

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, terjadi persaingan asal seluruh organisasi atau perusahaan untuk saling bersaing memperebutkan posisi menjadi perusahaan yang unggul. Tidak ketinggalan pada hal ini, kemampuan untuk menyebarkan sumber daya manusia di tuntut menjadi lebih baik. Hal ini disebabkan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya dipengaruhi sumber daya manusia menjadi pelaku dan penggerak semua itu. Sejalan dengan perkembangan global bisnis yang semakin mengglobal, maka pengelolaan sesuatu organisasi wajib dilakukan secara profesional dan produktif, supaya organisasi tadi permanen bisa mempertahankan kelangsungan hidupnya dan terus berkembang sering menggunakan perkembangan jaman. Setiap usaha untuk mencapai tujuan perusahaan tak lepas dari peran sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen sebab keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu pada perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan permanen berjalan efektif, dengan istilah lain kelangsungan suatu perusahaan itu di pengaruh oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan telah menjadi fokus perhatian berbagai kalangan, baik perusahaan maupun masyarakat biasa. Penekanan pada masalah kinerja seperti itu dapat dipahami karena berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia yang digunakan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin di perusahaan. Tujuan perusahaan sebagai organisasi adalah untuk menghasilkan keuntungan. Organisasi dapat berfungsi karena aktivitas atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi tersebut. Karena kinerja

karyawan secara otomatis meningkat maka kinerja perusahaan juga ikut meningkat. Semakin baik kinerja seseorang di perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja karyawan dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat mewujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang selalu ditingkatkan, untuk mencapai efisiensi di dalam perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus memberikan budaya organisasi serta lingkungan kerja yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai meningkatkan kinerja karyawan. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui 2 faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun maka akan memberikan dampak bagi perusahaan dan akan menghambat dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di PT. Noahtu Shipyard yang merupakan suatu galangan kapal yang berdiri sejak tahun 1972 di Pelabuhan Tanjung Periok, Jakarta. PT. Noahtu Shipyard memulai bisnis sebagai sebuah perusahaan jasa dan perdagangan umum termasuk di dalamnya usaha galangan kapal (shipyard). Dalam perjalanannya, PT. Noahtu Shipyard telah berkontribusi terhadap bangsa dan negara. Produk –produk kapal yang dihasilkan setelah beroperasi untuk menghubungkan nusantara. PT. Noahtu Shipyard hadir semakin melengkapi Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar dunia dan bangsa maritim menuju poros maritim dunia. Dengan sejarah yang panjang, PT. Noahtu Shipyard menjadi saksi bagi pasang

surut industri perkapalan nasional. Pada tahun 2008 PT. Noahtu Shipyard mengembangkan bisnisnya kesejumlah daerah di Indonesia dalam rangka memantapkan visi sebagai galangan kapal nasional yang terdepan. Provinsi Lampung menjadi daerah pertama tujuan investasi dengan mempertimbangkan potensi daerah tersebut sehingga saat ini telah berdiri galangan kapal unit lampung.

Tabel 1.1

Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Noahtu Shipyard
Penilaian Kinerja Karyawan 2022

ASPEK	MUTU	BOBOT	KETERANGAN
Teknis Pekerjaan :	A	80-100	Sangat Baik
1. Efektifitas & Efisiensi Kerja	B	65-79	Baik
2. Kemampuan mencapai target atau standar perusahaan	C	50-64	Cukup
3. Pengetahuan yang dimiliki	D	10-49	Kurang
4. Kualitas dan kuantitas Pekerjaan			
5. Responsive terhadap pekerjaan			
6. Ruang Kerja			
Non Teknis:	A	80-100	Sangat Baik
1. tertib administrasi	B	65-79	Baik
2. Inisiatif	C	50-64	Cukup
3. Kerjasama tim & koordinasi antar bagian	D	10-49	Kurang
Kepribadian:	A	80-100	Sangat Baik
1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	B	65-79	Baik
2. Perilaku	C	50-64	Cukup
3. Kedisiplinan	D	10-49	Kurang
4. Tanggung jawab dan loyalitas			
5. Ketaatan terhadap instruksi kerja atasan			
6. Komunikasi antar karyawan maupun kepada atasan			
Kepemimpinan:	A	80-100	Sangat Baik
1. Koordinasi anggota	B	65-79	Baik
2. Kontrol anggota	C	50-64	Cukup

3. Evaluasi dan pembinaan 4. anggota 5. Delegasi tanggung jawab & wewenang 6. Kecepatan & ketepatan 7. pengampilan keputusan	D	10-49	Kurang
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	-------	--------

Sumber : PT Noahtu Shipyard 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa secara kategori penilaian karyawan PT. Noahtu Shipyard yaitu dari dibawah rata-rata hingga diatas rata-rata. Penilaian tersebut sebagai dasar evaluasi kinerja dari karyawan dimulai dari A untuk sangat baik, B untuk baik, C untuk cukup dan D untuk Kurang .

Tabel 1.2

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Noahtu Shipyard 2022

ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
TEKNIS PEKERJAAN	C	45	KURANG
NON TEKNIS	B	70	BAIK
KEPRIBADIAN	C	40	KURANG
KEPEMIMPINAN	B	70	BAIK

Sumber : PT Noahtu Shipyard 2023

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan, terdapat suatu permasalahan pada kinerja karyawan. Di mana terdapat aspek-aspek kinerja karyawan yang belum memenuhi standar pada PT Noahtu Shipyard. Berdasarkan tabel 1.2 pada aspek teknis pekerjaan memperoleh huruf mutu C yang dimana bobot nya adalah 45% dengan keterangan kurang dan kepribadian memperoleh C bobot 40% dengan keterangan kurang.

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Asbari et al. (2019), budaya organisasi adalah sebuah kesempatan yang dibentuk organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan perusahaan. Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019: 193). Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan terhadap PT.Noahtu Shipyard, ditemukan bahwa budaya organisasi yang dimiliki PT.Noahtu Shipyard belum terlaksanakan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya teladan yang diberikan pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, serta sebagian besar karyawan yang absen ketika apel pagi dan adanya karyawan yang tidak menjunjung tinggi arti tegur sapa antar karyawan. Jika karyawan kurangnya membangun budaya organisasi yang baik di dalam perusahaan, maka kinerja karyawan tidak dapat berjalan secara optimal.

Selain budaya organisasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. (Afandi,P., 2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi. Penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat alat perlengkapan kerja. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu

yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.) Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan terhadap PT.Noahtu Shipyard, diketahui bahwa masih ada kebisingan, kurang nyaman dan kurangnya kondusif dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung proses produksi maka berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawannya seperti kurangnya kenyamanan dan kurangnya budaya saling mendengarkan, berdasarkan pengamatan saya tentang kinerja kurangnya membangun budaya organisasi di dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik dengan penelitian ini, dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Noahtu Shipyard Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelti ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Noahtu Shipyard?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan di PT Noahtu Shipyard?
3. Apakah Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT Noahtu Shipyard?

1.3 Ruang lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah Karyawan pada PT Noahtu Shipyard sebanyak 32 orang.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja PT Noahtu Shipyard.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT Noahtu Shipyard yang beralamat di Jl. Alamsyah Ratu Prawira Negara No. Km. 12, Serengsem, Kec. Panjang, kota Bandar Lampung, Lampung 35122.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan April 2023 sampai dengan Agustus 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang mencakup tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noahtu Shipyard.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penulis melakukan penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noahtu Shipyard.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Noahtu Shipyard

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk perusahaan dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan yang berhubungan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dan menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana sastra satu (S1) di Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

3. Bagi kampus IIB Darmajaya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan program studi manajemen IIB Darmajaya.

4. Bagi Penulis Berikutnya

Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta menjadi referensi atau bahkan masukan dalam penelitian sejenisnya pada penelitian yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup Penelitian dan sistwmatis penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, selain itu juga bab ini menjabarkan kerangka pemikiran hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel. Variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap yang telah di peroleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran – saran yang berhubungan dengan penelitian dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN