

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan usaha pada saat ini, perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan agar dapat memajukan perusahaan dan memenangi persaingan yang ada. Peran sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan. Berbagai upaya yang dilakukan perusahaan dengan tujuan setiap sumber daya manusia yang dimiliki dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah hasil dari kegiatan manajemen sumber daya manusia yang dimiliki sangat berperan penting dalam menilai kinerja seorang karyawan dari hasil dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, diantaranya efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, kompensasi, motivasi, pendidikan, inisiatif, budaya organisasi, stres kerja, pelatihan, kreatifitas, komitmen, semangat kerja dan lain sebagainya.

PT. Beckjorindo Paryaweksana adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang survey / jasa supertinding kargo dan fumigasi kargo, yang berkantor pusat di Jakarta. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1980 dan telah terdaftar menjadi anggota dari Asosiasi Independent Surveyor Indonesia (AIS). Sebagai agen Becman and Jorgensen Internasional, PT. Beckjorindo Paryaweksana harus mampu menyerahkan ijazah survey (sertifikat) yang memenuhi standar internasional untuk mengantisipasi perkembangan dunia usaha khususnya lalu lintas antar negara. Namun baik yang melekat saja tidak cukup, PT. Beckjorindo Paryaweksana masih dipandang memiliki dan menyimpan potensi yang luar biasa bagi perkembangan dan pertumbuhan

usahanya. PT. Beckjorindo Paryaweksana diharapkan mampu berkembang menjadi perusahaan yang unggul di semua aspek usahanya. Untuk itu PT. Beckjorindo Paryaweksana kedepannya menjadi perusahaan yang mampu memberikan kontribusi yang lebih bermakna dan berkesinambungan.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang survey / jasa supertinding kargo dan fumigasi kargo, PT. Beckjorindo Paryaweksana dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja dalam mutu layanannya atau memberikan tingkat kepuasan yang baik. Upaya perluasan bisnis dan perluasan layanan kepada pelanggan diwujudkan dalam pembukaan cabang - cabangnya di Pelabuhan Utama Indonesia, yaitu Medan, Padang, Palembang, Lampung, Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Makasar, dan Bali. Dalam penelitian ini adalah PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung yang berlokasi di Jl. Raden Intan No. 8 Bandar Lampung yang telah memiliki 34 karyawan/karyawati pada masing – masing posis/jabatan yang ditempatinya.

PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan melakukan beberapa kebijakan atau sistem yang diterapkan kepada pagawainya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan pimpinan perusahaan. PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 34 orang karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, sesuai dengan departemen dan masing - masing posisi jabatan karyawan, seperti terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan pada PT. Beckjorindo**  
**Paryaweksana Cabang Lampung Tahun 2018**

<b>Departemen</b>	<b>Posisi atau Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
<b>Divisi Kepala Cabang</b>	Kepala Cabang	1
	Ka. Sie. Keuangan	1
	Staff Keuangan	1
<b>Divisi Operasional</b>	Kepala Bagian Operasional	1
	Ka. Sie. Warehousing	1
	Ka. Sie. Marine	1
	Ka. Sie. Fumigasi	1
	Ka. Sie. General Cargo	1
	Inspector/Fumigator	3
	Tenaga Harian Tetap	3
	Tenaga Harian Lepas	14
<b>Devisi Adm &amp; Umum</b>	Ka. Bag. Adm & Umum	1
	Ka. Sie. Sertifikasi	1
	Staff Sertifikasi	2
	Ka. Sie. Personalia & Umum	1
	Staff Personalia & Umum	1
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>

*Sumber: PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung 2018*

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas adalah total keseluruhan karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung tahun 2018 berjumlah 34 orang karyawan yang dibagi kedalam beberapa departemen dengan masing-masing bidang pekerjaan berdasarkan posisi disetiap individu karyawan pada saat ini. Pimpinan PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, selalu menjaga hubungan dengan para karyawannya, dalam upaya menciptakan kenyamanan dalam organisasi, dengan memberikan solusi dan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam pekerjaannya sehari - hari agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan aktivitas perusahaan. Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p.9) mengatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Aktual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung dalam hasil penilaian kinerja karyawan dikatakan kurang baik, hal ini disebabkan karena karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya tidak tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut menyebabkan lambatnya dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan secara efektif dan efisien. Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Namun untuk mendapat kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran yang tinggi disetiap individu - individu karyawan dalam pencapaian hasil kinerja dari tugas dan tanggung jawab pekerjaan karyawan itu sendiri dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung mengukur kinerja karyawannya, berdasarkan standar penilaian kinerja karyawan dan hasil penilaian kinerja karyawan. Berikut data standar penilaian kinerja karyawan dan hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung :

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Beckjorindo**  
**Paryaweksana Cabang Lampung**

<b>Kategori Mutu</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Interval</b>
A	Sangat Baik	80 – 100
B	Baik	70 – 79
C	Cukup Baik	60 – 69
D	Kurang Baik	< 60

*Sumber: PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, 2017*

**Tabel 1.3**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada**  
**PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung Tahun 2017**

<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Nilai Capai</b>	<b>Presentase</b>
Disiplin	34	55	15
Kerja Sama	34	50	13,75
Komitmen	34	50	14
Integritas	34	55	12,5
<b>Jumlah</b>			<b>55,25</b> <b>(Kurang Baik)</b>

*Sumber: PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, 2017.*

Berdasarkan dari data pada tabel 1.3 diatas adalah hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, pada tahun 2017. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa untuk nilai presentase disiplin mencapai 15% dan nilai presentase kerja sama mencapai 13,5%, nilai presentase komitmen mencapai 14% dan nilai presentase integritas mencapai 12,5%. Dengan jumlah keseluruhan kinerja karyawan tahun 2017 mendapatkan jumlah skor 55,25% masuk dalam kategori “Kurang Baik”. Karena masih terdapat penyimpangan - penyimpangan yang dilakukan oleh

karyawan, yaitu meninggalkan jam pekerjaan, terlambat dalam masuk kantor, dan terdapat karyawan yang tidak masuk kantor.

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma - norma perilaku organisasi. Menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2010, p.17), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Dengan adanya budaya organisasi maka karyawan dapat bersikap sesuai dengan nilai - nilai organisasi yang telah ditetapkan, sebab budaya organisasi merupakan suatu identitas perusahaan yang menjadi pembeda antara perusahaan satu dengan lainnya. Mematuhi budaya organisasi sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja karyawan sebab budaya organisasi berisi nilai - nilai positif yang apabila diterapkan akan memberikan dampak yang luar biasa baik bagi karyawan dan perusahaan.

Seiring dengan perkembangannya PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung dalam rangka menciptakan budaya organisasi yang baik, PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung menerapkan budaya organisasi yang isinya berupa motivasi bagi karyawan - karyawannya yang bekerja pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini :

**Tabel 1.4**  
**Kebijakan Mutu Pada PT. Beckjorindo Paryaweksana**  
**Cabang Lampung**

No.	Isi Konten
1	Menyediakan produk dan jasa berdasarkan sistem manajemen mutu yang sesuai dengan persyaratan ISO 9001 : 2015.
2	Memberi pelayanan yang cepat, cermat dan tidak memihak, serta bermutu.
3	Melaksanakan sistem manajemen mutu sesuai dokumen mutu perusahaan secara profesional.

4	Melakukan perbaikan dan peningkatan berkelanjutan sistem manajemen mutu.
---	--

*Sumber: PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, 2018*

Pada tabel 1.4 diatas terdapat beberapa masalah pada kebijakan mutu yang telah diterapkan oleh PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, yaitu penyimpangan - penyimpangan yang di lakukan oleh karyawan terhadap perusahaan, hal ini terjadi karena karyawan kurang cepat dan cermat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan, ini tidak sesuai dengan kebijakan mutu yang telah diterapkan oleh perusahaan. Dalam orientasi tim kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi lebih mementingkan tim daripada individu dalam perusahaan dan orientasi orang sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek hasil dari karyawan dalam organisasi.

Faktor lain yang menyebabkan keterlambatan bahkan ketidak stabilan dalam pencapaian hasil kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan karena berkaitan langsung dengan suatu aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Danang (2012, p.43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Berdasarkan kondisi lingkungan kerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, seperti pada tabel 1.5 di bawah ini :

**Tabel 1.5**  
**Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada**  
**PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung**

No	Uraian	Jenis Lingkungan	Keterangan
1.	Penerangan Lampu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruang Kantor</li> <li>• Ruang Gedung</li> </ul>	Penerangan di ruang kantor belum memadai dikarenakan penerangan lampunya kurang baik.
2.	Penataan Ruang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruang Kantor</li> <li>• Ruang Gedung</li> <li>• Lingkungan Kantor</li> </ul>	Ruangan yang tidak begitu besar belum efisien bahkan ruangan yang kurang bersih dan tidak terawat.
3.	Halaman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat Parkir</li> <li>• Halaman Atau Lingkungan Depan Kantor</li> </ul>	Halaman parkir yang dibuat untuk roda dua tidak begitu luas sehingga banyak kendaraan roda dua tidak mendapatkan parkir yang melindungi dari hujan.
4.	Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kantor Dan Gedung</li> </ul>	Selalu aman dan nyaman keamanan sudah cukup baik.
5.	Suara (Kebisingan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruang Kantor</li> <li>• Ruang Gedung</li> </ul>	Belum cukup baik sehingga terdengar suara-suara bising yang mengganggu karyawan dalam bekerja.
6.	Sirkulus Udara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruang Kantor</li> </ul>	Tidak semua ruangan ber AC, bahkan ada beberapa AC yang tidak berfungsi dengan baik. Ada 2 ruangan yang AC nya bermasalah.
7.	Fasilitas - Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peralatan Kantor</li> </ul>	Peralatan kerja yang di sediakan masih belum memadai, kurang bersih dan tidak terawat.
8.	Hubungan Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja Non Fisik</li> </ul>	Lingkungan kerja saat ini masih tidak terlalu harmonis, disebabkan ada beberapa karyawan yang selalu melempar tanggung jawab pekerjaan kepada rekan kerja.

*Sumber: PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung, 2018.*

Berdasarkan dari tabel 1.5 diatas adalah beberapa data kondisi lingkungan kerja, masih terdapatnya beberapa masalah yang kurang baik. Hal ini disebabkan karena Penerangan Lampu, Penataan Ruang, Halaman Keamanan, Suara (Kebisingan), Sirkulus Udara, Fasilitas - Fasilitas dan Hubungan Karyawan. Hal tersebut dapat menyebabkan ketidak nyamanan dan ketidak puasan karyawan, karena mengganggu konsentrasi pada saat bekerja. Pimpinan perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang

nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

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

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan Maret 2018 s.d Juli 2018.

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

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia, yang meliputi budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

#### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

#### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen perusahaan dalam usaha menciptakan motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja.

### **1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **1.6.1 BAB I : Pendahuluan**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

### **1.6.2 BAB II : Landasan Teori**

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

### **1.6.3 BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

### **1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

### **1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran – saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

### **Daftar Pustaka**

### **Lampiran-Lampiran**