

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif akibat globalisasi mengharuskan perusahaan menerapkan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Pengelolaan tersebut menjadi faktor penting agar perusahaan mampu mempertahankan eksistensi dan meningkatkan keunggulan bersaing. Sumber daya manusia menjadi aset strategis karena berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan hingga pengambilan keputusan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan, sebab tujuan organisasi hanya dapat tercapai melalui kontribusi individu yang bekerja secara efektif dan produktif. Menurut Sedarmayanti (2017) sumber daya manusia merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasi karena manusia memiliki kemampuan berpikir, berinovasi, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan maupun perkembangan teknologi. Dengan demikian, kinerja karyawan bukan hanya menjadi indikator keberhasilan individu, melainkan juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif serta efisien.

Kinerja karyawan menjadi perhatian penting di berbagai sektor organisasi, baik manufaktur, jasa, maupun pelayanan publik. Perkembangan teknologi digital dan meningkatnya tuntutan pelayanan menuntut perusahaan untuk menjaga produktivitas kerja secara konsisten. Dalam praktiknya, berbagai permasalahan masih sering muncul, seperti rendahnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian

pekerjaan, hasil kerja yang belum sesuai target, serta lemahnya koordinasi antar bagian. Natsir et al. (2024) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, karena kinerja karyawan mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola potensi tenaga kerja strategis. Ketidakmampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dapat berdampak pada menurunnya efisiensi operasional, meningkatnya biaya kerja, serta rendahnya kualitas pelayanan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh berbagai faktor internal organisasi, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Dalam sektor jasa logistik dan kepelabuhanan, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kelancaran distribusi barang dan kualitas pelayanan operasional. Pelabuhan merupakan bagian utama dalam rantai pasok nasional yang menghubungkan arus logistik domestik maupun internasional (Verschuur et al., 2022). Sebagai bagian *Pelindo Group*, PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe memiliki peran strategis dalam mendukung kegiatan ekspor-impor, distribusi barang, dan pelayanan kapal di wilayah Aceh dan sekitarnya. Aktivitas operasional di pelabuhan menuntut kecepatan, ketepatan, koordinasi antar divisi, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja agar seluruh proses pelayanan dapat berjalan efektif dan efisien.

Namun, perusahaan di bidang kepelabuhanan juga menghadapi berbagai tantangan terkait kinerja karyawan. Ketidakefisienan proses kerja, keterlambatan bongkar muat, meningkatnya waktu tunggu kapal, hingga keluhan pelanggan dapat menjadi indikator belum optimalnya kinerja sumber daya manusia. PT

Pelindo Multi Terminal (2024) menyatakan bahwa keberhasilan operasional pelabuhan dipengaruhi oleh sinergi antar sumber daya manusia, teknologi, dan sistem pelayanan yang terintegrasi. Dengan demikian, penurunan kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat memengaruhi produktivitas operasional, kualitas pelayanan, dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Pelindo Terminal *Branch* Lhokseumawe, diketahui bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pada aspek budaya organisasi, perusahaan pada dasarnya telah memiliki nilai kerja yang berorientasi pada pelayanan dan efektivitas operasional. Namun, penerapan nilai organisasi di lapangan masih menunjukkan perbedaan antar karyawan. Hal ini terlihat dari koordinasi kerja lintas unit yang pada situasi tertentu belum berjalan optimal. Selain itu, masih terdapat perbedaan kebiasaan kerja dalam menyelesaikan tugas. Sebagian karyawan menunjukkan sikap proaktif dan responsif, sedangkan sebagian lainnya cenderung menunggu arahan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi masih memerlukan penguatan agar tercipta kesamaan pola pikir dan perilaku kerja yang lebih konsisten.

Dari sisi lingkungan kerja, karakteristik operasional perusahaan yang berlangsung di area pelabuhan menyebabkan lingkungan kerja bersifat dinamis

dan memiliki tingkat aktivitas yang tinggi. Terkadang, muncul hambatan komunikasi dan koordinasi antartim. Lingkungan kerja seperti ini berpotensi memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas karyawan apabila tidak dikelola secara optimal.

Fenomena lain yang turut diamati berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Sebagian besar karyawan telah berupaya menjalankan pekerjaan sesuai aturan perusahaan, tetapi pada kondisi tertentu masih ditemukan keterlambatan kehadiran, penyelesaian pekerjaan yang belum sesuai target waktu, serta perbedaan tingkat kepatuhan terhadap standar operasional kerja. Selain itu, masih terdapat situasi yang menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran dan konsistensi dalam penerapan prosedur keselamatan kerja.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja diduga memiliki hubungan dengan tingkat kinerja karyawan di PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bukti empiris bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Terminal Branch Lhokseumawe. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan operasional, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Salah satu aspek yang diperkirakan memiliki kontribusi terhadap tingkat kinerja karyawan adalah

