

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki Kinerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sudah tercapainya target yang telah ditetapkan. karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin. karyawan yang baik akan kuantitas yang besar dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga karyawan tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan. Dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya kinerja dan suasana kerja yang tidak kondusif.

Terkait efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki peranan paling

penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki Kinerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kinerja pekerja Indonesia saat ini dianggap belum maksimal.

Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien diperlukan kinerja yang baik. Tanpa kinerja yang baik maka segala aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan akan terhambat. Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan Kinerja perusahaan. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan tinggi maka tingkat Kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan meningkat sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia rendah maka tingkat Kinerja karyawan akan menurun. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja.

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Menurut Saleh (2019) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang baik tidak lepas dari implementasi tingginya komitmen kerja karyawan terhadap organisasi. Menurut Robbins (2013), Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara

keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas serta loyal terhadap perusahaan. Sejauh mana dedikasi dan loyalitas seseorang untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan keinginan untuk terus mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tanpa memiliki keinginan untuk mengejar pekerjaan lain di organisasi lain.

Menurut Anisykurlillah et al., (2013) menyatakan bahwa komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidupnya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Perusahaan menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, diantaranya tujuan untuk mencari laba (*profit oriented*), memenangkan persaingan, memenuhi kepuasan pelanggan. Namun pencapaian tujuan itu tidak sederhana yang dipikirkan oleh pihak manajemen. Banyak kendala yang harus dihadapi. Kendala-kendala utama yang timbul terutama dapat berasal dari para karyawan sebagai anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Sedangkan menurut Griffin dalam Pramadani dan Fajrianthi (2012) mengatakan seorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai

anggota sejati organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, dan mereka tidak ingin melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi. Seorang karyawan yang berkomitmen mengindikasikan adanya identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan tentang menjadi bagian dari organisasi dan rasa loyalitas. Karyawan yang berkomitmen akan merasakan nilai dan pentingnya integrasi tujuan individu dan organisasi.

Sudah seharusnya perusahaan memperhatikan komitmen para karyawannya, karena komitmen karyawan ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Komitmen karyawan yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja atau berkurangnya loyalitas karyawan. Sebaliknya, dengan komitmen karyawan yang tinggi, karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Mereka akan berusaha bekerja secara optimal agar dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap Kepala Bagian Personalia, fenomena yang terjadi di PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera terkait Komitmen Organisasi secara umum seperti, 1) karyawan terlihat kurang berusaha untuk organisasi seperti datang terlambat ataupun lama kembali setelah jam istirahat sehingga pelaksanaan operasional kerja menjadi terhambat, 2) karyawan menganggap pihak PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera kurang maksimal dalam memperhatikan kesejahteraan seluruh karyawannya, 3) produktivitas kerja karyawan tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Saat ini kondisi internal PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera justru menunjukkan fenomena komitmen karyawan yang rendah, hal ini diketahui dari penurunan jumlah karyawan yang terjadi setiap tahunnya. Penurunan jumlah karyawan terbesar terjadi pada tahun 2021 dari jumlah karyawan 190 menurun menjadi 129 karyawan pada tahun 2023.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia
Cabang Sumatera periode 2019-2023**

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase
1.	2019	200	-
2.	2020	230	6,30%
3.	2021	190	-5,80%
4.	2022	157	-5,32%
5.	2023	129	-4,05%

Sumber : PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa komitmen karyawan masih rendah karena dari tahun 2019-2023 jumlah karyawan cenderung menurun.

Penurunan jumlah karyawan terbesar terjadi pada tahun 2021 mencapai -5,80% dari jumlah karyawan 230 pada tahun 2020 menurun menjadi 190 karyawan di tahun 2021. Permasalahan komitmen merupakan kerugian bagi perusahaan apalagi jika karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang memiliki prestasi yang bagus di perusahaan. Maka perusahaan akan kesulitan untuk mencari karyawan yang sama baiknya dengan karyawan yang mengundurkan diri tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2016), Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi yang baik akan memperlancar kinerja karyawan. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan, dan membangun kekuatan organisasi.

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotaanggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila

budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi (Wirawan, 2017).

Budaya organisasi erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat kerja yang dicapai oleh karyawan dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Simamora, 2014). Simamora (2014) juga menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah sikap. Baik buruknya sikap seorang karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi karena nilai dan norma yang terkandung di dalamnya dapat digunakan untuk mengarahkan sikap atau perilaku karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. 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. 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, kebiasaan kebiasaan atau norma norma ini mengatur hal hal yang

berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

Perusahaan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera memiliki budaya organisasi yang diletakan hampir diseluruh sudut area kerja yaitu “Nikmati dan bersyukurlah setiap pekerjaan yang kamu dapatkan, karena tidak semua orang mendapatkan kesempatan yang sama dan selalu utamakan keselamatan dan kesehatan kerja anda lakukan kerja yang aman”.

Karyawan merasa budaya organisasi diperusahaan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera masuk dalam katagori lemah. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap Kepala Bagian Personalia, fenomena yang terjadi di PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera terkait lemahnya Budaya Organisasi yang terjadi diperusahaan ini yaitu banyaknya karyawan yang mengobrol saat jam kerja berlangsung dan juga karyawan kurang memperhatikan perintah dari perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan terhambatnya jalannya aktivitas pekerjaan sehingga berdampak kepada kurang baiknya kinerja karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera.

Selain itu terdapat penilaian budaya organisasi karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Penilaian Budaya Organisasi PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang
Sumatera Tahun 2022

Penilaian	Tahun 2022
Inovatif	68,5%
Memberi penilaian pada setiap masalah detail	67,2%
Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai	66,5%
Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan	70,5%
Agresif dalam bekerja	75,5%
Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	68,8%
Jumlah	417%

Sumber : PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian budaya organisasi karyawan pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera tahun 2022 menyatakan kurang maksimal, karena budaya organisasi pada perusahaan tersebut terlihat dari berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai kurang memberi perhatian pada setiap masalah, menjaga stabilitas kerja dan agresif dalam bekerja. Budaya organisasi dianggap penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan Perusahaan dapat terakomodasi. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk

mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi perusahaan dipengaruhi oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi Perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas dan aktivitasnya. Setiap individu selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja karyawan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2018), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budayanya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dan apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja organisasi akan menjadi baik dan berkualitas juga. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya

organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan.

Freight forwarder adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang melalui media kelautan. *Freight forwarder* adalah perusahaan yang punya peran utama menjalankan segala aktivitas berkaitan *freight forwarding*. Bertugas mewakili *eksportir, importir, shipper*, atau *consignee* untuk semua pengiriman barang, dari pengangkutan, pengiriman, penerimaan, bahkan pengaturan transportasinya yang lebih aman, efisien, dan hemat. *Freight forwarder* tidak hanya sebatas memindahkan barang, tetapi bertindak sebagai ahli dalam jaringan logistik.

Kegiatan usaha sebuah perusahaan *Freight forwarder* secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan konsumen. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi.

Perusahaan *Freight forwarder* menjadi perhatian lebih dari tahun 2010-2023 saat ini dikarenakan perusahaan ini menjadi agen penghubung antara pembeli dan penjual agar terjadinya kesepakatan dikarenakan perusahaan ini menjadi badan transaksi yang tepat. Oleh karena itu, banyak pengusaha ingin membuka perusahaan *Freight forwarder* dikarenakan peluang bisnis yang sangat menjanjikan, sebagai contoh dipulau sumatera terdapat 8 perusahaan inti perusahaan *Freight forwarder*. Berikut ini data perusahaan-perusahaan tersebut:

Tabel 1.3**Data Nama perusahaan *Freight Forwarder* di Sumatera**

Perusahaan <i>Freight Forwarder</i>	Cabang di Sumatera
PT Penascop Maritim Indonesia	Padang, Palembang, Lampung
PT. Dharma Lautan Utama	Medan, Palembang
PT. Lautan Samudera	Lampung
PT. Bahari Haluan Samundra	Padang, Palembang
PT. Bintika Bangu Nusa	NAD, Lampung
PT. Sealand Group	Riau, Padang, Medan, Lampung
PT. Bahana Utama Line	Padang, Palembang, Lampung
PT. Taruna Cipta Kencana	Padang, Palembang, Lampung

Sumber : Wawancara karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menjelaskan bahwa ada banyak perusahaan yang bergerak dibidang *freight forwarder* disumatera, terdiri dari berbagai perusahaan dan tidak semua memiliki cabang yang sama. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada perusahaan PT. Penascop Maritim Indonesia. PT. Penascop Maritim Indonesia memiliki perusahaan pusat di ibukota Jakarta dan memiliki banyak cabang di seluruh Indonesia, terletak di bagian Sumatera, Jawa dan Kalimantan. Pada penelitian ini penulis memilih memfokuskan penelitian pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera yang terbagi atas Provinsi Lampung, Padang dan Palembang.

PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera memiliki jumlah Karyawan sebanyak 129 Karyawan pada tahun 2023.

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera
Tahun 2023

Bagian Cabang Sumatera	Jumlah
Padang	44 Karyawan
Palembang	42 Karyawan
Lampung	43 Karyawan
Jumlah	129 Karyawan

Sumber : PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera Tahun 2023.

Berdasarkan tabel diatas PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera memiliki permasalahan pada penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan sehingga kecenderungan terjadinya penurunan kinerja dapat ditekan. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kelautan di daerah Lampung, perusahaan ini memiliki visi yaitu terwujudnya kenyamanan konsumen dan pelayanan cepat dan sempurna bagi seluruh konsumen. Sangat diperlukan kinerja baik termasuk dukungan dari para karyawan, karena karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera bertugas memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh konsumennya. Data penilaian kinerja PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera dapat menjadi tolak ukur kinerja dari karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera. Berikut Ini Tabel 1.5 merupakan Data standar penilaian kinerja karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera.

Tabel 1.5
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia
Cabang Sumatera Tahun 2022

No.	Penilaian %	Katagori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	<50	Buruk

Sumber : PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 1.5 diatas menjelaskan standar penilaian kinerja karyawan yang di lakukan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera untuk menilai kinerja yang dilakukan karyawan, faktor penilaian kinerja di PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera terdiri dari Kepuasan Pelanggan, Ketepatan Waktu Penyelesaian, Kehadiran, Kualitas Individu, Kemampuan Kerja Sama.

Hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan dan pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam perusahaan. Sering kali terjadi permasalahan kinerja perusahaan yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus ada usaha dan peran perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali (Solaiman, 2019). Berikut ini tabel 1.6 mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera.

Tabel 1.6
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang
Sumatera Tahun 2020-2022

No.	Kriteria Penilaian	Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Bobot Pencapaian 2020 (%)	Bobot Pencapaian 2021 (%)	Bobot Pencapaian 2022 (%)
1.	Kepuasan Pelanggan	25	20	22	18
2.	Ketepatan Waktu Penyelesaian	20	18	18	17
3.	Kehadiran	15	12	13	12
4.	Kualitas Individu	15	12	12	10
5.	Kemampuan Kerja Sama	25	18	20	16
	Total	100	80	85	73

Sumber: PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera, (2023).

Berdasarkan tabel 1.6 data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera pada tahun 2020 masuk dalam kategori baik dengan presentase 80%, pada tahun 2021 masuk dalam kategori baik dengan presentase 85%, pada tahun 2022 masuk dalam kategori cukup dengan presentase 73%. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera dalam kategori cukup baik namun kurang maksimal, terlihat dari penilaian di tahun 2022 kinerja PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera mengalami penurunan penilaian yang cukup signifikan.

Semakin rendahnya kinerja karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan dan semakin menurunnya tingkat kepercayaan konsumen kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level motivasi dari bawahan-bawahannya. Para manajer memperhatikan apa keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Berdasarkan penjelasan HRD PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera (Lampung) mengenai data diatas. HRD mengatakan penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan dikarenakan karyawan mulai malas malasan dalam berkerja sehingga berdampak kepada banyak terjadinya komplain yang dilayangkan konsumen yang disebabkan karena keterlambatan pengiriman dari waktu yang telah ditetapkan perusahaan yang berdampak kepada ketidakpuasan konsumen dalam menggunakan jasa kelautan perusahaan ini, kurang baik kerja sama dan hubungan sesama karyawan, dan juga masih kurangnya wawasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya

memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh David et al., (2018), Sunjaya et al., (2017), Saryano et al., (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Nongkeng (2012) yang mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi dapat memberikan efek secara tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Khaliq (2015), Aziz (2018), Suharto et al., (2018), Rosyidah et al., (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil temuan David et al., (2018) yang membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan, sehingga apabila semakin baik atau tinggi budaya organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dan terdapat kesenjangan hasil penelitian sebelumnya antara Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian ini akan mengklarifikasi kesenjangan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan strategi pencapaian efektifitas kinerja karyawan yaitu khususnya pada faktor komitmen dan budaya dalam organisasi. Pentingnya Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi yang baik dapat menjadi penyemangat karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera?
3. Apakah Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Sumatera.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi atau berkaitan dengan penelitian ini. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan mengenai Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan, sebagai informasi tentang faktor yang mempengaruhi Kinerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi.
- b. Diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi serta berguna bagi peneliti yang akan meneliti masalah sejenis.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Komitmen

Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penascop
Maritim Indonesia Cabang Sumatera.