

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan global menuntut setiap organisasi untuk bisa mengoptimalkan serta mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor Kinerja Karyawan yang diharapkan bisa berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Organisasi-organisasi tersebut menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan agar mempunyai keahlian khusus sehingga bisa bersaing dengan dunia usaha. sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi pada skala besar maupun skala kecil.

Kinerja Karyawan sudah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah Kinerja bisa dipahami sebab menyangkut efisiensi serta efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun pula, usaha untuk meningkatkan Kinerja Karyawan adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan. berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang sudah ditetapkan. Hal ini disebabkan jika karyawan tidak bisa melaksanakan pekerjaan sesuai menggunakan standar yang sudah ditetapkan, merupakan suatu hal yang tidak mungkin tujuan organisasi/perusahaan bisa dicapai.

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut menggunakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan banyak sekali kemungkinan contohnya standard, target/sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil yang akan terjadi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai memakai norma serta etika.

Wilson Bangun (2012), menyatakan bahwa, Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki Kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian Kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

PT Bukit Asam Tbk pelabuhan tarahan merupakan perusahaan yang memproduksi batu bara. Perusahaan ini berpusat di daerah Tanjung Enim, Sumatera Selatan, Indonesia dan memiliki cabang di Lampung. PTBA (PT Bukit Asam Tbk) ini merupakan perusahaan BUMN yang terdaftar di bursa efek Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan pertambangan pertama di Indonesia. PT Bukit Asam dalam menjalankan usahanya disaat terjadi penurunan industri batu bara di dunia, tetapi PT Bukit Asam Tbk masih dapat meningkatkan keuntungannya. Keberhasilan PTBA mempertahankan keuntungannya tidak luput dari kerjasama antar sumber daya yang dimiliki baik sumber daya manusia dan sumber daya alam. Sumber daya yang produktif dapat meningkatkan Kinerja perusahaan serta untuk mendapatkan sumber daya manusia yang produktif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan perlu dilakukan analisis. PT. Bukit Asam Pelabuhan Tarahan memiliki sebanyak 220 orang karyawan.

Tabel 1.1

Satuan Kerja PT. Bukit Asam Pelabuhan Tarahan 2021

NO	Satuan Kerja	Jumlah Karyawan
1	General Manajer	1
2	SDM Umum Keuangan & CSR	33
3	Perawatan	85
4	Kendali Produk	25
5	Operasi	50

6	K3 Lingkungan & Security	13
7	Pengadaan / Logistik	8
8	Angbat	1
9	Proyek	4
		220

Sumber Data : PT Bukit Asam - Pelabuhan Tarahan Tahun 2021

Karyawan PT. Bukit Asam Tbk pelabuhan tarahan diberi target kerja selama satu tahun dengan melakukan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (PPKP) yang dilakukan dalam periode satu semester. PPKP merupakan suatu proses terpadu untuk mengukur kinerja/prestasi karyawan. Salah satu aspek PPKP adalah pencapaian target individu. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Bukit Asam Pelabuhan Tarahan, itu sendiri. Berikut adalah kriteria penilaian Kinerja Karyawan bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT. Bukit Asam Pelabuhan Tarahan.

Tabel 1.2

Kriteria Penilaian Karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan

NO	Aspek	Huruf Mutu	Bobot (%)	Nilai	Keterangan
1	Prestasi Kerja Integritas Pelatihan Kerjasama Disiplin Multirater (Penilaian Teman)	A	91 – 100	4	Sangat Baik
2		B	81 – 90	3	Baik
3		C	71 – 80	2	Cukup
4		D	50 – 70	1	Buruk

Sumber : Satker SDM PT. Bukit Asam Pelabuhan Tarahan Tahun 2021

Tabel 1.3**Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT. Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan, 2020 dan 2021**

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Persentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2020	2021	2020	2021
1	Prestasi Kerja	87,5	79,8	B	C
2	Integritas	89,3	77,2	B	B
3	Pelatihan	86,5	74,6	B	B
4	Kerjasama	86,4	79,6	B	C
5	Disiplin	85,6	72,6	B	B
6	Multirater (Penilaian Teman)	87,2	78,8	B	C
Total Rata-rata		87,1	77,1		

Sumber : Satker PT. Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2020 sampai dengan 2021 pada PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan, Akan tetapi pada tahun 2021 penilaian indikator Prestasi Kerja, kerjasama dan multilateral (penilaian teman) masih di bawah standar yang telah ditetapkan oleh PT. Bukit Asam Pelabuhan Tarahan, yaitu di tingkat cukup.

Dari hasil data tersebut terlihat penilaian Kinerja Karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT. Bukit Asam Pelabuhan Tarahan mengalami penurunan dari tahun 2020 ke tahun 2021. Berdasarkan hasil wawancara terhadap supervisor SDM PT. Bukit Asam Pelabuhan Tarahan penurunan tersebut disebabkan karena kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar sesama karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, banyaknya karyawan senior yang pensiun dan penilaian multilateral yang tidak objektif karena dikaitkan masalah pribadi dan rasa tidak suka. Hal tersebut akan berdampak negatif pada Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan, Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Budaya Organisasi sangat penting dalam membentuk perilaku karyawan. Karyawan yang telah memahami nilai-

nilai dalam suatu perusahaan akan mempraktekan sebagai perilaku keseharian bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat dalam bekerja, semakin kuat Budaya Organisasi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi yang baik dapat menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan Kinerja Karyawan. tanpa adanya Budaya Organisasi, karyawan cenderung tidak melaksanakan tugas dengan baik, dikarenakan tidak terciptanya sistem perilaku karyawan dalam bekerja, karyawan harus dapat membenahi diri karena apabila tidak akan tersisihkan oleh rekan-rekannya. Maka Budaya Organisasi diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan untuk menciptakan daya saing bagi perusahaan untuk menjadi perusahaan yang unggul.

Menurut Rosleny Marliani (2015) Budaya Organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Sedangkan Menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Budaya organisasional yang diterapkan pada PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan dibagi menjadi 5 Budaya Organisasi yaitu visioner, inovatif, integritas, profesional, sadar biaya dan lingkungan :

1. Visioner adalah budaya perusahaan yang mampu melihat jauh kedepan dan membuat proyeksi jangka panjang dalam pengembangan bisnis.
2. Integritas yaitu budaya perusahaan yang mengedepankan perilaku percaya, terbuka, positif, jujur, berkomitmen dan bertanggung jawab.
3. Inovatif adalah budaya perusahaan yang menuntut inovasi dan inisiatif selalu bekerja dengan kesungguhan untuk memperoleh terobosan baru untuk menghasilkan produk dan layanan baik dari sebelumnya.
4. Profesional adalah budaya perusahaan yang menuntut semua tugas sesuai kompetensi, dengan kreativitas, penuh keberanian dan komitmen penuh dalam kerjasama untuk keahlian yang terus meningkat.

5. Sadar biaya dan lingkungan adalah budaya perusahaan yang memiliki kesadaran tinggi dalam setiap pengelolaan aktivitas dengan menjalankan usaha atau asas manfaat yang maksimal dan kepedulian lingkungan.

PTBA menanamkan loyalitas budaya kerja yang mengacu pada nilai-nilai budaya perusahaan, PTBA melaksanakan pelatihan internalisasi budaya Perseroan dan pemahaman terhadap Sistem Manajemen Bukit Asam (SMBA) yang dilakukan secara bertahap dan berjenjang.

Budaya organisasi yang diterapkan pada PT. Bukit Asam . dibuat dengan tujuan yang baik agar tercipta karyawan yang kreatif dan inovatif juga professional. Berdasarkan wawancara penulis terhadap 4 orang karyawan mengenai Budaya Organisasi yang ada di perusahaan, masih banyak karyawan yang tidak mengetahui 5 Budaya Organisasi yang ada di perusahaan, karyawan hanya melaksanakan tugas yang diberikan atasan. Hal ini menunjukkan tingkat Budaya Organisasi yang rendah pada karyawan karena sosialisasi Budaya Organisasi yang ada kurang tersampaikan dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja Non Fisik, Menurut Virgianti (2018) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antara para pekerja di perusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Berikut ini data mengenai lingkungan kerja psikososial/Non Fisik mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PTBA Pelabuhan Tarahan :

Tabel 1.4

Lingkungan Psikososial/Non-Fisik yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan 2021

No	Lingkungan Psikososial/Non Fisik	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	Dukungan Atasan	Atasan bersedia diajak diskusi dan membantu karyawan keluar dari masalah pekerjaan.	Ada beberapa atasan yang tidak bersedia diajak diskusi dan membantu setiap karyawan yang mempunyai masalah.	Dukungan dari atasan kepada bawahannya dirasakan oleh setiap karyawan, atasan di setiap satuan kerja selalu bersifat peduli dan empati terhadap bawahannya.
2	Peran Hamoni	Adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sesuai dengan nilai budaya yang ada di perusahaan	Ada beberapa kasus dimana hubungan antara atasan dan bawahannya tidak berjalan dengan baik	Peran dan tanggung jawab dari setiap karyawan dinyatakan jelas sesuai dengan nilai dan budaya yang diterapkan oleh atasan.
3	Kualitas Kepemimpinan	Atasan mampu menjadi pemimpin yang terbuka dan mampu menghormati pendapat rekan kerjanya.	Ada beberapa kejadian dimana atasan menghormati pendapat dari rekan kerjanya	Atasan mampu menjadi leader dari setiap satuan kerja, memecahkan permasalahan yang ada, selalu menginformasikan keputusan dan perubahan rencana yang ada, serta menghormati pendapat bawahannya.
4	Hubungan Antar Karyawan	Terciptanya hubungan yang harmonis antar karyawan satu dengan lainnya	Beberapa karyawan yang sering berselisih paham karena sering berbeda pendapat	Hubungan antar karyawan yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif

Sumber : Satker PT. Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan Tahun 2021

Berdasarkan wawancara penulis terhadap karyawan terkait penerapan Lingkungan Psikososial/Non-Fisik, karyawan menjelaskan bahwa dukungan atasan, peran harmoni, kualitas kepemimpinan dan hubungan antar karyawan yang ada di PTBA pelabuhan tarahan tidak sesuai karena realisasi yang dari target yang ditentukan oleh perusahaan sehingga dengan lingkungan psikososial yang kurang baik maka tidak akan menunjang Kinerja dari setiap karyawan sehingga karyawan di PTBA bekerja kurang efektif.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan antara lain Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik karyawan PT. Bukit Asam Tbk pelabuhan tarahan . Dari faktor-faktor tersebut, maka perlu dikaji apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Kinerja Karyawan demi tercapainya Budaya Organisasi. Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa antara Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan dan keterkaitan satu sama lain, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN OFFICE SDM UMUM KEUANGAN & CSR PT BUKIT ASAM TBK PELABUHAN TARAHAH LAMPUNG)”**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan bagian SDM Umum Keuangan & CSR yang berjumlah 33 orang pada PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR pada PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan Jl. Soekarno Hatta KM. 15, Tarahan, Srengsem, Kec. Panjang, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah bulan November 2021 sampai dengan Februari 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR pada PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR pada PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office SDM Umum Keuangan & CSR pada PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dilakukan pada penelitian ini adalah :

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia dan untuk belajar mengenai cara-cara penerapan teori serta mengimplementasikan ilmu yang didapat dari bangku kuliah.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memecahkan masalah didalam perusahaan dan dijadikan sebagai bahan referensi bagi semua pihak manajemen dalam mengambil keputusan guna meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi dan masukan untuk penelitian selanjutnya mengenai dan sebagai bahan bacaan yang diharapkan akan menambah wawasan pengetahuan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan penjelasan tentang isi dari masing-masing bab yang disajikan secara singkat dan jelas dari keseluruhan bagian usulan penelitian. Adapun penyusunan dari usulan penelitian ini disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Non fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan”.

BAB II : Landasarn Teori

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan yaitu teori tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang akan dilakukan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis atau variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang pengolahan data dan dikaitkan dengan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk Pelabuhan Tarahan.

BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan bahasan mengenai saran-saran yang dapat diimplementasikan sebagai kegunaan pihak-pihak yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN