

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### **1.1 Latar belakang masalah**

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Karena SDM kini memiliki peran terbesar dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah.

Menurut Aditya (2016:1) Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode

waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Bernardin dan Russell mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini di antaranya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, lingkungan kerja,.

PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) atau sering dikenal dengan Pelindo II adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang logistik, secara spesifik pada pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Saat ini, Pelindo II telah mengoperasikan 12 Pelabuhan yang terletak di 10 Provinsi Indonesia. Dari Sumatera Barat hingga Jawa Barat, Pelindo II menjadi salah satu BUMN strategis dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi yang signifikan dalam keterhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut.

PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung adalah Pelabuhan yang melayani kapal dengan berbagai jenis barang, seperti barang umum, barang dalam kantung, curah cair, curah kering dan petikemas. Arus petikemas terus tumbuh setiap tahunnya seiring pertumbuhan kegiatan industri, pertambangan, dan perkebunan di wilayah itu. Dengan tersedianya terminal petikemas yang dilengkapi dengan 3 container crane, 5 transtainer, dan top loader serta didukung terminal khusus curah yang ada saat ini, Pelabuhan Panjang siap memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pengguna jasa. Karyawan pada PT

Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang dibagi menjadi 2 yaitu Karyawan Organik dan Karyawan Non Organik. Sedangkan di dalam penelitian ini peneliti menggunakan data Karyawan Organik yang berjumlah pada saat ini adalah 84 orang.

Menurut Gadis (2017) kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik.

Dalam Agnita, Rumini & Norisma (2016:15) Budaya organisasi merupakan system nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno,2013)

Budaya organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung adalah mengedepankan integritas, kerjasama, inovasi dan prestasi. Dimana PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) cabang Panjang Bandarlampung memberikan tunjangan pendidikan bagi karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi karyawan sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat. Tetapi program ini tidak terlalu berjalan dengan baik karena masih banyak karyawan yang tidak mengikuti program tersebut atau ada karyawan yang sudah mengikuti tetapi berhenti sebelum selesai masa pendidikan karena kurangnya dukungan dari atasan. Kerjasama

karyawan sudah baik tetapi belum maksimal karena masih banyak beberapa karyawan yang kurang mengerti pekerjaan yang diberikan sehingga mengakibatkan pekerjaan tertunda dan tidak selesai sesuai jadwal yang diberikan.

Kondisi fisik di lingkungan kerja PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung mengalami masalah seperti ada beberapa barang elektronik yang bermasalah seperti komputer yang tiba-tiba tidak bisa digunakan sehingga mengakibatkan tertundanya pekerjaan karyawan, adanya beberapa karyawan yang merokok di dalam ruangan mengakibatkan karyawan lain merasa terganggu dan tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat berpengaruh dengan menurunnya kinerja karyawan karena banyaknya gangguan yang ada.

Dari pengamatan peneliti, kinerja dari karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung seperti mengalami kejangalan Diantaranya adalah adanya karyawan yang sering keluar lapangan Pelabuhan saat jam kerja, standar penilaian kinerja yang tidak mencapai maksimal, pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan tepat waktu. Diperkuat kembali dengan penilaian kinerja yang tidak mencapai target dari perusahaan pada tahun 2017-2018. Pada Tabel 1.2 dapat dilihat penilaian kinerja perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia II cabang

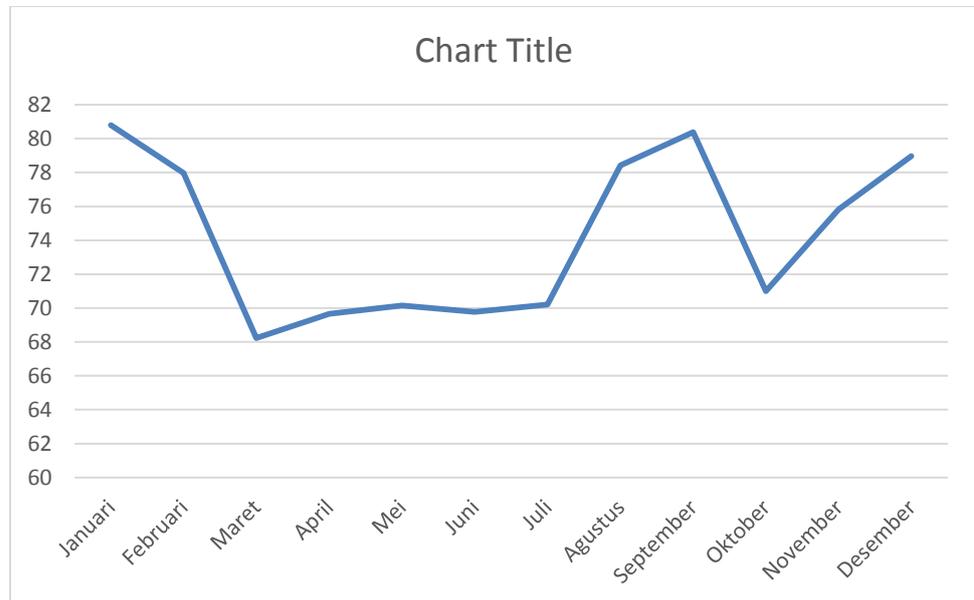
Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II

Cabang Bandarlampung Tahun 2018-2019

NO	BULAN	PENILAIAN BERDASARKAN BOBOT			NILAI	TARGET
		RENCANA HASIL KERJA (60%)	PROSES KERJA (20%)	IDE/ INISIATIF (10%)		
1	Januari	43,94	28,56	8,50	80,80	78
2	Februari	40,41	23,65	7,35	77,97	78
3	Maret	39,59	22,14	6,50	68,23	78
4	April	40,79	21,50	7,38	69,67	78
5	Mei	41,13	21,56	7,48	70,16	78
6	Juni	41,15	22,45	6,18	69,78	78
7	Juli	41,33	21,50	7,38	70,21	78
8	Agustus	41,52	28,50	8,40	78,42	78
9	September	46,93	24,50	8,95	80,38	78
10	Oktober	40,60	22,88	7,52	71	78
11	November	42,85	23,85	9,12	75,82	78
12	Desember	41,60	27,85	9,52	78,97	78

Sumber: data dari PT. Pelabuhan Indonesia II tahun 2018

Grafik 1.1



Berdasarkan grafik 1.1, dapat dilihat ada penurunan kinerja yang cukup drastis pada bulan Maret dan Oktober. Hal ini memperlihatkan bahwa ada masalah didalam kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung.

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis jabarkan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan dalam penulisan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung?
2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung yang beralamat di Jl. Yos Sudarso, Panjang Utara, Panjang, Kota Bandar Lampung, Lampung 35241

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan April 2019 s.d Agustus 2019.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengukur pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Bagi Peneliti**

- a. Menambah pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

- b. Untuk Menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan

#### 1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi seperti penerapan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, yang baik dalam pembuatan kebijakan untuk peningkatan Kinerja Karyawan.

#### 1.5.3 Bagi Institusi

Menambah bahan pembelajaran Mahasiswa untuk mencari materi Tugas Akhir pada perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab ini tercantum latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II: LANDASAN TEORI**

Landasan teori atau tinjauan pustaka ini memuat tentang teori-teori dari masalah yang diteliti mengenai judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data dan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Mengenai judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Panjang Bandarlampung

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan Mengenai judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisikan kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya. Hasil dari penelitian mengenai judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.