

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Industri garmen merupakan salah satu industri yang penting di Indonesia. Bersama-sama dengan industri tekstil dan produk tekstil lainnya (TPT), industri tersebut merupakan penyumbang devisa terbesar bagi negara setelah minyak dan gas bumi (Migas). Di pasar internasional sendiri, produk garment Indonesia telah memiliki posisi yang cukup bagus, mulai dari garment fashion, sport wear maupun uniform. Disamping itu, industri garmen bersifat padat karya sehingga menjadikan posisi industri tersebut sangat penting bagi perekonomian Indonesia, sebagai penyedia lapangan kerja utama.

Dua tahun terakhir ini industri garment di Indonesia sedang mengalami masa panen, karena banyak *buyer* yang menempatkan pesanan di China berpaling seiring dengan permasalahan buruh yang meningkat di China di akhir tahun 2009 yang lalu. Indonesia kebanjiran pesanan, karena beberapa negara tujuan *manufacturing* garment seperti Thailand dan Vietnam sudah tidak bisa menaikkan kapasitasnya karena kekurangan sumber daya manusia, sementara Bangladesh dan Pakistan masalah keamanan dalam negaranya yang tidak stabil membuat *buyer* berpikir dua kali untuk menempatkan pesanan.

PT Bina Busana Internusa, sebagai pabrik garmen yang mengerjakan seragam, *fashion* dan *sportwear*, juga menikmati kondisi masa panen ini. Banyak

*buyer* baru yang datang mengunjungi pabrik dan menawarkan pesanan, sementara *buyer* yang sudah exist pun menambah kapasitas pesannya. Beberapa *buyer* untuk *fashiongarment*, seperti *Esprite*, *Jane & jack*, *Gembore*, *New times*, *Peter England*, yang tadinya menempatkan pesanan di China di akhir tahun 2010 mencari partner pabrik garmen di Indonesia. Untuk *sportwear* *buyer* *Adidas*, *Puma*, menaikkan dua kali lipat dari tahun 2010 alokasi pesanan ke Indonesia. Untuk garmen seragam, banyak *buyer* yang sebelumnya China adalah tujuan utama saat ini pelan-pelan keluar dan mencari rekanan pabrik garmen ke Indonesia seperti: *Kurabo*, *Yamaso*, *Yagi*, *Nagai* dari Jepang, dan *Ikea*, *Gulins* dari Eropa. Kondisi inilah yang dilihat sebagai peluang oleh PT Bina Busana Internusa, untuk mendapatkan order sebanyak – banyaknya, di butuhkan proses produksi yang stabil, tenaga kerja yang siap dan produktivitas yang tinggi.

Untuk menjalankan proses produksi yang stabil, PT Bina Busana Internusa menerapkan sistem 5R di semua bagian baik operation maupun supportingnya. Sistem 5R adalah suatu sistem tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerjanya secara benar dalam memelihara dan menjaga tempat kerja agar tertata rapi, bersih dan tertib sehingga kemudahan dalam bekerja dapat diciptakan. 5R yaitu:

1. Ringkas, adalah Menyingkirkan barang-barang yang tak diperlukan dari tempat kerja atau memisahkan barang yang diperlukan dengan barang yang tidak diperlukan.

2. Rapi, adalah Membenahi dan menstandarisasi tempat penyimpanan barang-barang atau setiap barang-barang yang berada ditempat kerja mempunyai tempat yang pasti.
3. Resik, adalah Mewujudkan tempat kerja yang bersih dengan cara menyingkirkan yang tidak perlu dan memelihara tempat kerja dengan pemeriksaan secara teliti.
4. Rawat, adalah Mengusahakan agar tempat kerja yang sudah menjadi baik dapat selalu terpelihara
5. Rajin, adalah Kebiasaan yang harus dibina agar dapat terjaga dan meningkatkan apa yang sudah baik. Prinsip Rajin:“Lakukan apa yang harus dilakukan dan jangan melakukan apa yang tak boleh dilakukan”

Namun pada kenyataannya dalam menerapkan sistim 5R perusahaan sering mengalami kendala, karena tidak semua anggota organisasi terlibat dengan sepenuh hati, dan sering kali level manager lah yang melalaikannya, sehingga kondisi ini mempengaruhi semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Budaya organisasi yang kuat dan sudah menyatu dengan semua karyawan juga dapat meningkatkan semangat kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Robbin (1996) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku

anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan. Budaya organisasi juga dapat membina kekohesifan, kesetiaan dan komitmen bersama. Apabila karyawan diberikan pemahaman tentang budaya organisasi maka setiap karyawan akan termotivasi dan semangat kerja untuk melakukan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Budaya dalam suatu organisasi pada hakekatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada di dalamnya dan mengerahkan pada upaya mencari penyelesaian dalam situasi yang ambigu (Turner, 1994). Pengertian ini memberi dasar pemikiran bahwa setiap individu yang terlibat di dalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan. Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Budaya oleh Robbins dan Coulter (1996) diartikan sebagai sistem atau pola-pola nilai, simbol, ritual, mitos, dan praktek-praktek yang terus berlanjut; mengarahkan orang untuk berperilaku dan dalam upaya memecahkan masalah.

Namun sering kali manajemen perusahaan tidak menyadari akan pentingnya budaya organisasi ini, rutinitas dan masalah masalah harian dalam operasional perusahaan membuat manajemen melupakan kegiatan yang menguatkan budaya organisasi, sehingga karyawan tidak memiliki kebanggaan terhadap nilai nilai perusahaan, yang akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa penerapan 5S dan budaya organisasi adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk produktivitas kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, juga tanpa kecuali karyawan PT Bina Busana Internusa Jakarta.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah Pengaruh Penerapan 5R dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Bina Busana Internusa Jakarta.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah penerapan 5R berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bina Busana Internusa?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bina Busana Internusa?
3. Apakah Penerapan 5R dan budaya organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bina Busana Internusa?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Selain untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya guna mencapai gelar Magister Manajemen, penelitian ini juga bertujuan untuk :

2. Mengetahui hubungan antara penerapan 5R dengan produktivitas kerja karyawan di PT Bina Busana Internusa.
3. Mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja karyawan di PT Bina Busana Internusa.

#### **1.4. Kontribusi Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya ilmiah, berdasarkan kajian teori dan aplikasi yang diperoleh dari ilmu manajemen
2. Bagi mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya lainnya, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi bagi yang tertarik dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran dan masukan bagi PT Bina Busana Internusa terkait dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan nya.