budaya organisasi. Konsep budaya organisasi mengacu pada sekumpulan nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang berkembang dan dijadikan acuan oleh seluruh anggota organisasi dalam bertindak maupun mengambil keputusan. Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan "*sistem makna bersama*" yang diyakini oleh anggota organisasi sehingga menjadi identitas sekaligus pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Apabila budaya organisasi diterapkan secara konsisten dan kuat, kondisi tersebut mampu membangun komitmen anggota, mempererat sinergi antartim, serta mendorong terbentuknya perilaku kerja yang sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, lemahnya penerapan budaya organisasi dapat berdampak pada menurunnya motivasi, berkurangnya loyalitas, serta rendahnya efektivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ramli (2020) menegaskan bahwa budaya organisasi yang belum mampu menciptakan iklim kolaboratif dan mendukung inovasi berpotensi melemahkan motivasi kerja sekaligus mengurangi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Di samping budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja juga dipandang sebagai faktor yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan keadaan fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup berbagai aspek nonfisik yang memengaruhi kenyamanan karyawan selama menjalankan tugasnya. Unsur fisik meliputi kualitas pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kelengkapan fasilitas, serta jaminan keselamatan kerja. Adapun unsur nonfisik mencakup kualitas hubungan antarpegawai, efektivitas komunikasi dalam pekerjaan, dukungan yang diberikan

oleh pimpinan, serta iklim kerja yang berkembang di lingkungan organisasi. Menurut Sari & Utami (2022), lingkungan kerja yang mampu menciptakan rasa nyaman dan kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Dalam konteks perusahaan kepelabuhanan, lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan karena aktivitas operasional memiliki tingkat risiko tinggi dan membutuhkan koordinasi yang cepat serta akurat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tingginya tingkat kebisingan dapat menyebabkan kelelahan kerja dan menurunkan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh tingkat disiplin kerja yang dimiliki setiap individu. Rivai dan Sagala (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran sekaligus kemauan seseorang untuk menaati berbagai ketentuan, serta peraturan, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Penerapan disiplin tercermin melalui kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, pelaksanaan prosedur operasional, penyelesaian tanggung jawab sesuai tugas, serta pemenuhan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat disiplin yang baik akan mendukung terciptanya proses kerja yang lebih efektif dan efisien sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dilakukan secara optimal. Sebaliknya, apabila disiplin kerja rendah, kondisi tersebut berpotensi memicu meningkatnya angka ketidakhadiran, keterlambatan, serta kegagalan organisasi dalam mencapai target yang telah ditentukan. Hasil penelitian Dwi Damayanti et al. (2024) membuktikan

bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja sekaligus produktivitas karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu turut memperkuat hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Aulia et al. (2021) menemukan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, serta disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada sektor logistik dan manufaktur. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian M. Arifin et al. (2022) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul dan berkelanjutan. Sementara itu, Puspitasari & Anshori (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang mengedepankan kolaborasi mampu memperkuat kemampuan adaptasi sekaligus meningkatkan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian Ihsan & Yaman (2025) juga mengonfirmasi bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun demikian, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa kepelabuhanan masih relatif terbatas, khususnya pada lingkungan operasional pelabuhan masih relatif terbatas, khususnya pada lingkungan operasional pelabuhan yang memiliki karakteristik kerja yang dinamis, tingkat risiko tinggi, dan tuntutan koordinasi yang kompleks. Selain itu, setiap perusahaan memiliki karakteristik budaya kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat disiplin yang berbeda sehingga memungkinkan terjadinya perbedaan hasil penelitian. Oleh

karena itu, penelitian pada PT Pelindo Multi Teriminal *Branch* Lhokseumawe penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, landasan teori, serta temuan dari berbagai penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan aspek yang diduga memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Masing-masing variabel memiliki kontribusi yang berbeda, di mana budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam membentuk perilaku kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kenyamanan sekaligus kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan individu dalam menaati peraturan dan melaksanakan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Keterkaitan ketiga faktor tersebut diyakini mampu mendukung terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal dalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe."**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian diatas, oleh karena itu, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat dalam mendukung pengembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Memberikan penguatan empiris terhadap teori budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan.
- b. Menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor internal organisasi dalam upaya peningkatan kinerja, baik di sektor jasa maupun di sektor industri lainnya.

2. Manfaat Praktis

Adapun secara teoritis, penelitian ini berguna bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan karyawan, khususnya di lingkungan PT. Pelindo Multi Terminal *Branch* Lhokseumawe, yaitu:

- a. Memberikan masukan bermanfaat bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan budaya kerja, perbaikan lingkungan kerja, dan penerapan disiplin yang konsisten.
- b. Menjadi dasar evaluatif untuk menilai sejauh mana aspek budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan telah berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal.