

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi pemerintahan atau organisasi swasta adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawannya. Organisasi swasta didirikan oleh sekelompok orang karena orang-orang tersebut ingin memperoleh keuntungan usaha.

Keterlibatan unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Fahmi (2010:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki

kelemahan dan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan karyawan sehingga kinerja karyawan pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan ( stephen P. Robbins, 2013 : 10). Menurut Mangkunegara dalam Yusran Assagaf (2012) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal ”.

PT. PELABUHAN INDONESIA (PELINDO) adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak dibidang logistik, terutama pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Sebelumnya untuk mengelolah kepelabuhanan di Indonesia, di bentuk 4 pelindo yang terbagi berdasarkan wilayah yang berbeda. Pelindo I mengelolah pelabuhan di provinsi Nanggroe Aceh Darusalam, Sumatra Utara, Riau dan kepulauan Riau. Pelindo I di bentuk berdasarkan PP No.55 Tahum 1991. Pelindo II mengelolah pelabuhan di wilayah 10 provinsi, yaitu Sumatra Barat, Jambi, Sumatra Selatan, Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat dan Kalimantan

Barat. Pelindo II dibentuk berdasarkan PP N0.57 Tahun 1991. Pelindo III mengelolah pelabuhan di wilayah 7 provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, NTB dan NTT. Pembentukan pelindo III berdasarkan PP N0.58 Tahun 1991. Pelindo IV mengelolah pelabuhan di wilayah 11 provinsi, yaitu Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat. Pelindo IV dibentuk berdasarkan PP N0.59 Tanggal 19 Oktober 1991.

Untuk menjalankan bisnisnya, PT PELINDO ditunjang oleh 4 unit bisnis, yaitu :

1. Pelindo Terminal Petikemas adalah subholding BUMN kepelabuhanan Pelindo yang menjalankan bisnis sebagai pengelola terminal petikemas terbesar di Indonesia.
2. Pelindo Multi Terminal adalah anak perusahaan BUMN PT. PELINDO yang mengelolah entitas bisnis kepelabuhanan di bidang operasi terminal multipurpose di Indonesia.
3. Pelindo Jasa Maritim menjamin kelancaran pelayanan kapal di seluruh pelabuhan.
4. Pelindo Solusi Logistik merupakan salah satu subholding BUMN berkomitmen untuk mewujudkan layanan logistik yang terintegritas.

PT. PELINDO Region 4 Biak dalam meningkatkan kinerja karyawannya selalu memperhatikan keadaan individu pegawai dengan mempertimbangkan keberadaan sumber daya manusia sebagai modal terbesar dalam organisasi

tersebut. Semakin semaraknya kegiatan kepelabuhanan menjadi tantangan bagi PT. PELINDO Region 4 Biak, terutama dalam keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang ada. Beban kerja yang menumpuk menjadi keluhan tersendiri bagi karyawan.

PT. PELINDO Region 4 Biak adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan kepelabuhanan untuk mempermudah segala akses yang berhubungan dengan perairan. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki orang-orang yang mampu membantu suksesnya sebuah perusahaan. Perusahaan ini memiliki banyak karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia. Dalam hal ini penelitian dilakukan pada PT. PELINDO Region 4 Biak.

Untuk melakukan hal tersebut, tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kedisiplinan dalam bekerja dan sikap karyawan yang amanah, maka tujuan dari PT. PELINDO Region 4 Biak dapat tercapai.

Berdasarkan pengamatan penelitian pada PT. PELINDO Region 4 Biak kinerja karyawan secara umum sudah baik. Namun dari budaya kerja dalam bekerja masih ditemukan pegawai yang kurang memanfaatkan waktu secara baik, hal ini dilihat dari adanya karyawan yang hadir lewat dari jam masuk kantor yang telah ditetapkan. Disamping itu juga dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan dan pada akhirnya pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana mampu dilakukan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka. Proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Melihat pentingnya peranan budaya kerja terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi yang optimal dalam peningkatan kinerja karyawan, maka judul dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PELINDO Region 4 Biak**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana budaya kerja pada PT. PELINDO Region 4 Biak?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. PELINDO Region 4 Biak?
- c. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO Region 4 Biak?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui budaya kerja pada PT. PELINDO Region 4 Biak.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. PELINDO Region 4 Biak.
- c. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Region 4 Biak.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan keilmuan dan pengetahuan dalam dunia akademis khususnya Administrasi Bisnis, terutama yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya

## 2. Seara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi BUMN, dalam hal ini PT. PELINDO Region 4 Biak untuk melakukan perbaikan terhadap budaya kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. PELINDO Region 4 Biak.