

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut manajemen perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih serius dan menyeluruh kepada seluruh elemen dalam perusahaan untuk menciptakan sistem manajemen yang kuat dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Salah satu elemen terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan pada suatu perusahaan yang tentunya harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya untuk mencapai kinerja yang maksimal, untuk itu perlu dilakukan penerapan ilmu manajemen pada sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan, dengan pengelolaan yang baik pada manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mewujudkan kinerja yang optimal pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memaksimalkan kinerja karyawan, karena setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hariana (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan informasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja merupakan perilaku yang tampak atau terwujud dalam pelaksanaan tugas, baik tugas di dalam kantor maupun di luar kantor, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan menunjang

tercapainya tujuan perusahaan, hal inilah yang menyebabkan perusahaan melakukan berbagai upaya guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hisan, Zikriani, dan Hamid (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan Khaeruman, et al (2021:8) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan hasil perikanan. PT Phillips Seafood Indonesia Lampung didirikan pada tanggal 29 Oktober 1998 dengan alamat perusahaan di Jl. Ir. Sutami Km. 7 Campang Raya, Tanjung Karang Timur, Bandar Lampung 35212. PT Phillips Seafood Indonesia Lampung memiliki 2 divisi untuk pengolahan produk hasil perikanan yaitu divisi *crab meat* dan divisi *value added* untuk produk nilai tambah seperti cumi-cumi, udang, dan hasil perikanan lainnya. Divisi *crab meat* memiliki beberapa produk daging rajungan dengan tiga jenis kemasan yaitu *kaleng*, *cup*, dan *bag*. Produk kaleng memiliki 2 jenis brand yaitu *blackcan* dan *seawings can*, produk *cup* memiliki 1 brand yaitu *blackcan*, dan produk *bag* adalah produk daging rajungan beku (*frozen crab meat*). Produk *blackcan*, *seawings*, dan *cup* terdiri dari beberapa jenis daging rajungan diantaranya, *jumbo*, *backfin*, *special*, *claw meat* dan *claw finger*. Produk value added (VA) memiliki produk olahan seafood dengan bahan baku diantaranya, udang, cumi, dan rajungan. Untuk menghasilkan produk olahan yang berkualitas, PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung mengharuskan karyawan memiliki standar kinerja karyawan yang baik. Berikut ini tabel 1.1 standar penilaian kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung.

**Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Phillips Seafood
Indonesia Lampung**

No	Aspek Penilaian	Skor Penilaian	Kreteria Penilaian Kerja
1	Kualitas Kerja	91 - 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 - 75	Cukup Baik
		52 - 60	Kurang Baik
		< 50	Buruk
2	Integritas	91 - 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 - 75	Cukup Baik
		52 - 60	Kurang Baik
		< 50	Buruk
3	Tanggung Jawab	91 - 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 - 75	Cukup Baik
		52 - 60	Kurang Baik
		< 50	Buruk
4	Displin Kerja	91 - 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 - 75	Cukup Baik
		52 - 60	Kurang Baik
		< 50	Buruk
5	Kerjasama	91 - 100	Sangat Baik
		76 - 90	Baik
		61 - 75	Cukup Baik
		52 - 60	Kurang Baik
		< 50	Buruk

Sumber: PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, menjelaskan bahwa PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung memiliki aspek-aspek penilaian dalam menilai karyawan, terdiri dari kualitas kerja, integritas, tanggung jawab, disiplin kerja dan kerjasama. Aspek penilaian tersebut digunakan sebagai tolak ukur perusahaan untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut ini tabel 1.2 mengenai rekapitulasi penialian kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

No	Aspek Penilaian	Persentase Penilaian Kinerja karyawan	
		2022	2023
1	Kualitas Kerja	79%	72%
2	Integritas	75%	70%
3	Tanggung Jawab	70%	70%
4	Disiplin Kerja	81%	73%
5	Kerjasama	75%	72%
Total Penilaian Kinerja Karyawan		76%	71%
Kreteria Penilaian Kerja		Baik	Cukup Baik

Sumber: PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung pada tahun 2022 mencapai 76% dengan kriteria baik dan pada tahun 2023 mencapai 71% dengan kriteria cukup baik. Hasil penilaian tersebut menunjukkan terjadi penurunan kinerja karyawan. Turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh hasil pengelolaan yang tidak sesuai standar yang telah ditetapkan sehingga perlu melakukan proses pengelolaan berulang, tidak tercapainya produksi yang disebabkan oleh lama nya ketersediaan dan pengelolaan bahan baku dan tidak tercapainya penjualan yang dilakukan. Oleh karena itu pihak PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Frimayasa, dan Lawu (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun

rendah (Suhardi, Ismilasari dan Jasman, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranata Martini, dan Mustika (2020) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung terkait faktor komitmen organisasi, karyawan memiliki komitmen yang rendah dalam bekerja dapat dilihat melalui masih terdapat karyawan yang sering terlambat dalam bekerja. Selain itu rendahnya komitmen karyawan terlihat dari kurang terlibat dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan perusahaan yang menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki hubungan emosional dengan perusahaan dan adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan untuk mendapatkan karir yang lebih baik yang dirasa lebih menguntungkan dibandingkan bertahan di perusahaan. Permasalahan komitmen organisasi tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi, faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Andiani dan Telagawathi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. pribadi dan sangat bergantung pada kepribadian masing-masing karyawan. Dalam bekerja, karyawan selalu merasakan kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan kinerja menurun (Hariana, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariana (2021) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung terkait faktor kepuasan kerja, penyebab rendahnya

kepuasan kerja, pimpinan yang merasa belum menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan karena tidak memberikan apresiasi seperti pujian dan penghargaan terkait hasil pekerjaan yang dilakukan bawahannya, kemudian karyawan merasa rutinitas pekerjaan yang sama yang dilakukan terus-menerus tidak membuat karyawan meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan dalam bekerja, kurangnya saling mendukung diantara karyawan dalam mengatasi masalah pekerjaan, dimana karyawan tidak mau membantu rekan kerja yang mempunyai permasalahan pekerjaan di luar jam kantor, serta karyawan merasa gaji yang diberikan belum memenuhi harapan. Permasalahan kepuasan tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan

Selain komitmen organisasi dan kepuasan kerja faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Widiastini, Wijaya, dan Mahayasa (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang erat bisa menciptakan dampak yang cukup mempengaruhi individu serta kinerja, maupun pada suatu golongan (Amalia dan Siagian, 2021). Jika suatu budaya kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku pekerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan lebih baik (Wiratama, Widyani, dan Saraswati (2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung memiliki budaya perusahaan yaitu, meningkatkan kualitas produksi, menciptakan produk-produk dengan inovasi yang baru, dan menciptakan produk yang ramah lingkungan. Budaya perusahaan tersebut diharapkan dapat membangun sikap dan perilaku

karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun dari hasil wawancara kepada pihak karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung terkait faktor budaya organisasi yang belum diterapkan secara maksimal, terlihat dari kurangnya kordinasi diantara karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang menyebabkan terhambatnya aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tidak adanya insiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan hanya menunggu perintah atasan dalam menjelankan pekerjaan yang menunjukkan karyawan tersebut sulit

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji dengan variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PHILLIPS SEAFOOD INDONESIA LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung yang berjumlah 72 karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung yang beralamat di I. Ir. Sutami Km. 7 Campang Raya, Tanjung Karang Timur, Bandar Lampung 35212.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada November 2023 sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang

Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka**Lampiran**