

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan persaingan industri global saat ini di Indonesia semakin ketat sehingga, dalam keadaan seperti ini manajemen yang ada di perusahaan harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu sangat dibutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak dalam hal pembangunan organisasi atau perusahaan, seperti mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berkemampuan dan terampil agar dapat bersaing di era global. Untuk memperoleh keunggulan bersaing, perusahaan perlu menganalisis sumber daya yang dimiliki untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dan kekuatan-kuatannya dalam rangka membangun suatu kemampuan (*capability*) sehingga diharapkan karyawan bisa bekerja secara baik dan profesional. Pernyataan ini juga didukung oleh (Ardanti & Rahardja, 2017:1) yang menyatakan bahwa karyawan tetap bertahan diperusahaan karena Manajer sumber daya manusia tidak sembarangan dalam memberikan penanganan kepada karyawan, jika manajer bekerja tidak profesional bisa saja karyawan tidak bekerja secara optimal atau bahkan mengundurkan diri dari perusahaan. Perusahaan juga dituntut untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga diharapkan karyawan bisa bekerja secara baik dan profesional untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan dari suatu perusahaan bukan semata-mata karena perusahaan tersebut memiliki teknologi yang canggih, peralatan yang modern, dan sarana prasarana yang lengkap. Hal ini sangat sia-sia jika tidak ada manusia yang mengoperasikannya. Namun, sumber daya manusia tidak akan produktif jika dibiarkan saja, karyawan perlu dikelola dengan baik dalam suatu aktivitas tertentu sehingga akan lebih unggul. Penetapan strategi sumber daya manusia sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan salah satunya melalui pembentukan perilaku yang tepat di perusahaan. Budaya organisasi yang positif tentunya akan memberikan pengaruh positif kepada pelaku usaha atau karyawan sehingga mampu mengembangkan perusahaan kearah yang lebih besar.

Budaya organisasi mencerminkan suatu kebiasaan atau ritual yang diyakini dan dilakukan oleh semua anggota organisasi apa yang dilakukan dan bukan apa yang akan berlaku dan juga memberikan ciri dan identitas kepada sebuah perusahaan atau organisasi dan juga membedakan dengan organisasi lainnya. Pernyataan ini juga didukung oleh (Sulaiman, 2014 :3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi pada hakikatnya suatu kebiasaan dilakukan oleh semua anggota organisasi mencerminkan apa yang dilakukan dan bukan apa yang akan berlaku memberikan ciri dan identitas serta membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Kecenderungan perubahan dan perbedaan lingkungan akan merubah strategi dan menimbulkan kendala bagi perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi mengacu kepada inovasi dan pengambilan resiko, kreatifitas dan belajar berkesinambungan (*continous learning*). Hal itulah yang menjadi pilihan yang

tepat bagi perusahaan yang ingin berkembang dan sudah paham tentang nilai-nilai yang akan dijadikan sebagai kepribadian organisasi, menurut (jenny fauziah, 2016 :45) kinerja karyawan perusahaan baik jika Karyawan mengerti tentang nilai-nilai organisasi yang dijadikan sebagai suatu kepribadian atau perilaku organisasi, terutama dalam lingkungan yang bersaing menghadapi pelanggannya, Struktur organisasi, desain produk, alat-alat analisis finansial, sistem produksi, maupun teknologi (*hard side*). Dengan demikian budaya organisasi menjadikan anggota organisasi fokus untuk mencapai tujuan organisasi dengan memiliki rasa percaya diri (*self efficacy*) yang tinggi.

Karyawan perusahaan diharapkan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam bekerja tentang probabilitasnya mampu melaksanakan tugas dengan semestinya, yang biasa dikenal dengan *self efficacy*. Jika ada karyawan yang memiliki rasa takut yang tinggi, stress yang tinggi, biasanya memiliki *self efficacy* yang rendah, begitu juga sebaliknya yang merasa mampu dan yakin terhadap kesuksesan dan menganggap ancaman menjadi suatu tantangan yang tidak perlu dihindari, kelompok ini termasuk kedalam *self efficacy* yang tinggi. Pernyataan ini juga didukung oleh (Sulaiman, 2014 :2) yang menyatakan bahwa ketika seseorang ketakutan, cemas atau stress yang tinggi, maka biasanya mereka memiliki *self efficacy* yang rendah. Sementara yang memiliki *self efficacy* yang tinggi merasa mampu dan yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi tantangan dan menganggap ancaman sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari. *Self efficacy* dan kinerja sangat berhubungan untuk mencapai tujuan organisasi atau kinerja yang ditetapkan oleh pemimpin. Sebagaimana dikatakan oleh (Sulaiman,

2014 :2) bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan semua perhatiannya untuk memenuhi tuntutan dan menghadapi hambatan ataupun kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berusaha semaksimal mungkin agar mampu bertahan lebih lama dan berhasil mencapai tujuan organisasi atau kinerja yang ditetapkan oleh pimpinan. *Self efficacy* yang dimiliki karyawan kuat, maka tujuan perusahaan akan tercapai dan hasil kerja memuaskan disaat turun ke lapangan. Hal inilah yang membuat *self efficacy* sangat berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya mencapai kuantitas dan kualitas tetapi juga melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja berasal dari karyawan itu sendiri. (Ardanti & Rahardja, 2017 :2) menyatakan bahwa karyawan bekerja penuh dengan tanggung jawab sehingga kinerjanya tercapai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mencapai suatu tujuan memerlukan karyawan yang bekerja dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya Budaya Organisasi dan *Self Efficacy*. variabel ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yg telah dijalankan dan diprogramkan. Kinerja sangat berhubungan dengan kepuasan konsumen, tujuan strategi organisasi, dan kontribusi ekonomi. Oleh karena itu, kinerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting.

PT Schneider Electric Batam bergerak dibidang *Manufacturing*. Perusahaan ini salah satu dari empat pabrik Schneider yang terletak di Asia tenggara yang memiliki beberapa bagian atau departmen diantaranya MCB, KIWI, TESYS,

HARMONI, MS2, SHIPPING, RECEIVING, dan TCC. Mengingat keterbatasan waktu maka penelitian ini dilakukan hanya departemen MCB dan KIWI. Dimana departemen MCB ini sendiri singkatan dari *miniature circuit breaker* yang berarti suatu alat pemutus rangkaian listrik pada sistem tenaga listrik, yang mampu untuk membuka dan menutup rangkaian listrik pada semua kondisi. Sedangkan bagian KIWI memproduksi sebuah kontaktor dan biasanya dikenal dengan saklar. PT Schneider Electric Manufacturing Batam sangat memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia faktor utama dalam operasional perusahaan ini. Dalam merekrut tenaga kerja, perusahaan memilih tenaga kerja yang terampil dan memiliki kecakapan sesuai dengan bidangnya. Selain itu perusahaan juga sering mengadakan pelatihan dan training demi mendapatkan tenaga kerja yang handal dan produktif serta memiliki pengetahuan yang lebih. Namun, pelatihan dan training tidaklah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada kenyataannya masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur ataupun bekerja tidak sesuai dengan apa yang sudah di trainingkan oleh *trainer*, kurang bertanggung jawab dalam bekerja dan selalu menghindar dari resiko, sehingga hasil kerja tidak maksimal bahkan target ataupun kinerjanya tidak tercapai, seharusnya setiap karyawan memiliki tanggung jawab sebagaimana mestinya maka kualitas dalam sebuah perusahaan akan tercapai.

Sebagai perusahaan internasional, PT Schneider Electric Manufacturing Batam memiliki ribuan karyawan dengan kepribadian yang berbeda beda . Segala bentuk peraturan yang ada di PT Schneider Electric Manufacturing Batam

disikapi oleh karyawan dengan berbeda-beda. Ada beberapa karyawan yang dapat menerima segala aturan dengan baik dan ada juga yang sulit menerima peraturan tersebut. Hal inilah yang akan berdampak buruk terhadap *performance* perusahaan. Budaya organisasi yang diterapkan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam termasuk budaya yang berorientasi kepada kualitas barang tenaga kerja melalui *improvement* disetiap periodenya. Hal ini berarti, setiap tahun PT Schneider Electric Manufacturing Batam membuat perubahan disetiap proses, baik dalam hal operasional dan administrasi. Dalam pemberdayaan tenaga kerja yang ada PT Schneider Elektrik Manufacturing Batam memberikan *e-learning* kepada karyawan untuk memahami secara umum segala hal yang terlibat dalam perusahaan. Budaya organisasi mencerminkan suatu kebiasaan yang diyakini dan dilakukan oleh semua anggota organisasi apa yang dilakukan dan bukan apa yang akan berlaku dan juga memberikan ciri dan identitas kepada sebuah perusahaan atau organisasi dan karyawan diberlakukan adil. Pada kenyataannya masih ditemukan masalah kinerja seperti sering terjadi apa yang telah disampaikan dan dijanjikan atasan tidak sesuai dengan kenyataan baik itu mendapatkan ketidaksesuaian di dalam area akan diberikan *reward*, sering terjadi kesalahan dalam pembayaran *overtime* didalam slip gaji sehingga membuat karyawan malas ketika disuruh *overtime*. Seharusnya hal inilah yang harus diperhatikan dan segera mungkin dibenahi sehingga dapat melahirkan keunggulan positif terhadap keefektifan memperbaiki struktur organisasi, dan karyawan tetap termotivasi sehingga *self efficacy* dan tanggung jawab karyawan tetap meningkat.

Self efficacy termasuk bagian yang paling penting dalam bekerja. Namun pada kenyataannya hasil ataupun kinerja yang dicapai sangat tidak memuaskan akibat dari rasa tanggung jawab dan percaya diri yang sangat rendah, kemampuan dalam menghadapi situasi pekerjaan yang tidak menentu dan penuh tekanan untuk mencapai target yang telah ditentukan, seharusnya setiap pekerjaan harus dikontrol untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja yang sudah ditetapkan oleh pemimpin.

Kinerja karyawan ini bukan hanya diartikan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung baik itu dari faktor individu, sistem, lingkungan dan strategi kerjanya. Namun, pada kenyataannya pada saat bekerja sering barang *reject* yang lewat sampai area *final* yang berakibat dari mesin *auto* yang digunakan, seharusnya orang yang mengoperasikan dan memperbaiki mesin tersebut seharusnya langsung mencari solusi lain supaya tidak ada *feedback* dari area *final*.

Tabel 1. 1 Output departemen KIWI dan MCB

BULAN	DEPARTEMEN	
	KIWI (<i>pieces</i>)	MCB (<i>pieces</i>)
januari	32,102	1,495,173
februari	67,673	1,306,251
maret	60,188	1,552,961
april	78,975	1,623,979
mei	77,739	1,512,111
juni	46,837	1,171,553
juli	70,816	1,218,516
agustus	63,938	1,589,411
september	49,632	1,262,422
oktober	63,505	2,098,538
november	33,780	1,959,401
Total	645,185	16,790,316

Sumber: PT Schneider Electric Manufacturing Batam

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam pada departemen KIWI dan MCB setiap bulan mengalami naik turun. Hasil kinerja karyawan yang menjadi penyebabnya antara lain naik turunnya orderan, operator training, operator tidak masuk kerja, *downtime* mesin, operator keluar masuk area.

Orderan pada departemen MCB jauh lebih tinggi dibandingkan orderan pada departemen KIWI karena produk yang dihasilkan didepartemen MCB termasuk salah satu kebutuhan yang utama dikalangan masyarakat dan dipasarkan di Indonesia yang merupakan komponen yang berfungsi sebagai sistem proteksi didalam instalasi listrik jika terjadi beban berlebih serta *korsleting* atau sebagai pemutus arus listrik, naiknya orderan terjadi pada bulan oktober dengan hasil kerja 2,098,538 *pieces* dan turunnya orderan pada bulan junu dengan hasil kerja 1,171,553 *pieces*, sedangkan departemen KIWI memproduksi *contactors and reversing contactors* yang berfungsi sebagai penghubung listik dengan tegangan tinggi dan *contactorc*s and reversing contactors ini dipasarkan diberbagai negara diantaranya amerika,prancis dan beberapa negara lainnya.orderan tinggi terjadi pada bulan april dengan hasil kerja 78,975 dan orderan rendah terjadi pada bulan januari dengan hasil 32,102 *pieces*.

Berdasarkan uraian diatas dan banyaknya permasalahan yang ada didalam departemen MCB dan KIWI maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy diri terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam”**.

1.2 Identifikasi masalah

Mengingat betapa berpengaruhnya budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus agar tujuan akhir tercapai.

Atas dasar pernyataan tersebut maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul dari kedua variabel yang disajikan sebagai berikut :

1. Minimnya rasa tanggung jawab, kepedulian prosedur kerja dan selalu menghindar dari resiko sehingga kinerjanya tidak tercapai;
2. Apa yang telah dijanjikan tidak sesuai dengan kenyataan;
3. Sering terjadi kesalahan dalam pembayaran *overtime*;
4. Tanggung jawab dan percaya diri yang sangat rendah dapat menyebabkan kinerja yang tidak memuaskan;
5. Kemampuan dalam menghadapi situasi kerja yang tidak menentu sehingga karyawan merasa tertekan terhadap target yang telah ditetapkan;
6. Terlalu sering perubahan yang terjadi dalam perusahaan mengakibatkan karyawan sulit beradaptasi dengan perubahan yang ada;
7. Sistem, prosedur, dan strategi kerja yang kurang baik menyebabkan barang *reject* sehingga hasil kerjanya tidak maksimum;

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai dan mengingat terbatasnya waktu dan biaya, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Penelitian akan dilakukan kepada karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam pada departmen KIWI dan MCB;
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan *self efficacy* sama kinerja karyawan sebagai variabel terikat;
3. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data bulan januari sampai dengan November tahun 2018;

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan masalah yang telah peneliti kemukakan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider electric Manufacturing Batam ?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam ?
3. Apakah budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam?

1.5 Tujuan penelitian

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
3. Pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua kalangan baik peneliti, perusahaan, dan masyarakat. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat teoritis

Menambah ilmu pengetahuan tentang budaya organisasi dan *self efficacy* diri terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi masyarakat, diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan umum tentang budaya organisasi, *self efficacy* dan kinerja karyawan;
- b. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan khususnya mengenai hal meningkatkan kinerja karyawan;
- c. Bagi pihak peneliti, diharapkan peneliti ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya;