

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo PT IPC TPK

(Sumber : <https://www.ipctpk.co.id/>)

PT IPC Terminal Petikemas didirikan pada tanggal 10 Juli 2013 melalui Akta Pendirian No.25 yang dibuat di hadapan Nur Muhammad Dipo Nusantara Pua Upa, S.H., M.Kn., notaris di Jakarta, dan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Keputusan No. AHU-40641.AH.01.01.Tahun 2013 tanggal 25 Juli 2013. Perusahaan didirikan sebagai upaya dari pendiri sekaligus entitas induk, PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) (Indonesia Port Company, “IPC”) untuk memberikan pelayanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi antar pelabuhan dan dikelola secara profesional. Perusahaan telah memiliki izin Badan Usaha Pelabuhan (BUP) melalui Keputusan Menteri Perhubungan No. KP 853 Tahun 2014 tanggal 13 November 2014, yang memberikan izin kepada Perusahaan untuk menyediakan jasa pengelolaan terminal dan fasilitas pelabuhan lainnya. Hingga akhir tahun 2017, Perusahaan mengelola terminal petikemas di 5 (lima) pelabuhan, yaitu

Pelabuhan Pontianak, Pelabuhan Pajang, Pelabuhan Palembang, Pelabuhan Teluk Bayur, dan Pelabuhan Jambi. Selain itu, Perusahaan memiliki saham di PT New Priok Container Terminal One (NPCT1) sebesar 51,00%. NPCT1 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penanganan bongkar muat petikemas dan berlokasi di Kali Baru, Tanjung Priok.

(Sumber : <https://www.ipctpk.co.id/annual-report-pt-ipc-terminal-petikemas-tahun-2017/>. Diunduh pada tanggal 30/10/2019)

### **1.1.2 Visi dan Misi PT IPC Terminal Petikemas**

a. Visi

“Menjadi Menjadi Operator Terminal Peti Kemas Berstandar Internasional yang Unggul dalam Operasional dan Layanan”

b. Misi

“Sebagai operator terminal petikemas yang dapat memberikan nilai tambah maksimal bagi seluruh pemangku kepentingan secara berkesinambungan dalam mendukung perekonomian nasional”

### **1.1.3 Bidang Usaha PT IPC Terminal Petikemas**

Bidang usaha utama PT IPC Terminal Pertikemas adalah sebagai berikut :

a. Jasa Bongkar Muat

Kegiatan pelayanan bongkar muat barang sejak dari kapal hingga saat menyerahkan kepada pemilik barang. Adapun fitur sebagai berikut:

- (1) *Stevedoring*: Kegiatan yang dilakukan sejak dmembongkar/memuat di palka kapal hingga melepas ganco ke dermaga
- (2) *Corgodoring*: Menyusun barang sejak dari dermaga hingga ke gudang/lapangan atau sebaliknya.
- (3) *Receiving/Delivery*: Pekerjaan menyerahkan atau menerima barang di pintu gudang lini I dari/ke atas truk atau sebaliknya.

b. Pelayanan Dermaga

Pelayanan penanganan barang di dermaga. Dengan mengatur kelancaran arus barang di dermaga

c. Jasa Penumpukan

Jasa penumpukan barang di gudang sampai dengan dikeluarkan dari tempat penumpukan untuk dimuat atau diserahkan kepada pemiliki. Dengan fitur :

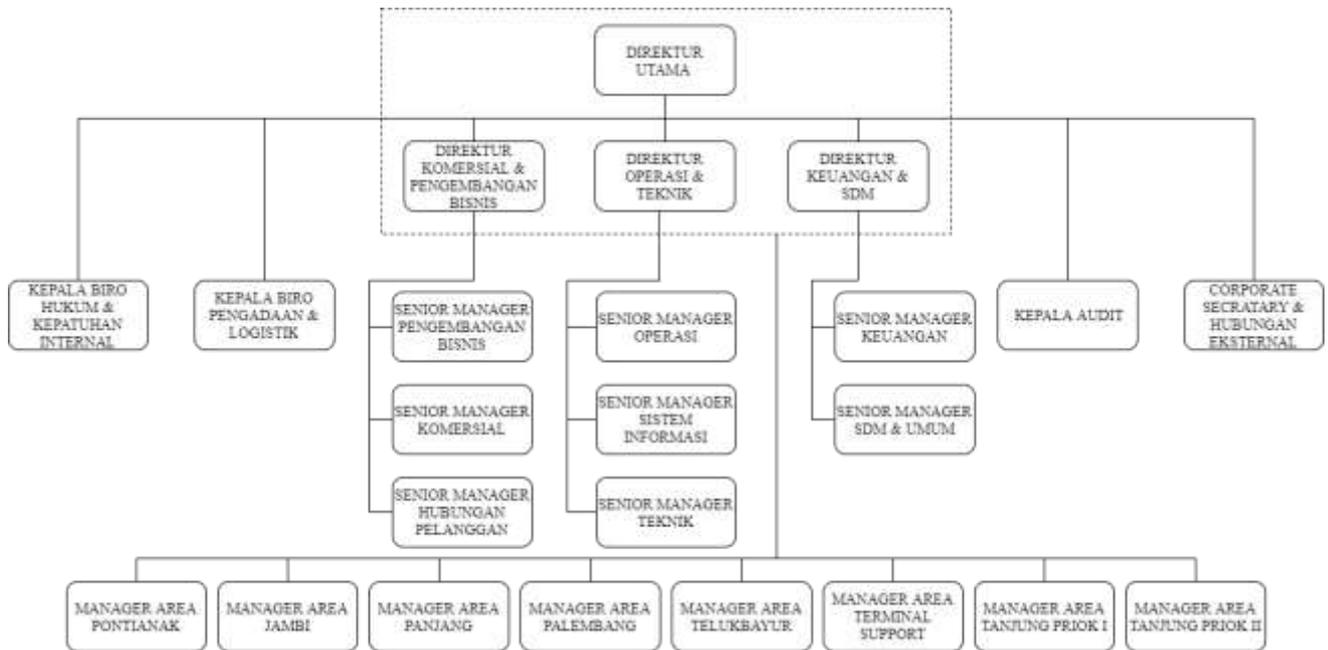
q

(2) Mengatur penggunaan dan ketertiban ruang penumpukan

(3) Meneliti kebenaran jumlah koil ukuran, kondisi kemasan dan jenis barang yang keluar/masuk ke dan dari tempat penumpukan serta ukuran barang yang dibongkar muat

(4) Memungut dan menerima sewa penumpukan dan uang dermaga sesuai ketentuan yang berlaku

### 1.1.4 Struktur Organisasi PT IPC Terminal Petikemas



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT IPC TPK

Sumber : <https://www.ipctpk.co.id/>

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan semakin ketatnya persaingan menyebabkan banyak munculnya pesaing – pesaing bisnis dan akhir – akhir ini tumbuh dengan sangat signifikan. Hal ini membuat perusahaan harus dapat bersaing dengan menciptakan keunggulan kompetitif. Tantangan lain yang harus dihadapi adalah bagaimana caranya agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya. Perkembangan kemampuan teknologi informasi saat ini diharapkan perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya dengan tidak hanya bergantung dari kualitas produk dan jasa, tetapi juga dari segi kualitas pelayanan untuk dijadikan keunggulan kompetitif (Dewi, 2015). Dalam persaingan bisnis ini, perusahaan dihadapkan dengan kompetitor yang berfokus pada penyedia jasa terminal petikemas seperti PT SAMUDERA PORTS, PT Prima Terminal Petikemas, PT Berlian Jasa Terminal Indonesia, PT Nusantara Terminal Service, dan Terminal Petikemas Surabaya. Perusahaan yang dapat bertahan hanyalah perusahaan yang memiliki nilai kreatif dan inovatif karena nantinya akan menjadi jawaban di era Revolusi Industri yang terus berkembang (Ibda, 2018). Oleh karena itu, perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan untuk mencapai keberhasilan perusahaan dan juga mempertahankan eksistensinya.

Kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah kualitas sumber daya yang ada di dalamnya. Sumber daya tersebut yang akan digunakan oleh perusahaan untuk membantu dalam menghadapi tantangan dalam persaingan. Karena dianggap sebagai suatu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, manusia bagi suatu perusahaan sering dinyatakan sebagai aset yang sangat berharga atau sering diistilahkan dengan *human asset* (Kadir *et al*, 2017). Selain itu Rozalinda (2016) mengatakan sumber daya manusia merupakan kekayaan (aset) utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik

Sumber daya manusia menjadi penentu bagi perusahaan untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan, untuk dapat mewujudkan keberhasilan perusahaan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu berkontribusi kepada perusahaan. Menurut Sapitri (2016) setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak terampil, berkontribusi tinggi, serta memiliki kinerja yang baik. Hal serupa juga

diungkapkan oleh Nathania (2018) kinerja karyawan yang sangat baik menjadi salah satu sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan. Dari kedua pernyataan tersebut maka sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dapat memberi dukungan kepada keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi unsur utama untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nguyen *et al.* (2019) mengatakan bahwa budaya organisasi secara keseluruhan dan komitmen organisasi memiliki dampak paling kuat pada kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Olawuyi dan Shakur (2017) budaya organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lainnya seperti lingkungan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Platis *et al.*, 2015). Menurut Albrecht *et al.* (2015) bahwa mengelola *employee engagement and training and development* merupakan faktor terpenting bagi sebagian besar perusahaan, terkhusus perusahaan yang berbasis layanan karena sangat berpotensi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian lain mengatakan bahwa faktor organisasi, faktor individu, dan motivasi adalah faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Gitongu *et al.*, 2016)

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Saleem *et al.* (2019) kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi melalui efek mediasional BI (*behavioral integrity*). Ismail *et al.* (2019) juga menunjukkan efek positif yang signifikan dari keterlibatan karyawan terhadap kinerja. Namun, analisis mediasi menggunakan metode *bootstrap* telah menunjukkan bahwa kreativitas telah sepenuhnya memediasi hubungan antara keterlibatan dan kinerja. Selain itu, Sharma (2020) menemukan bahwa manajemen kompensasi memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan, sehingga menghasilkan peningkatan keseluruhan peningkatan kinerja tenaga kerja.

Budaya organisasi adalah faktor yang mempengaruhi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, karena dengan peranan budaya organisasi yang kuat setiap karyawan mengetahui dengan baik tujuan perusahaan yang akan dicapainya (Adinata, 2015). Penelitian lain yang meneliti hubungan budaya organisasi dan

kinerja karyawan dilakukan oleh Stephen (2016) menemukan bahwa perusahaan yang mempraktikkan klan atau budaya pendukung cenderung mengalami tingkat kinerja yang tinggi, budaya ini mendorong karyawan untuk menjadi inovatif dan juga mendukung sosialisasi dan kerja tim.

Penelitian lain yang dilakukan di USA pada industri restoran menghasilkan penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan (Jogaratnam, 2017). Meneka dan Chandrika (2015) melakukan penelitian di perusahaan apparel India yang menghasilkan budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Khalif *et al.* (2017) di University of Somalia menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uddin *et al.* (2013) juga melakukan penelitian di perusahaan telekomunikasi Bangladesh menghasilkan bahwa budaya organisasi merupakan pendekatan sistem terbuka yang memiliki hubungan interdependen dan interaktif dengan produktivitas dan kinerja karyawan. Selanjutnya Shahzad (2014) melakukan penelitian di Pakistan dan menyimpulkan seluruh dimensi budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain di Kenya yang dilakukan oleh Wambugu (2014) menghasilkan hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada perusahaan Wärtsilä.

Selain budaya organisasi, telah ditemukan juga penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *employee engagement* atau keterlibatan karyawan juga memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Ditemukan adanya integrasi komponen perilaku yang berbeda, seperti komitmen, keterlibatan, keterikatan, upaya diskresi, energi, sikap positif dan kehadiran psikologis, yang mengarahkan potensi karyawan ke dalam kinerja karyawan yang secara positif terkait dengan keberhasilan perusahaan (Gupta dan Sharma, 2016).

Penelitian terdahulu yang meneliti hubungan *employee engagement* atau keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan di UK yaitu Shantz *et al* (2013) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat otonomi tinggi, dan keterlibatan lebih baik akan berakibat pada peningkatan peringkat kinerja yang lebih tinggi.. Hal serupa juga diungkapkan oleh Muduli *et al.* (2016) yang

melakukan penelitian di India bahwa dengan menyelaraskan *employee engagement* atau keterlibatan karyawan dengan sistem kerja berkinerja tinggi akan meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian selanjutnya dilakukan Akhtar *et al.* (2016) yang dilakukan di Pakistan menghasilkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Cesário dan Chamber (2017) melakukan penelitian di Portugal, menunjukkan adanya hasil positif yang kuat antara *employee engagement* atau keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Terdapat penelitian lain di China yang menghasilkan hubungan positif dari kepuasan kerja yang positif dan keterlibatan karyawan yang tinggi dengan sistem kerja berkinerja tinggi (Huang *et al.*, 2018) dan Caroline *et al.* (2015) menemukan bahwa keterlibatan karyawan memoderasi hubungan antara penyimpanan pengetahuan, pengambilan dan kinerja karyawan. Shmailan (2016) melakukan penelitian di Saudi Arabia mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan juga dapat berkontribusi untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan menjadikan karyawan memiliki kinerja lebih baik. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Alagaraja dan Shuck (2015) di USA menyebutkan bahwa praktek sumber daya manusia yaitu keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja individu setiap karyawan.

Penelitian lain di Itali yang dilakukan oleh Lucifora dan Origo (2015) menghasilkan efek pada produktifitas memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja perusahaan berdasarkan ukuran perusahaan, afiliasi industri, dan kepadatan serikat pekerja. Pada penelitian yang dilakukan Kibichii *et al.* (2016) di Turkana menunjukkan sistem penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan dan produktifitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kayar dan Bulur (2017) melakukan penelitian di Turkey pada perusahaan industri pakaian yang menekankan nilai penentuan yang sempurna dari penilaian kinerja karyawan dan kehilangan tingkat waktu produktif, sehingga perusahaan akan lebih berhati-hati dalam menghitung waktu standar produktifitas dan akan dapat mencapai target perusahaan. Hal tersebut menunjukkan arah hubungan positif antara produktifitas kerja dan kinerja karyawan. Malaolu dan Ogbuabor (2013) melakukan penelitian terhadap staf bank di Nigeria dan menyimpulkan bahwa pengembangan produktivitas tenaga kerja memainkan peran

penting dalam meningkatkan kinerja staf bank Nigeria. Tahir *et al.* (2014) juga melakukan penelitian di Pakistan dan menghasilkan pentingnya bagi organisasi untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi agar mampu untuk menghasilkan kinerja yang baik dengan demikian efisiensi organisasi akan meningkat. Penelitian lain yang dilakukan Samnani dan Singh (2014) di Canada mendapatkan hasil bahwa dengan meningkatnya kompetisi, organisasi perlu meningkatkan tingkat kinerja agar tetap kompetitif, produktivitas karyawan merupakan variabel yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan pada organisasi

Adapun penelitian lain yang dilakukan Krekel *et al.* (2019) menemukan adanya korelasi positif yang kuat antara kepuasan karyawan dengan perusahaan dan produktivitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Menurut Jacobs *et al.* (2016) menjelaskan secara khusus bahwa baik buruknya produktivitas karyawan akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan. Selain itu, Hooi dan Leong (2017) mengungkapkan bahwa implementasi *total productive* secara bertahap berpengaruh kepada keterlibatan karyawan, perencanaan yang tepat, pelaksanaan yang benar, dan peningkatan berkelanjutan, pada akhirnya meningkatkan indikator kinerja secara signifikan. Selanjutnya Odhiambo (2015) berpendapat bahwa memperbaiki penilaian, penghargaan, dan meningkatkan produktivitas karyawan secara efektif akan meningkatkan kinerja karyawan. Nwokocha (2016) berpendapat bahwa sistem penghargaan dan produktivitas karyawan dalam perusahaan harus dirancang dengan strategi yang diartikulasikan yang harus tertanam dalam budaya organisasi dengan adil dan memadai bagi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan lain antara budaya organisasi dan *employee engagement* menurut Meng dan Berger (2019) budaya yang mendukung keterlibatan dan kepercayaan kinerja adalah yang memahami nilai hubungan masyarakat, berbagi kekuatan pengambilan keputusan, mempraktikkan komunikasi dua arah, dan merangkul keanekaragaman. Selain itu, Kelepile (2015) menjelaskan hubungan lain antara budaya organisasi dan produktivitas bahwa ada korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas dan manajemen kualitas. Melalui penjelasan diatas terkait hubungan budaya organisasi *employee*

*engagement* dan produktivitas maka penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi *employee engagement*. Hal tersebut perusahaan perlu memperhatikan nilai-nilai yang dijadikan budaya agar menghindari kurangnya keterlibatan yang berdampak pada berkurangnya keterikatan karyawan dengan tujuan perusahaan. Kemudian budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas, maka perusahaan perlu memperhatikan penetapan aturan dalam budaya yang diberikan kepada karyawan untuk menghindari pelanggaran terhadap norma yang telah ditentukan yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

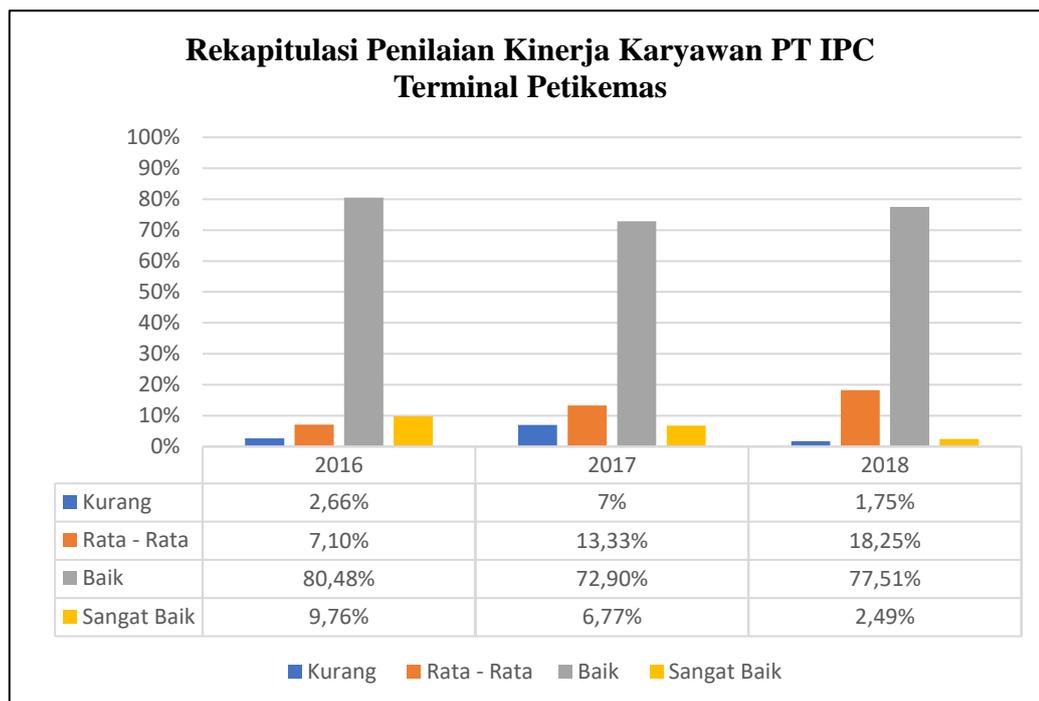
Tinggi rendahnya kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi *employee engagement* dan produktivitas merupakan bentuk hubungan yang dapat mendorong karyawan agar dapat memiliki kinerja tinggi. Maka perusahaan diharapkan dapat memperhatikan tingkat implementasi budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengevaluasi tingkat *employee engagement* dan produktivitas karyawan agar dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menjaga performa terbaik perusahaan maka diperlukan juga pengelolaan yang baik pada faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah dijelaskan di atas. Sebelum menentukan PT IPC Terminal Petikemas menjadi objek penelitian, penulis melakukan survei dengan mewawancarai Pak Bima sebagai Asisten Senior Manager SDM. Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dengan kategori baik di PT IPC Terminal Petikemas dari tahun 2016-2018 masih mengalami fluktuasi, dan untuk kinerja dengan kriteria sangat baik dari tahun 2016-2018 terus mengalami penurunan. Penulis tertarik untuk mengajukan PT IPC Terminal Petikemas sebagai objek penelitian karena dari hasil wawancara yang telah dilakukan dan penulis ingin meneliti mengenai budaya organisasi *employee engagement* dan produktivitas terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Adapun penilaian kinerja karyawan pada PT IPC Terminal Petikemas, berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT IPC Terminal Petikemas :

Tabel 1. 1 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Range Nilai	Keterangan
0% – 25%	Kurang
25,1% – 50%	Rata-Rata
50,1% – 75%	Baik
75,1% – 100%	Sangat Baik



Gambar 1. 3 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT IPC Terminal Petikemas

*Sumber : Data olahan penulis, 2020*

Berdasarkan gambar diatas, dijelaskan bahwa kinerja karyawan dari tahun 2016 hingga tahun 2018 kriteria “Sangat Baik” mengalami penurunan. Berawal dari 9,76% pada tahun 2016, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 6,77%, lalu kembali menurun pada tahun 2018 menjadi 2,49%. Kriteria “Baik” mengalami kondisi fluktuatif dimana adanya penurunan ada tahun 2017 dari 80,48% menjadi 72,90% dan mengalami peningkatan pada tahun 2018 menjadi 77,51%. Pada kriteria “Rata – Rata” mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2016 7,1% meningkat menjadi 13,33% pada tahun 2017 dan meningkat kembali pada tahun 2018 menjadi 18,25%.

Kinerja karyawan pada PT IPC Terminal Petikemas berperan penting untuk mencapai keberhasilan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk

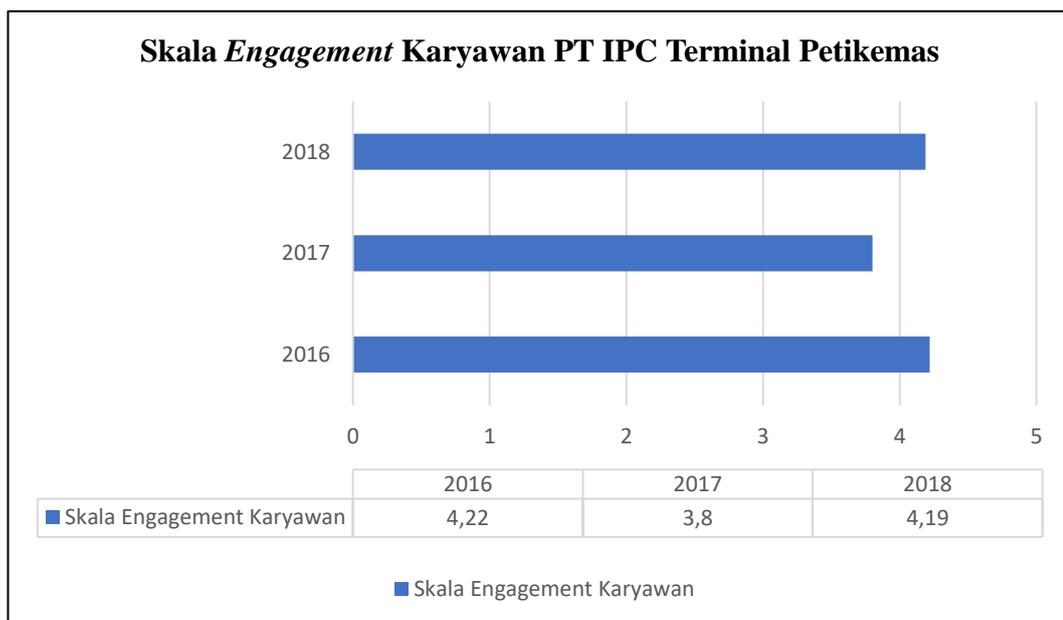
dapat memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan implementasi budaya organisasi, tingkat *employee engagement* dan produktifitas karyawan dalam bekerja agar dapat memaksimalkan hasil kerjanya. Hal tersebut perlu diperhatikan agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan di dunia bisnis.

Penulis memilih variabel budaya organisasi, *employee engagement*, dan produktifitas karena karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan yang merasa senang jika terlibat dengan pekerjaan, dan karyawan dengan tingkat produktifitas yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk membantu perusahaan mencapai keberhasilan.

Adapun penilaian *employee engagement* yang dilakukan oleh perusahaan PT IPC Terminal Petikemas dengan menggunakan skala dan kriteria sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Krite Kriteria Penilaian *Employee Engagement*

Skala	Kriteria
4,01 – 5,00	Sangat Terikat ( <i>Fully Engaged</i> )
3,01 – 4,00	Terikat ( <i>Engaged</i> )
2,01 – 3,00	Tidak Terikat ( <i>Not Engaged</i> )
1,00 – 2,00	Sangat Tidak Terikat ( <i>Actively Disengaged</i> )



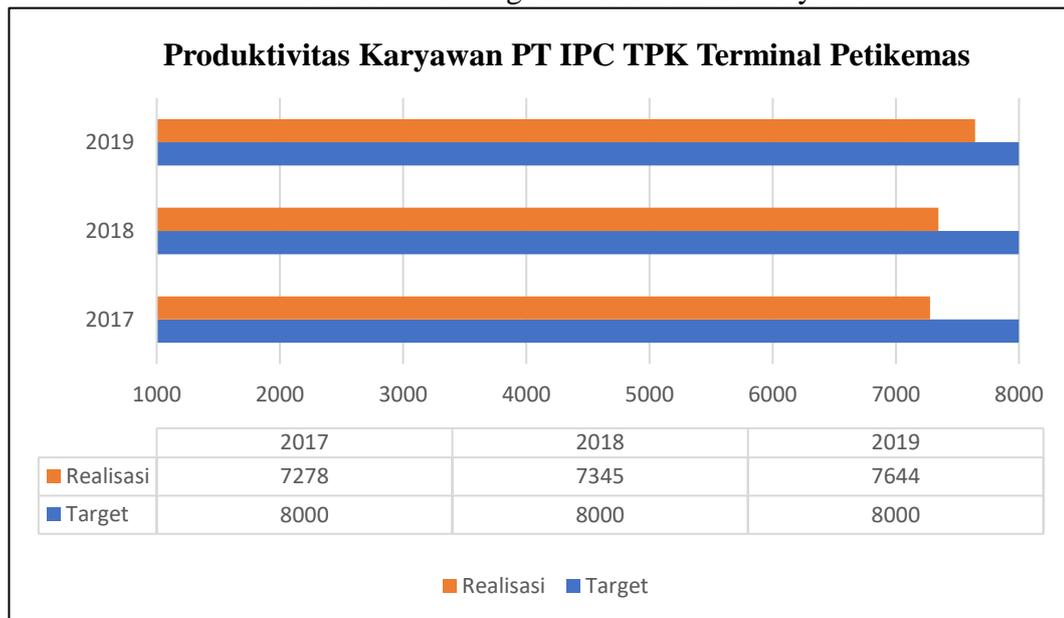
Gambar 1. 4 Skala Employee Engagement PT IPC Terminal Perikemas

*Sumber : Data olahan penulis, 2020*

Berdasarkan gambar diatas, dijelaskan bahwa pada tahun 2016 skala *employee engagement* PT IPC Terminal Petikemas 4,22 dengan kriteria sangat terikat (*fully engaged*). Pada tahun 2017, skala *employee engagement* PT IPC Terminal Petikemas mengalami penurunan menjadi 3,8 dengan kriteria terikat (*engaged*). Kemudian pada tahun 2018 skala *employee engagement* PT IPC Terminal Petikemas mengalami peningkatan menjadi 4,19 dengan kriteria sangat terikat (*fully engaged*).

Berdasarkan berbagai pendapat dari para ahli yang telah dijelaskan, penting untuk perusahaan menjaga dan meningkatkan tingkat produktifitas tenaga kerja agar kinerja perusahaan dapat terus meningkat. Hasil wawancara dengan staf SDM PT IPC Terminal Petikemas bahwa PT IPC Terminal Petikemas memiliki skala produktifitas yang diukur pada karyawannya, sebagai berikut :

Gambar 1. 5 Tingkat Produktivitas Karyawan



Sumber : Data olahan penulis, 2020

Berdasarkan gambar diatas, dijelaskan bahwa pada tahun 2017 angka realisasi produktifitas sebesar 7278 lebih rendah dibandingkan dengan target kerja yang telah ditetapkan sebesar 8000. Kemudian pada tahun 2018 angka realisasi mengalami kenaikan mencapai 7345, namun hasil realisasi masih di bawah target yang ditetapkan. Tahun 2019 angka realisasi kembali meningkat dengan perolehan angka realisasi mencapai 7644. Berdasarkan rekapitulasi hasil realisasi

produktifitas karyawan dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2017 hingga tahun 2019 angka realisasi belum pernah mencapai target yaitu 8000

Selain produktivitas karyawan, faktor lain yang menentukan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. PT IPC Terminal Petikemas memiliki budaya organisasi yang disebut dengan “PASTI” dengan lima nilai didalamnya, yaitu Prioritas Pelanggan, Aksi, Sinergi, *Teamwork*, Integritas. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 3 Budaya Organisasi PT IPC Terminal Petikemas

No	Nilai Budaya Organisasi	Perilaku Utama
1	Prioritas Pelanggan	1. Menciptakan kepuasan pelanggan 2. Memberikan pelayanan lebih
2	Aksi	1. Cepat, tepat dan aman dalam pencapaian target 2. Berinovasi dalam menghadapi tantangan
3	Sinergi	1. Kolaborasi yang berdampak positif bagi perusahaan
4	<i>Teamwork</i>	1. Kemauan saling bekerja sama 2. Menciptakan komunikasi timbal balik
5	Integritas	1. Melakukan pekerjaan secara baik dan benar 2. Bekerja secara professional, efisien

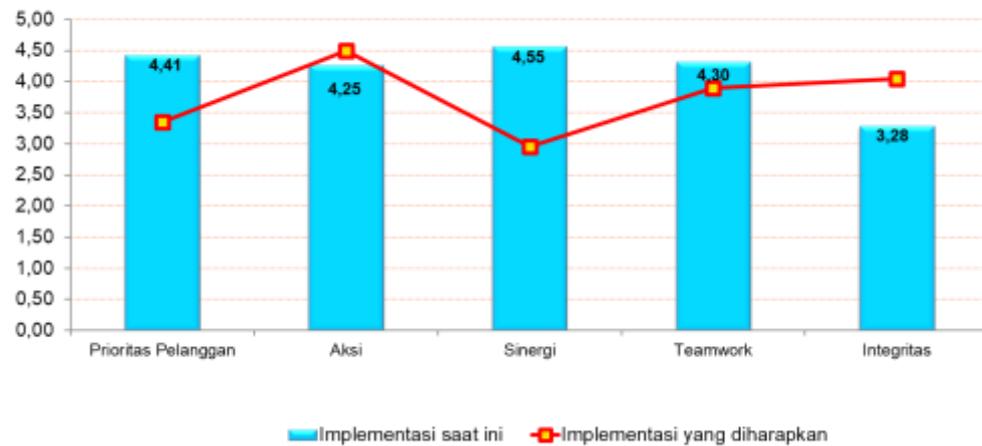


Gambar 1. 6 Logo Budaya Organisasi PT IPC Terminal Petikemas “PASTI”

*Sumber : Data Internal PT IPC Terminal Petikemas*

Berikut adalah data tingkat implementasi budaya organisasi pada PT IPC Terminal Petikemas periode 2019 dalam gambar di bawah ini

## Implementasi Budaya Organisasi P.A.S.T.I PT IPC Terminal Petikemas



Gambar 1. 7 Implementasi Budaya Organisasi

*Sumber : Diolah dari Data Internal PT IPC Terminal Petikemas*

Berdasarkan data yang disajikan pada gambar diatas diketahui bahwa terdapat lima nilai budaya organisasi pada PT IPC Terminal Petikemas, yaitu Prioritas Pelanggan, Aksi, Sinergi, *Teamwork*, dan Integritas. Terdapat dua nilai budaya organisasi pada PT IPC Terminal Petikemas yang belum mencapai target yang diharapkan, yaitu Aksi dan Integritas. Tingkat implementasi yang diharapkan pada nilai Aksi yaitu sebesar 4,50 sedangkan implementasi yang dicapai yaitu sebesar 4,25 artinya masih terdapat gap 5,6% dari target yang diharapkan perusahaan. Kemudian untuk tingkat implementasi yang diharapkan pada nilai Integrasi yaitu sebesar 4,00 sedangkan implementasi yang dicapai yaitu sebesar 3,28 artinya masih terdapat gap 18% dari target yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena – fenomena yang telah dijelaskan dan penelitian – penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, *employee engagement*, dan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT IPC Terminal Petikemas dengan judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT IPC Terminal Petikemas”**

### 1.3 Perumusan Masalah

Budaya Organisasi, *employee engagement*, dan produktivitas merupakan hal penting dalam perusahaan. Dengan diterapkannya budaya organisasi, besarnya tingkat *employee engagement* yaitu karyawan yang memiliki tingkat keterikatan

yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, dan meningkatnya tingkat produktivitas karyawan, perusahaan dapat menargetkan peningkatan kinerja secara signifikan di setiap tahunnya. Tetapi apabila kurangnya pemahaman akan budaya organisasi perusahaan, tidak adanya *employee engagement* atau tidak adanya karyawan yang merasa terikat dalam melakukan setiap pekerjaannya, dan menurunnya tingkat produktivitas karyawan maka kinerja perusahaan akan menurun.

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa variabel *employee engagement*, dan produktivitas masih terjadi fluktuasi, dengan hal yang menjadi perhatian penting bagi perusahaan seperti masih adanya kriteria *engaged* pada tingkat *employee engagement* pada tahun 2017, dan belum ada karyawan yang mencapai hasil tingkat produktivitas maksimal. Kemudian pada tingkat implementasi budaya organisasi terdapat dua nilai, yaitu Aksi dan Integrasi yang belum mencapai hasil implementasi yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan diatas penulis ingin mengidentifikasi lebih lanjut mengenai budaya organisasi, *employee engagement*, dan produktivitas serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT IPC Terminal Petikemas.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis, maka penulis merumuskan beberapa pertanyaan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Bagaimana tingkat Budaya Organisasi pada PT IPC Terminal Petikemas?
2. Bagaimana tingkat *Employee Engagement* di PT IPC Terminal Petikemas ?
3. Bagaimana tingkat Produktivitas Karyawan di PT IPC Terminal Petikemas ?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan Produktivitas terhadap peningkatan Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dengan melakukan penelitian ini berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui tingkat budaya organisasi pada PT IPC Terminal Petikemas
2. Mengetahui tingkat *employee engagement* karyawan PT IPC Terminal Petikemas
3. Mengetahui tingkat produktivitas karyawan di PT IPC Terminal Petikemas
4. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement* dan Produktivitas terhadap kinerja karyawan. secara parsial dan simultan

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pemahaman,serta pengetahuan bagi peneliti mengenai hubungan pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, dan Produktivitas terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang didapat pada saat perkuliahan dan membandingkan teori dengan kenyataan yang terjadi.

### **1.6.2 Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan pemikiran kepada manajemen perusahaan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dalam hal Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, Produktivitas, dan kinerja karyawan agar sesuai harapan dan tujuan perusahaan.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini bertempat di PT IPC Terminal Petikemas yang beralamat di Jl. Raya Pelabuhan, 23 Tanjung Priok, Jakarta, 14310

### **1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian**

Penelitian ini membutuhkan waktu maksimal enam bulan, mulai dari bulan November 2019 sampai dengan April 2020, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, *Employee Engagement*, dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan

## **1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Garis besar mengenai isi dari penelitian ini dikemukakan susunan dan rangkaian masing – masing bab sebagai berikut :

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

BAB II membahas teori-teori yang berkaitan dengan penelitian serta mendukung pemecahan permasalahan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

BAB III membahas pendekatan, metode serta teknik yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis data yang akan menjawab serta menjelaskan masalah pada penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

BAB IV menjelaskan langkah-langkah pengolahan data dan analisis data setelah melalui proses pengolahan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

BAB V membahas kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta menyadikan saran atau rekomendasi terkait hasil penelitian.