga dapat memperbaiki kualitas barang dan jasa. Secara umum TQM merupakan suatu sistem manajemen dengan tujuan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, atau dengan kata lain TQM dimaksudkan untuk dapat memproduksi barang dan atau jasa yang berkualitas tinggi dengan metode yang memadukan keterampilan manajerial dan operasional secara efektif dan efisien, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan bagi semua pihak yaitu tenaga kerja, perusahaan, dan pelanggan.

Peneliti memfokuskan penelitian ini pada sebuah perusahaan manufaktur Plastik di kota Bandung, yaitu PT. Asia Baru Plastik. Perusahaan ini bergerak dalam bidang manufaktur Plastik, dalam bentuk produk plastik kemasan. Untuk dapat mendorong

produksi yang dilakukan, maka PT. Asia Baru Plastik memiliki sumber daya manusia kurang lebih 500 orang karyawan

Sebagai ujung tombak dari seluruh aktivitas perusahaan, para karyawan memiliki peranan yang penting dalam aktivitas perusahaan. Keberadaan karyawan merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Yuniarsih & Suwatno, 2008).

Karena itu, penting bagi perusahaan untuk peduli terhadap kepuasan kerja karyawan kerja karyawan. Menurut Zafirovski, karyawan yang puas lebih memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memberikan layanan yang lebih baik, cenderung lebih terlibat dalam organisasi yang mempekerjakan mereka, dan lebih didedikasikan untuk memberikan layanan dengan tingkat kualitas yang tinggi (Indermun & SaheedBayat, 2013). Kepuasan kerja karyawan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka (Rao & Sridhar, 2003) . Dan, hal tersebut merupakan hasil dari

persepsi mereka tentang pekerjaan yang dilakukan (Sargent & Hannum, 2005). Dalam bekerja, tentunya para karyawan ingin merasakan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Baik dalam lingkungan, rekan kerja maupun kepuasan kerja karyawan dari segi pekerjaannya. Oleh karena itu, khususnya sebagai seorang pimpinan dalam sebuah organisasi penting untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan kerja para karyawannya. Karena pencapaian tujuan organisasi dimulai dari cara karyawannya bekerja. Kemudian, karyawan yang memiliki kepuasan kerja karyawan kerja yang tinggi akan berdampak pula terhadap kinerja karyawan tersebut satu saat nanti.

Kepuasan kerja karyawan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja karyawan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu (Wibowodkk, 2014). Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Dalam lingkungan perusahaan, ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi munculnya kepuasan kerja karyawan kerja. Salah satu faktor yang penting dalam memunculkan kepuasan kerja karyawan kerja, adalah adanya faktor budaya organisasi dalam lingkungan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Keng Boon Ooi, Nooh Abu Bakar, Veeri Arumugam, Lorraine Vellapan dan Alex Kim Yin Loke pada tahun 2005, yang meneliti hubungan antara penerapan Total Quality Management terhadap kepuasan kerja karyawan di organisasi OSAT (Outsourced Semiconductor Assembly and Test) di Malaysia, variabel-variabel Total Quality Management yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah kepercayaan organisasi, fokus pada pelanggan, imbalan dan penghargaan, Kerjasama Tim dan budaya organisasi. Menurut Robbins (2005), budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian. Budaya organisasi yang baik, misalnya kepemimpinan yang demokratis dan terbuka serta memberikan kesempatan bagi karyawannya agar dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sangat sesuai dengan elemen TQM, yaitu keterlibatan karyawan.

Faktor lain yang dapat mendukung munculnya kepuasan kerja karyawan, adalah adanya Kerjasama Tim. Kerjasama Tim juga merupakan sebuah elemen kunci dari TQM, yang menjadi alat bagi organisasi dalam mencapai kesuksesan. Dengan menggunakan tim kerja, organisasi akan dapat memperoleh penyelesaian yang cepat dan tepat terhadap semua masalah. Suatu tim biasanya juga memberikan perbaikan-perbaikan permanen dalam proses dan operasi-operasi. Dalam sebuah tim, orang-orang merasa lebih nyaman untuk mengajukan masalah-masalah yang terjadi dan dapat dengan segera memperoleh bantuan dari pekerja-pekerja lainnya berupa solusi-solusi yang akan digunakan untuk menanggulangi masalah-masalah yang dihadapi. Menurut Allen (2004) Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-

usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Penggunaan tim secara ekstensif menghasilkan potensi bagi sebuah organisasi untuk membuahkan banyak hasil yang lebih besar tanpa peningkatan masukan. Kerjasama Tim akan lebih unggul daripada kinerja individu jika tugas yang harus dilakukan menuntut keterampilan ganda.

Kedua komponen TQM ini, merupakan hal yang diharapkan menjadi bagian dari aktivitas Total Quality Management yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan Total Quality Management merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan kerja karyawan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi (Fandy Tjiptono, 2001). Tujuannya, adalah memunculkan adanya kepuasan kerja karyawan kerja yang tinggi pada para karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan bersama perusahaan.

Sebagai sebuah perusahaan yang bersaing, peneliti bermaksud untuk memfokuskan penelitian pada pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan kerja karyawan Kerja Karyawan pada para karyawan di PT. Asia Baru Plastik, Bandung. Hal ini terkait juga dengan berbagai permasalahan yang dialami internal dalam lingkungan PT. Asia Baru Plastik, dimana ada berbagai variasi dalam kepuasan kerja karyawan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Adanya fakta-fakta ini, membuat peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan kerja karyawan Kerja Karyawan di PT. Asia Baru Plastik, Bandung”

## 1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan kerja karyawan PT. Asia Baru Plastik, Bandung?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kerjasama Tim terhadap kepuasan kerja karyawan kerja karyawan PT. Asia Baru Plastik, Bandung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asia Baru Plastik, Bandung
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asia Baru Plastik, Bandung

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan penulis sehubungan dengan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, berguna

untuk memperoleh gambaran yang nyata untuk dibandingkan dengan teori-teori yang penulis ketahui.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu bisnis terutama penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi dan Kerjasama Tim terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Praktisi Bisnis

Penelitian ini dapat menjadi masukan sekaligus acuan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan Kerjasama Tim di perusahaan. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan atau melakukan perbaikan dimasa yang akan datang.

