

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah PT Pelabuhan Indonesia II bermula dari keputusan pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1960 untuk membentuk Perusahaan Negara (PN) Pelabuhan I hingga Pelabuhan VIII sebagai pengelola pelabuhan laut di seluruh Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 1960 tentang pengelolaan pelabuhan umum yang dilakukan oleh Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP). (Sumber: PUBinfo).

Pada tahun 1964, pemerintah menata kembali pengelolaan pelabuhan umum dengan memisahkan aspek operasional dan komersial dalam pengelolaan pelabuhan. BPP yang terdiri dari PN Pelabuhan I hingga Pelabuhan VIII bertanggung jawab terhadap pengelolaan aspek komersial, sementara aspek operasional dikoordinasikan oleh Lembaga Administrator Pelabuhan (Adpel). (Sumber: PUBinfo).

Pada tanggal 22 Februari 2012, PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) atau Pelindo II meluncurkan identitas baru Pelindo II dalam bertransformasi menjadi IPC (*Indonesia Port Corporation*), perusahaan penyedia layanan kepelabuhanan di Indonesia yang lebih efisien dan modern dalam berbagai aspek operasinya guna mencapai tujuan menjadi operator pelabuhan berkelas dunia. Nilai-nilai yang terkandung di dalam warna jingga di logo baru ini adalah semangat perubahan, kekuatan, optimisme, serta kebanggaan setiap karyawan, untuk bersama-sama berdiri di garis terdepan dalam mencapai tujuan organisasi. Sisi biru pada logo menggambarkan kesiapan memasuki erabaru yang dinamis dan fleksibilitas setiap komponen dalam perusahaan menghadapi berbagai tantangan guna mencapai tujuan perusahaan, sebagai *a world-class port operator*. (Sumber: PUBinfo).

Logo baru IPC mewakili semangat transformasi, serta harapan akan awal yang baru demi menyongsong masa depan yang lebih cerah. Untuk mencapai tujuan, perseroan percaya perubahan dan kemajuan yang konstan, penuh dengan kejenuaan dan energi, agresif tetapi tetap ramah, memberikan semangat yang unik untuk Indonesia. Logo IPC juga merupakan simbol kebanggaan bagi semua pihak di dalam organisasi saat membawa IPC ke depan. Berdasarkan dari data internal perusahaan, berikut ini adalah profil singkat dari PT. Pelindo II,

Nama Perusahaan : Perusahaan Perseroan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero), berkantor pusat di Jakarta

Alamat Kantor Pusat: Jl. Pasoso No.1 Tanjung Priok Jakarta Utara, Jakarta 14310

Telepon : +62-21-4367505, 4301080

Faksimili : +62-21-43911704

Website : <http://www.indonesiaport.co.id>

Email : info@indonesiaport.co.id

Akte Perusahaan : Akta Pendirian Perusahaan Nomor 3 tanggal 1 Desember 1992 yang dibuat oleh Imas Fatimah, SH., Notaris di Jakarta dan terakhir diubah dengan Akta Perubahan Nomor 2 tanggal 15 Agustus 2008 yang dibuat oleh Agus Sudiono Kuntjoro, SH., Notaris di Bekasi serta telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-80894.AH.01.02.Tahun 2008 tanggal 3 November 2008.

Kepemilikan : 100% Pemerintah Indonesia

Bidang Usaha : Jasa Kepelabuhanan



Energizing Trade. Energizing Indonesia.

Gambar 1.1 Logo PT Pelindo II

Sumber: data internal PT. Pelindo II

Kode Etik Bisnis adalah seperangkat panduan yang berisi prinsip-prinsip yang mengatur bagaimana Insan IPC menjalankan nilai-nilai IPC Way dalam mencapai visi Perusahaan. Kode Etik Bisnis IPC dibangun di atas fondasi yang kuat dari Visi dan *Corporate Values* yang dijunjung di seluruh fungsi serta seluruh wilayah geografis operasional perusahaan. (Sumber: PUBinfo).

Kode Etik Bisnis mencerminkan tindakan dan nilai-nilai yang dipegang dalam berinteraksi dengan semua *stakeholders* IPC - karyawan, pelanggan, pemerintah, vendor, dan komunitas untuk membangun hubungan jangka panjang dengan mereka. Tujuan dari kode etik ini adalah untuk memberikan informasi, kesadaran, pelatihan, serta cara untuk melaporkan setiap pelanggaran atau ketidakjelasan terkait dengan etika profesional dan etika kerja. Pelindo II mempunyai visi yaitu “Menjadi fasilitator perdagangan kelas dunia melalui ekosistem kepelabuhanan”. Untuk mencapai visi tersebut, PT. Pelindo II menetapkan misi:

1. Pelanggan & Mitra

Meningkatkan kualitas layanan dan produk dengan menggunakan teknologi dan kapabilitas termutakhir dan memaksimalkan aksesibilitas melalui integrasi produk dan di sepanjang rantai nilai logistik untuk memenuhi kepuasan pelanggan dan mitra.

2. Pemegang Saham

Memaksimalkan penciptaan nilai untuk pemegang saham melalui peningkatan kinerja keuangan dan optimalisasi manajemen tata kelola melalui *best-practice* GCG.

3. Karyawan

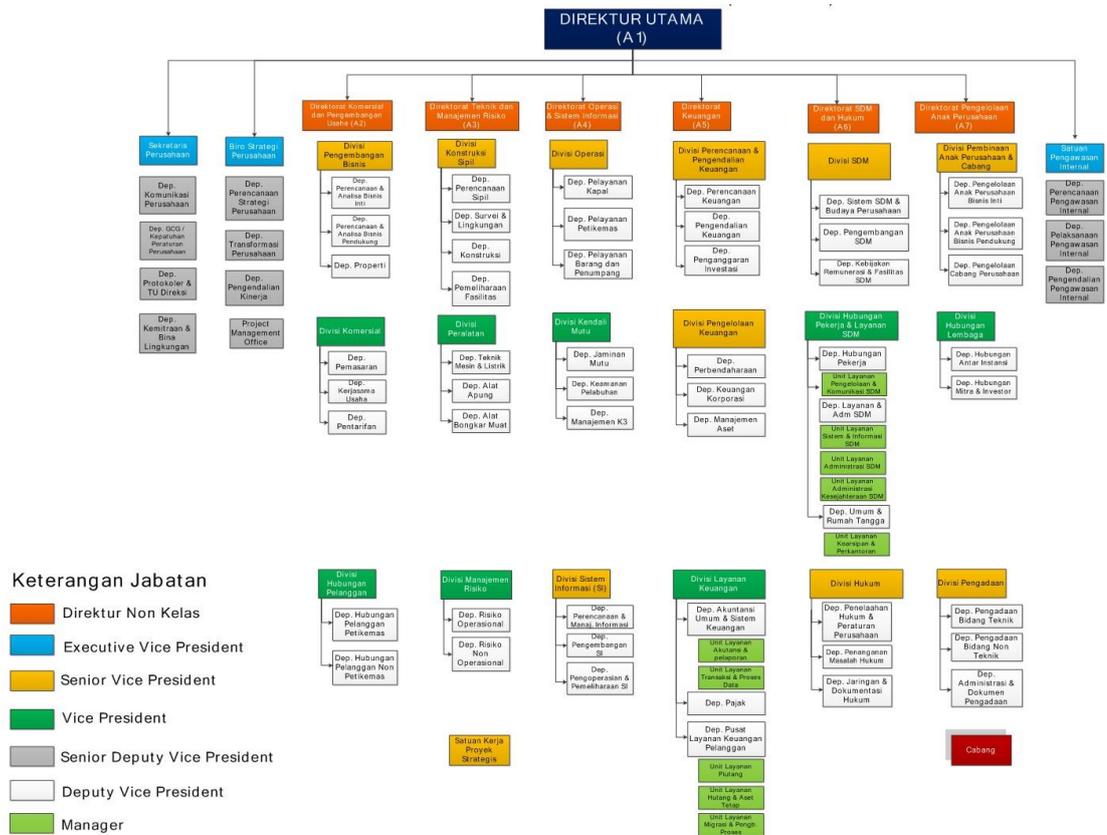
Memaksimalkan kepuasan pegawai dengan berfokus pada kapabilitas dan meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memperkuat integritas dan inovasi.

4. Masyarakat & Negara

Memastikan keamanan arus perdagangan dalam mendukung perekonomian Indonesia danmemaksimalkan nilai PDB Indonesia dengan efisiensi biaya logistik dalam peningkatankesejahteraan masyarakat.

1.1.2 Struktur Organisasi

PT. Pelindo II (IPC) memiliki sebuah struktur organisasi, dimana bertujuan untuk menyampaikan informasi kepada seluruh anggotanya akan kejelasan tanggung jawabnya, kedudukannya, tugasnya dan juga jalur hubungannya agar berjalan dengan baik. Berikut adalah struktur organisasi dari PT. Pelindo II:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Pelindo II

Sumber: data internal PT. Pelindo II

1.1.3 Budaya Organisasi PT. Pelindo II

Perusahaan menanamkan budaya organisasi sebagai nilai dari perusahaan, yaitu CINTA:

1. *Customer Centric "Meet Customer Expectation"*

- Secara proaktif mencari dan memahami kebutuhan pelanggan untuk memberikan solusi inovatif
- Bangun hubungan jangka panjang dengan pelanggan
- Secara konsisten memberikan layanan dan kualitas terbaik untuk membantu pelanggan tumbuh dan berkembang

2. Integrity "*Walk The Talk*"

- a. Menumbuhkan kepercayaan dengan mengatakan apa yang kita rasakan dan melakukan apa yang kita katakan
- b. Menunjukkan sikap profesional dan jujur dalam berinteraksi dengan pihak internal dan eksternal
- c. Berperilaku disiplin dan patuh pada kode etik bisnis dalam melakukan pekerjaan kita sehari-hari

3. Nationalism "*National Pride*"

- a. Menumbuhkan semangat dan berkontribusi pada keberhasilan program pemerintah dalam pembangunan nasional
- b. Menumbuhkan rasa bangga dan semangat nasionalisme dalam karya
- c. Terus tumbuh dan bersaing dengan perusahaan manajemen pelabuhan kelas dunia

4. Team Work "*Together We Can*"

- a. Berkolaborasi dalam tim untuk mendapatkan hasil terbaik
- b. Bekerja bersama menghasilkan gagasan yang dapat diterapkan untuk solusi kebutuhan layanan pengguna pelabuhan
- c. Semangat kebersamaan dan rasa hormat terhadap orang lain

5. Action "*Make It Happen*"

- a. Berani bermimpi dan berusaha mewujudkannya
- b. Proaktif untuk menemukan cara dalam mewujudkan visi perusahaan
- c. Membuat terobosan dan langkah signifikan dalam mendorong perkembangan perusahaan

1.2 Latar Belakang Penelitian

Tanjung Priok merupakan pelabuhan andalan logistik nasional. Distribusi barang untuk kebutuhan domestik maupun ekspor barang ke mancanegara banyak dilakukan dari pelabuhan ini, juga kegiatan impor. PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor perhubungan yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhanan dan logistik. Perseroan memiliki Kantor Pusat di Jakarta dengan wilayah operasi tersebar di 10 provinsi untuk mengelola 12 pelabuhan yang diusahakan yaitu: Pelabuhan Teluk Bayur di Provinsi Sumatra Barat, Pelabuhan Jambi di Provinsi Jambi, Pelabuhan Boom Baru Palembang di Provinsi Sumatra Selatan, Pelabuhan Bengkulu di Provinsi Bengkulu, Pelabuhan Panjang di Provinsi Lampung, Pelabuhan Tanjung Pandan dan Pelabuhan Pangkal Balam di Provinsi Bangka Belitung, Pelabuhan Banten di Provinsi Banten, Pelabuhan Tanjung Priok dan Sunda Kelapa di Provinsi DKI Jakarta, Pelabuhan Cirebon di Provinsi Jawa Barat, serta pelabuhan Pontianak di Provinsi Kalimantan Barat. Di samping itu, Perseroan telah merencanakan pembangunan tiga pelabuhan baru yaitu Pelabuhan Kalibaru Utara (Jakarta), Sorong (Papua Barat) dan Batam (Kepulauan Riau). (Sumber: PUBinfo).

IPC mewujudkan transformasi yakni mengembangkan platform digital. Proses digitalisasi ini dilakukan agar IPC bisa memiliki daya saing lebih, tak hanya di dalam negeri tapi juga bersaing di kancah global. Hampir di seluruh dunia, digitalisasi sektor transportasi dan logistik berjalan cepat. Banyak teknologi baru yang dihadirkan oleh pengelola pelabuhan. Perkembangan cepat digitalisasi di pelabuhan ini menandai sebuah era baru pelabuhan di dunia. Selain berfokus pada penurunan biaya logistik, digitalisasi pelabuhan juga ditujukan untuk meningkatkan produktivitas pelabuhan. (Sumber: Sindonews 2018).

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan, total barang dalam negeri yang dimuat dari pelabuhan Tanjung Priok mencapai 10.410.490 ton hingga September 2018. Sementara pada 2017 mencapai 13.356.653 ton, dan pada 2016 sebesar 14.550.753 ton. Sedangkan pada 2015 barang yang dimuat dari pelabuhan

Tanjung Priok mencapai 13.810.112 ton, pada 2014 hanya 11.920.026 ton. (Sumber: Sindonews 2018).

Tabel 1.1 Perkembangan Bongkar Muat Pelindo II (Dalam Ton)
Periode Tahun 2014-2018

TAHUN	BONGKAR (TON)	MUAT (TON)
2014	16.895.032	11.920.026
2015	14.451.942	13.810.112
2016	12.514.106	14.550.753
2017	12.279.220	13.356.653
2018 (sept)	8.761.471	10.410.490

Sumber: data hasil olahan penulis, 2020

Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan untuk barang dalam negeri yang dibongkar di pelabuhan Tanjung Priok hingga September 2018 mencapai 8.761.471 ton. Periode 2017 mencapai 12.279.220 ton, kemudian 2016 sebesar 12.514.106 ton, pada periode 2015 sebesar 14.451.942 ton dan pada 2014 mencapai 16.895.032 ton. Volume bongkar muat barang di pelabuhan Tanjung Priok merupakan yang terbesar di Indonesia. (Sumber: Sindonews 2018).

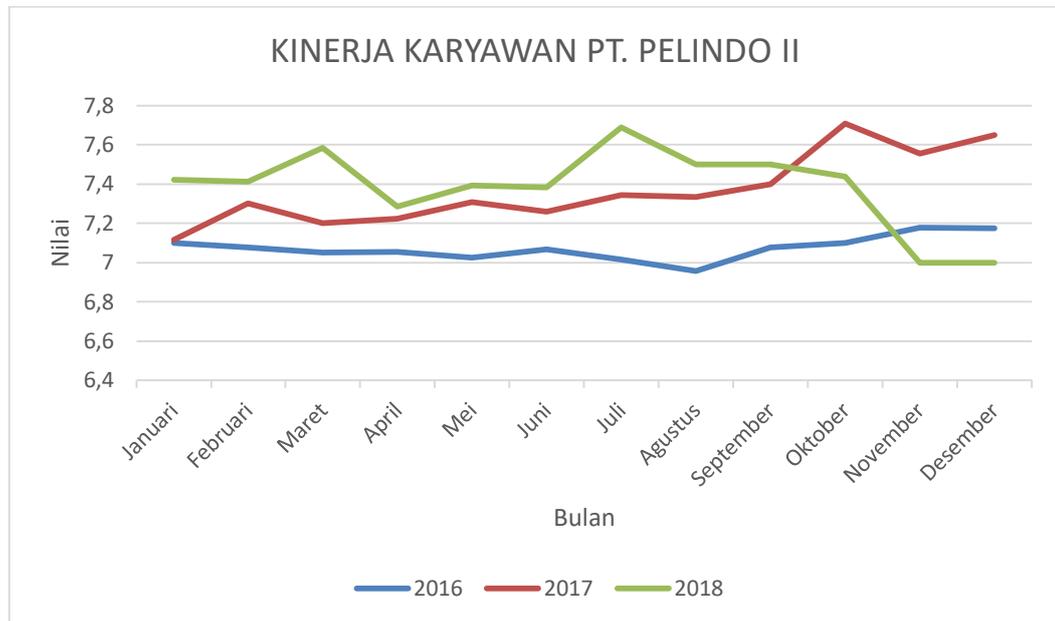
Tren ini dapat terlihat bahwa pada periode 2014-2015 barang bongkar muat dalam negeri pada pelabuhan Tanjung Priok bisa dikatakan baik lalu pada 2016-2017 terlihat bahwa produktivitas tidak stabil. Pada 2018 produktivitas dalam bongkar muat bisa dikatakan menurun walaupun belum habis tahun tetapi jumlah tersebut diprediksi akan turun dari tahun sebelumnya. Peran vital pelabuhan Tanjung Priok sebagai gerbang logistik nasional dan kegiatan ekspor impor membuat IPC terus melakukan transformasi agar mampu memenangkan kompetisi di era baru pelabuhan saat ini. Transformasi yang dilakukan tidak hanya dari sisi fasilitas dan infrastruktur baru, juga peningkatan kemampuan para karyawannya. (Sumber: Sindonews 2018).

Perusahaan dalam mengelola karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu perusahaan, bermacam macam masalah akan sering terjadi,

contohnya kinerja karyawan yang kurang baik dan tidak tepat sasaran atau terus menurun yang dapat menjadi suatu hambatan dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam perusahaan kinerja karyawan selalu diharapkan baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal maka harus diawali dengan penetapan tujuan perusahaan yang baik (Mangkunegara, 2017:67).

Menurut Edison *et al* (2018:188) mengatakan bahwa kinerja yang optimal dan stabil didapatkan dengan tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasilnya semu sehingga keberhasilannya hanya sebuah kebetulan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian kerja yang dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Ada berbagai hal yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dari seorang karyawan, salah satunya yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja.

Telmanier (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Sumaki *et al* (2015) disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki disiplin kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan serta memiliki budaya organisasi yang tinggi karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan.



Gambar 1.3 Data kinerja karyawan PT. Pelindo II (Persero)
Periode 2016-2018

Sumber: data internal PT. Pelindo II Tanjung Priok

Tabel 1.2 Kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Pelindo II

NILAI	KETERANGAN
> 8.0	Sangat Baik
7.5 – 7.9	Baik
7.0 – 7.4	Buruk
< 6.0	Sangat Buruk

Sumber: data hasil olahan penulis, 2020

Menurut hasil yang di tunjukkan gambar 1.3 bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2016 – 2018 bisa dikatakan baik namun stagnan atau biasa saja dari tahun ke tahun, pada tahun 2016, kinerja karyawan bisa di bilang yang paling rendah dalam sepanjang tahun, lalu tahun 2017 IPC telah berhasil menaikkan kinerja karyawan dengan sangat baik walaupun di awal tahun tidak terlalu bagus,

lalu pada tahun 2018 mengawali tahun dengan sangat bagus tetapi terjadi penurunan yang drastis pada penguji tahun.

Budaya organisasi menurut Edison *et al* (2018:117) merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Indiyati (2014) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sifatnya mendasar, yang berisi keyakinan, nilai-nilai inti bersama, sesuatu yang menjadi karakteristik inti, yang diyakini dan dijalankan bersama-sama oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga dapat menciptakan keunggulan bersaing organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2015:359) budaya organisasi mempunyai fungsi, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain, memperlihatkan rasa identitas untuk antar anggota organisasi, budaya memfasilitasi komitmen untuk sesuatu yang lebih besar dan meningkatkan stabilitas dan sistem sosial.

Fahmi (2016:188) berpendapat jika suatu organisasi ingin mempertahankan budaya kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkannya secara terus menerus kepada karyawannya, karena jika tidak konsisten menerapkan budaya secara terus menerus kepada karyawannya maka lambat laun akan hilang dan akhirnya perusahaan menjadi lemah yang berpengaruh pada kualitas manajemen kinerja perusahaan. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins & Judge (2015:369) budaya organisasi terbentuk berawal dari filosofi pendiri yang sangat kuat dalam mempengaruhi kriteria perekrutan seiring dengan tumbuhnya perusahaan. Tindakan dari manajer puncak menetapkan iklim yang umum. Cara para karyawan dalam bersosialisasi akan bergantung pada tingkat keberhasilan yang dicapai dalam menyetarakan antara nilai dari para pekerja yang

baru dengan yang ada pada organisasi selama proses seleksi dan pilihan manajemen puncak atas metode sosialisasi.

Menurut Robbins & Judge (2015:362) budaya organisasi dapat menyediakan lingkungan positif yang beretika dan membantu perkembangan inovasi. Budaya dapat juga secara signifikan memberikan kontribusi pada dasar organisasi dalam banyak cara. Budaya kerja inilah kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta menimbulkan kesadaran dan keinginan pada karyawan untuk memiliki komitmen pada organisasi sehingga akan tercipta loyalitas dan kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

Mangkunegara (2017:68) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja maksimal, motif berprestasi dari pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain lingkungan kerja karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Guna meningkatkan kinerja, PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) menetapkan budaya perusahaan sebagai pedoman kerja bagi seluruh elemen Pelindo II. Budaya perusahaan ini diperlukan guna mencapai visi Pelindo II yakni untuk menjadi fasilitator perdagangan kelas dunia melalui ekosistem kepelabuhanan. Budaya perusahaan diperlukan untuk membentuk karakter para pegawai dalam memberikan layanan jasa kepelabuhanan. Budaya perusahaan dibentuk sebagai pedoman pegawai dalam bertindak, bersikap, dan berperilaku. Oleh karenanya, manajemen Pelindo II telah menetapkan budaya perusahaan yang terbagi dalam lima nilai inti utama. Keempat nilai inti tersebut adalah *Customer Centric "Meet Customer Expectation"*, *Integrity "Walk The Talk"*, *Nationalism "National Pride"*, *Team Work "Together We Can"*, *Action "Make It Happen"*. Oleh karena itu dilakukan pengukuran seberapa kuat atau efektifnya budaya yang telah diterapkan ini.

Tabel 1.3 Preliminary Test Budaya Organisasi PT. Pelindo II (IPC)

RESPOND EN	<i>CUSTOM ER CENTRIC</i>	<i>INTEGRI TY</i>	<i>NATIONALI SM</i>	<i>TEAMWO RK</i>	<i>ACTIO N</i>
1	3	1	4	5	2
2	2	1	5	3	4
3	5	3	4	2	1
4	3	2	4	1	5
5	4	2	3	1	5
6	4	3	2	5	1
7	5	4	2	3	1
8	1	2	4	3	5
9	4	5	2	3	1
10	4	1	5	2	3
11	3	1	2	4	5
12	3	2	4	1	5
13	3	4	5	2	1
14	1	2	5	3	4
15	1	3	4	2	5
TOTAL	46	36	55	40	48

Sumber: data hasil olahan penulis, 2020

Tabel 1.4 Kesimpulan penilaian budaya organisasi PT. Pelindo II Tanjung Priok

BUDAYA ORGANISASI	KETERANGAN
<i>Nationalism</i>	Sangat Kuat
<i>Action</i>	Kuat
<i>Customer Centric</i>	Netral
<i>Teamwork</i>	Lemah
<i>Integrity</i>	Sangat Lemah

Sumber: data hasil olahan penulis, 2020

Setelah mengajukan pertanyaan tentang efektifitas penerapan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan dengan cara mengurutkan dari yang penerapannya paling efektif hingga ke yang paling tidak efektif kepada lima belas orang karyawan di PT. Pelindo II (Persero) Tanjung Priok, di dapatkan hasilnya bahwa kode *Nationalism* pada perusahaan dinyatakan paling kuat atau paling efektif dengan skor total 55, lalu diikuti dengan kode *Action* sebagai budaya yang kuat atau efektif dalam penerapannya dengan skor 48, lalu *Customer Centric* berada pada posisi netral dengan skor 46, *Teamwork* pada perusahaan dinyatakan lemah atau tidak efektif dalam penerapannya dengan skor 40 dan kode *Integrity* sebagai yang paling lemah atau sangat tidak efektif dalam penerapannya dengan skor 36.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu kepala bagian di divisi Sumber Daya Manusia PT. Pelindo II Tanjung Priok disimpulkan bahwa adanya kesenjangan yang terjadi di internal perusahaan seperti masih adanya individu yang tidak bisa berkolaborasi dengan rekan kerjanya yang bertentangan dengan nilai inti dari perusahaan yaitu *Team Work*, uang cuti yang tidak di bayar atau karyawan di paksa kerja lembur yang bertentangan dengan nilai inti dari perusahaan yaitu *Integrity*, kemudian masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja yang bertentangan dengan nilai inti dari perusahaan yaitu *Integrity*, lalu tidak adanya sistem penilaian mengenai budaya organisasi itu sendiri yang membuat perusahaan hanya bisa meninjau dan memperbaiki permasalahan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu kepala bagian di divisi Sumber Daya Manusia PT. Pelindo II Tanjung Priok menyatakan bahwa selama ini PT. Pelindo II Tanjung Priok sudah melakukan sosialisasi mengenai pengenalan dan penerapan budaya organisasi sejak para karyawan melakukan pelatihan awal, namun PT. Pelindo II Tanjung Priok belum memiliki metode dan alat ukur khusus untuk mengetahui seberapa efektif penerapan budaya organisasi pada internal perusahaan. Sedangkan, bila ada kasus – kasus yang berkaitan dengan nilai atau budaya perusahaan hanya dilakukan evaluasi agar kasus serupa tidak terulang lagi. Maka dari itu perlu adanya tolak ukur pasti untuk mengukur implementasi budaya organisasi di PT. Pelindo II Tanjung Priok.

Selain itu, menurut wawancara dengan karyawan PT. Pelindo II, ada permasalahan pada sistem yang jarang di perbaharui yang mengakibatkan catatan atau *record* pekerjaan yang telah diselesaikan menumpuk misalnya tidak pernah memperbaharui *updating location* / barang keluar masuk. Sistem pengerjaan yang ada juga tidak teratur dalam menangani proyek misalnya tidak sesuai SOP perusahaan lalu penumpukan pekerjaan khususnya pada lingkup domestik. Karyawan yang tidak disiplin karena banyak menunda pekerjaan lalu masih banyak pungli serta adanya *double job* sehingga kinerja tidak maksimal itulah yang menghambat kinerja karyawan untuk perusahaan.

Menurut Sumaki *et al* (2015) mengatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan oleh perusahaan. Selain efisiensi waktu, hasil kerja yang lebih baik juga dapat tercapai apabila karyawan memiliki sikap disiplin dan tertib menaati semua peraturan yang telah diterapkan di dalam perusahaan.

Karyawan di dalam perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan adanya disiplin kerja sehingga disiplin kerja berperan penting

dalam tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Menurut Sumaki *et al* (2015) kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan merupakan suatu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting, karena dengan semakin baiknya disiplin yang telah diterapkan oleh perusahaan maka semakin baik hasil kerja atau prestasi yang dihasilkan.

Tabel 1.5 Data absensi karyawan PT. Pelindo II (Persero) periode 2019

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	KARYAWAN TIDAK HADIR (MANGKIR)
Januari	372	22	47
Februari	372	19	15
Maret	372	20	11
April	372	19	5
Mei	372	21	5
Juni	372	15	3
Juli	372	23	0
Agustus	372	22	3
September	372	21	26
Oktober	372	22	24
November	372	21	27
Jumlah			166

Sumber: data hasil olahan penulis, 2020

Menurut data absensi karyawan tahun 2019, bisa dilihat bahwa total karyawan yang mangkir dalam pekerjaannya ada sebanyak 166 orang, karyawan paling banyak mangkir dalam pekerjaannya berada di bulan Januari dengan total 47 orang, dari hasil wawancara karyawan bulan Januari merupakan bulan yang paling pas untuk mengambil cuti karena bertepatan dengan tahun baru, lalu pada bulan Juli, tidak ada karyawan yang mangkir kerja karena menurut wawancara karyawan

setempat bahwa sebelum bulan Juli yaitu Juni mereka sudah puas karena banyaknya hari libur dapat dilihat bahwa pada bulan Juni karyawan hanya masuk sebanyak 15 hari kerja.

Berdasarkan fenomena yang terdapat di perusahaan, PT. Pelindo II memiliki karyawan yang kurang memaksimalkan waktu bekerja dengan baik. Saat jam kerja terdapat beberapa karyawan yang keluar untuk mencari makan dan kembali ke kantor melebihi jam istirahat yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu budaya organisasi yang diterapkan juga kurang maksimal, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menerapkan budaya organisasi perusahaan dengan baik seperti halnya dalam hal penggunaan baju seragam, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak menggunakan baju seragam sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain fenomena tersebut, pada penelitian yang dilakukan oleh Saad dan Abbas (2018) dengan judul *the impact of organizational culture on job performance: a study of saudi arabian public sector work culture* menghasilkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Sumaki *et al* (2015) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Telmanier (2018). Dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Berdasarkan Pekerja Laki Laki dan Pekerja Perempuan (Studi Kasus PT. Pelindo Marine Service Surabaya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Shahzad (2014) dalam judul *Impact of organizational culture on employees' job performance An empirical study of software houses in Pakistan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil

keseluruhan mendukung bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari berbagai latar belakang masalah serta hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. PELINDO II TANJUNG PRIOK”**.

1.3 Perumusan Masalah

Hasil dari Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa total barang dalam negeri yang dimuat dari pelabuhan Tanjung Priok mencapai 10.410.490 ton hingga September 2018, Sementara untuk barang dalam negeri yang dibongkar di pelabuhan Tanjung Priok hingga September 2018 mencapai 8.761.471 ton. Angka ini bisa dikatakan sangat jauh dengan hasil di tahun sebelumnya, padahal PT. Pelindo II sudah mengimplementasikan layanan bersifat digital pada tahun 2018 ini.

Masalah yang terjadi pada PT. Pelindo II adalah kurangnya ahli tenaga kerja dalam mengimplementasikan teknologi digital sebagai solusi dari permasalahan kinerja, selain itu perusahaan juga memiliki karyawan yang kurang memaksimalkan waktu bekerja dengan baik. Dapat terlihat dari data absensi mangkir kerja selama tahun 2019, ada banyak karyawan yang mangkir kerja. Selain itu budaya organisasi yang diterapkan juga kurang efektif, kode Integrity yang ada dalam perusahaan menurut para karyawan merupakan budaya yang paling tidak efektif dalam penerapannya selain itu juga tidak adanya alat ukur khusus yang dapat menentukan apakah suatu budaya organisasi yang diterapkan sudah berjalan secara efektif.

Berdasarkan data-data yang telah disampaikan, penelitian ini akan berfokus terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II. Dan selanjutnya adalah dengan

meneliti pada budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Dari uraian masalah pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT. Pelindo II Tanjung Priok?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok?
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok?
5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo II Tanjung Priok ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki beberapa tujuan, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.

6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada pihak terkait, diantaranya:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja serta beberapa faktor yang mempengaruhinya guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok dan akademisi antara lain:

1.6.2.1 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia, dengan menjadikannya sebagai bahan referensi untuk perusahaan agar di masa yang akan datang perusahaan dapat lebih tepat dalam menerapkan budaya organisasi dan disiplin kerja dengan suatu kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk lebih lanjut meningkatkan kinerja karyawan akan pekerjaan yang mereka lakukan dengan lebih memperhatikan teknologi digital.

1.6.2.2 Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi guna menambah wawasan, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia tentang budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan dan penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk peneliti-peneliti sejenis di masa yang akan datang.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini mencakup:

1.7.1 Variabel

Penelitian ini memiliki variable Independen dan Dependen, Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja merupakan variable Independen dan Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen.

1.7.2 Objek Penelitian

Pada penelitian ini, penulis berfokus pada objek berbentuk perseroan yaitu PT. Pelindo II Tanjung Priok atau biasa disebut IPC.

1.7.3 Lokasi

Kantor pusat PT. Pelindo II berlokasi Jl. Pasoso No.1 Tanjung Priok Jakarta Utara, Jakarta 14310.

1.7.4 Periode Penelitian

Periode penelitian terhadap PT. Pelindo II berkisar Februari 2020 hingga Agustus 2020.

1.8 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, dikemukakan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dari penelitian dan juga kegunaan penelitian. Data dan fakta disajikan pula dibab ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tinjauan terhadap obyek studi, latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian, metode pengumpulan data serta teknik analisis data untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan teknik analisis yang ditetapkan dan selanjutnya dilakukan pembahasan tentang hasil analisis tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian Penutup mencakup dua sub bab, di antaranya Kesimpulan dan Saran. Bab ini berisi penarikan kesimpulan atas hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, disertai dengan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang.