

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia punya peranan besar dalam menentukan kemajuan dan tujuan sebuah perusahaan. Bagi sebuah perusahaan, karyawan ialah faktor terpenting karena karyawan tidak dapat digantikan dengan teknologi. Maka dari itu, kelangsungan hidup sebuah perusahaan sangat bergantung dengan karyawan. Karyawan ialah aset yang berarti bagi suatu perusahaan guna tercapainya tujuan tertentu. Manajemen SDM berfokus pada pemberian kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan.

Sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dan targetnya tidak lah mudah, untuk meningkatkan serta mempertahankan produktivitasnya, peranan manajemen SDM memiliki peranan terpenting. Dalam hal ini mengartikan manajemen berupaya supaya tenaga kerja bersedia untuk berprestasi dalam pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, perusahaan memiliki kewajiban memerhatikan keperluan para karyawan nya baik yang sifatnya non materiil ataupun materiil. Perhatian ini berwujud dorongan dan usaha yang bisa dilakukan perusahaan pada karyawan nya. Setiap perusahaan, instansi, ataupun organisasi, memiliki kebijakan dan peraturan yang berbeda guna mengatur SDM yang dimilikinya. Hal ini menimbulkan kesempatan dan tantangan baru bagi organisasi bisnis dan publik guna bisa membuat dan memahami konsep pengolahan organisasi yang efisien dan efektif sehingga dapat menciptakan karyawan yang loyal terhadap tugas dan

pekerjaannya di dalam perusahaan. Hal tersebut juga akan mendukung kemajuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki perasaan kurang dihargai, kurang nyaman, dan tidak dapat mengembangkan potensinya dalam bekerja maka akan otomatis tidak bisa berkonsentrasi dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, seorang karyawan yang merasa harapan serta keinginannya terpenuhi oleh pimpinan maupun perusahaan maka secara otomatis karyawan merasa puas atas pekerjaannya, dengan begitu mereka dengan senang hati melakukan suatu hal yang menguntungkan bagi perusahaan (Sari & Susilo, 2018). Aspek pekerjaan yang semakin berdasarkan harapannya dan sesuai sistem nilai-nilai yang diantut seorang karyawan, maka tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan terkait juga semakin tinggi. Begitu juga, jika aspek dalam pekerjaan semakin banyak yang tidak sesuai harapan dan nilai-nilai yang diantut seorang karyawan, maka tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan tersebut juga semakin rendah. Sebenarnya semua perusahaan sangat memerlukan sebuah sistem kerja yang dengan serius memerhatikan kepuasan karyawannya.

Amin Nikpour (2017) mengenai "*The impact of organizational culture on organizational performance : The mediating role of employee's organizational commitment*". Guna meraih kinerja organisasi yang tinggi, harus dilakukan identifikasi beberapa faktor yang memengaruhi kinerja organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian tersebut sudah memperlihatkan di antara beragam faktor yang bisa efektif terhadap kinerja organisasi ialah budaya organisasi.

(Londok et al., 2019) mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan CV Diagram Global Mandiri Manado”. Kebutuhan seorang karyawan bukan hanya untuk mencukupi kebutuhan material mencakup: gaji dan karir yang layak, tetapi hal lain misalnya kebutuhan akan kewibawaan dan harga diri. Oleh karena itu manajemen dituntut untuk menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Metode penelitian yang dipergunakan ialah kuantitatif, datanya didapatkan melalui kuesioner yang di sebar pada 30 orang responden CV Diagram Global Mandiri Manado. Hasil ini memperlihatkan nilai signifikan dan koefisien arah regresi tersebut bernilai positif yang mengartikan kepuasan kerja ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawannya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah budaya kerja yang diterapkan. Suatu keberhasilan kinerja perusahaan berawal perilaku dan nilai-nilai seorang karyawan yang dijadikan kebiasaan. Nilai ini bermula dari kaidah, norma, agama, adat kebiasaan yang menjadi kepercayaan serta kebiasaan dalam perilaku kerja sebuah organisasi. Dengan menerapkan budaya kerja, sebuah acuan bagi peraturan dan ketetapan yang diberlakukan, maka karyawan beserta pemimpin secara tidak langsung akan berikatan supaya bisa menciptakan perilaku dan sikap yang sejalan dengan strategi serta visi misinya. Pada akhirnya, proses pembentukan ini bisa mewujudkan karyawan dan pemimpin yang professional. Dengan demikian, pimpinan diharuskan berupaya menerapkan keadaan budaya kerja yang kondusif serta bisa mendorong terwujudnya kinerja yang baik.

(Wardani et al., 2016) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja

Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)” mengungkapkan beberapa permasalahan terkait budaya organisasi mencakup perusahaan mempunyai kerumitan sendiri dalam menjalankan kontrol kinerja karyawannya yang ada diberagam wilayah, maka di perlukan adanya konsep budaya kerja dalam perusahaan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.

(Amanda et al., 2017) mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”. Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 102 responden, hasil ini memperlihatkan pengaruh positif signifikan antar variabel, dikarenakan budaya kerja yang baik bisa membangun situasi yang mendukung dan mendorong karyawannya dalam meningkatkan hasil kerja. Perusahaan bisa membangun iklim budaya yang positif dan baik dengan merumuskan aturan serta nilai.

PT Indo Perdana Lloyd disingkat PT IPL didirikan pada tahun 2001. Pada awal berdirinya bisnis utamanya adalah menyediakan *shipping agency* dari kapal milik perusahaan sendiri. Pada tahun 2005 perusahaan mengembangkan usahanya melayani *shipping agency* kapal dari perusahaan-perusahaan lain yang menjadi *partner* dari PT Indo Perdana Lloyd. Wilayah usaha PT Indo Perdana Lloyd meliputi seluruh wilayah nusantara dengan didukung 5 (lima) kantor cabang yang diantaranya Kota Batam, Kota Balikpapan, Kota Banjarmasin, Kota Surabaya, Kota Banten dengan kantor pusat di Jakarta. PT Indo Perdana Lloyd Batam merupakan perusahaan yang berkecimpung dalam aktivitas bisnis agen pengiriman dan pelabuhan. Visi dari PT Indo Perdana Lloyd Batam adalah bisa memenuhi

kepuasaan pelanggan sebagai hasil kerja untuk mendapatkan kepercayaan pelanggan guna menjadi perusahaan pelayaran yang handal dan terdepan. Misi dari PT Indo Perdana Lloyd Batam adalah menjadi perusahaan pelayaran yang handal dan terdepan perusahaan selalu melakukan kualitas SDM yang terampil, handal serta professional, handal dan terdepan perusahaan selalu melakukan kualitas SDM yang terampil, handal serta *professional*. Pada PT Indo Perdana Lloyd Batam sudah mengembangkan sistem SDM dengan memberi imbalan jasa berbentuk pengembangan karir dengan basis kinerja dengan merekrut para siswa pelatihan. Namun meski begitu, pekerjaan di bidang tugas yang serupa dalam jangka panjang akan mempermudah karyawan merasakan kebosanan. Pekerjaan yang monoton setiap hari, maka suatu saat akan sampai di titik jenuh, yang menyebabkan karyawan sulit mengeluarkan kemampuannya guna memajukan perusahaan. Posisi karyawan yang tidak berubah, dapat mengakibatkan karyawan tak lagi berkemauan dan berniat guna mengembangkan dirinya.

Adapun masalah yang di hadapi oleh karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam adalah kurangnya apresiasi dari perusahaan maupun atasan terhadap karyawannya, sehingga karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, hal itu seharusnya sesuai dengan beban kerja yang telah karyawan terima dari perusahaan. Selain itu, dari sudut pandang posisi kerja di PT Indo Perdana Lloyd Batam bagian operasional kapal yang mempunyai tuntutan kerja turun ke lapangan dan waktu kerja yang berisiko dimana harus siap siaga selama 24 jam. Selama berada di lapangan perusahaan tidak dapat mengontrol kegiatan yang dilakukan oleh karyawan nya, maka dari itu harus ada alat kontrol yang bisa

dipergunakan yaitu norma-norma atau aturan-aturan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan. Sehingga dibutuhkan sejumlah tenaga pengawas beserta aturan yang bisa dipakai guna mengendalikan dan mengawasi perilaku karyawannya.

Menimalisir sistem kerja yang mempunyai potensi resiko yang tinggi agar resiko rendah terhadap keselamatan kerja, nama baik perusahaan perusahaan dan menjaga aset perusahaan dari terjadinya kerugian. Penerapan nilai-nilai budaya organisasi terlihat masih ada karyawan yang kurang mematuhi aturan yang sudah ditentukan organisasi, baik dari tanggung jawab, berinovasi, profesionalisme, ataupun integritas pada pekerjaannya. Ini memberikan kemungkinan menjadi suatu indikator yang memperlihatkan belum adanya kesadaran guna mewujudkan budaya pekerjaan yang positif.

Berikut tabel yang berisikan mengenai tingkat kinerja dari para karyawan yang ada pada PT Indo Perdana Lloyd Batam :

Tabel 1.1. Data Output Karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam

Bulan (2020)	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	Keandalan	Sikap
Maret	5.5	6.3	6.81	6.6
April	6.3	5.2	6.5	5.77
Mei	6.4	6.8	6.6	6.53
Juni	6.08	6.6	6.75	6.62
Juli	7	6	7	6.77
Agustus	6.5	7.1	7	7

Sumber: PT Indo Perdana Lloyd Batam, 2020

Tabel 1.1 memperlihatkan nilai kinerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam meliputi: sikap, keandalan, kuantitas kerja, dan kualitas kerja. Bahwa dalam kuantitas kerja, tidak semua karyawannya menjalankan pekerjaan dengan

kesungguhan sehingga mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan secara cepat akhirnya menjadi lama. Selanjutnya, pada tahun 2020 kualitas kinerja karyawan masih terbilang minim dikarenakan rata-ratanya hanya 7 dari skala 1-10. Kemudian dalam hal keandalan, banyak karyawan yang kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kemudian dalam hal sikap, masih banyak karyawan yang kurang berkomunikasi kepada rekan kerja dan juga kepada pemimpin sehingga terjadi hubungan kerjasama yang kurang baik. Hal ini membuat tingkat kinerja tidak tercapai secara maksimal.

Berikut tabel yang menunjukkan daftar kehadiran karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi 100 karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam

Bulan (2019-2020)	Jumlah hari kerja	Jumlah karyawan yang tidak hadir /bulan	% ketidakhadiran	Jumlah karyawan yang terlambat /bulan	% keterlambatan
Oktober	27	3	9	9	3
November	26	3	8,7	5	5,2
Desember	25	10	2,5	5	5
Januari	25	16	1,5	7	3,5
Februari	24	8	3	6	8
Maret	26	27	0,9	4	4
April	25	7	3,5	2	12,5
Mei	18	27	0,7	5	3,6
Juni	25	2	12,5	7	3,5
Juli	26	3	8,7	10	2,6
Agustus	25	4	6,25	11	2,27
September	24	5	4,8	2	12
Rata-rata	24,6	9,58	4,8	6,08	5,4

Sumber: PT Indo Perdana Lloyd Batam, 2020

Tabel 1.2 memperlihatkan absensi karyawan PT Indo Perdana Lloyd

Batam masih kurang baik, ini terlihat dari tingkatan kehadiran yang masih < 100%. Rata-rata karyawan yang terlambat hadir setiap bulannya yakni 5,4% dan yang tidak masuk kerja setiap bulannya yakni 4,8%, bisa dinyatakan tuntutan atau harapan pada karyawan oleh pihak PT Indo Perdana Lloyd Batam belum bisa diwujudkan sebagaimana seharusnya, hal ini tentu tidak dapat dibiarkan dikarenakan tingkatan absensi akan memengaruhi efektifitas serta jalannya perusahaan.

Untuk selanjutnya, apabila keadaan ini tidak dikelola dan disikapi dengan baik oleh manajemen SDM di sebuah perusahaan, bisa menimbulkan kerugian perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini ialah guna melakukan penganalisisan secara stimulant pengaruh kepuasan kerja, budaya kerja pada kinerja karyawan serta guna melakukan penganalisisan variabel manakah yang ada pengaruh secara dominan di antara kepuasan kerja serta budaya kerja pada kinerja karyawannya. Hasil ini nantinya akan memberi kontribusi dalam menumbuhkan loyalitas dan motivasi karyawan supaya bisa mendorong kepuasan kerja dalam pekerjaannya serta dapat menerapkan budaya kerja yang optimal guna memperoleh hasil kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu, penelitian ini nantinya juga bisa menjadi bahan masukan guna membina dan mengembangkan SDM. Dari pemaparan tersebut, maka peneliti ada ketertarikan melaksanakan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari pemaparan terkait, maka bisa diidentifikasi permasalahannya yakni:

1. Inovasi dan kreativitas yang lemah sehingga karyawan tidak maksimal dalam mengeluarkan kemampuannya.
2. Kurangnya reward terhadap kinerja karyawan.
3. Kurangnya budaya kerja yang bertanggung jawab dan disiplin karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Adanya resiko terhadap keselamatan kerja dan dampak buruk terhadap perusahaan sehingga dapat memberikan kerugian pada perusahaan.
5. Lemahnya kinerja karyawan sehingga produktivitas kerja menurun.

1.3 Batasan Masalah

Guna mencegah penelitian yang begitu luas, peneliti memusatkan pada pembahasan terhadap masalah pokok berdasarkan judul skripsi yang dibatasi dalam konteks permasalahan, yaitu pengaruh kepuasan kerja serta budaya kerja pada kinerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam. Hal ini bertujuan agar penelitian bisa fokus dan lebih terarah.

Adapun jumlah responden penelitian pada PT Indo Perdana Lloyd Batam berjumlah 100 orang responden.

1.4 Rumusan Masalah

Dari pemaparan tersebut, bisa dirumuskan permasalahan penelitian ini

yakni:

1. Apakah kepuasan kerja ada pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Indo Perdana Lloyd Batam?
2. Apakah budaya kerja ada pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Indo Perdana Lloyd Batam?
3. Apakah kepuasan kerja dan budaya kerja ada pengaruh secara bersamaan pada kinerja karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Guna memahami apakah kepuasan kerja ada pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Indo Perdana Lloyd Batam.
2. Guna memahami apakah budaya kerja ada pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Indo Perdana Lloyd Batam.
3. Guna memahami kepuasan kerja serta budaya kerja manakah yang paling dominan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT Indo Perdana Lloyd Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian yang dilakukan pasti mempunyai hasil yang bermanfaat bagi seluruh pihaknya. Manfaat yang akan didapatkan pada penelitian ini yakni:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bisa dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti berikutnya

guna menambah pengetahuan tentang pengaruh budaya kerja serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan serta memperkuat teori yang sudah ada ataupun menambah teori yang sudah ada bagi peneliti berikutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini bisa menambah pengetahuan apakah sangat berpengaruh jika kepuasan kerja serta budaya kerja pada kinerja karyawan. Serta penelitian ini bisa menambah wawasan tentang sumber daya manusia berdasarkan teori-teori yang sudah dipahami.
- b. Bagi perusahaan, dijadikan masukan guna mencari solusi untuk pemecahan masalah SDM yang ditemui perusahaan supaya karyawannya dapat mendukung kebijakan dan tujuan.
- c. Bagi pembaca, diharapkan supaya hasil penelitian bisa dijadikan tambahan referensi dan wawasan terkait isu SDM, baik dikalangan umum ataupun akademisi Universitas Putera Batam.
- d. Bagi akademisi, dijadikan referensi dan bahan informasi atau penelitian pembanding bagi peneliti berikutnya untuk bidang kajian yang sama.