

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Perhatian yang besar pada pengembangan pada SDM diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana karyawan tersebut berada. Kinerja karyawan yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja karyawan (A. Putri et al., 2024).

Dunia disibukkan dengan persaingan di berbagai aspek tak terkecuali persaingan antar sumber daya manusia. Dunia seakan menjadikan manusia sebagai produk olahan yang bisa didaur ulang. Artinya bahwa kemampuan manusia secara fisik maupun daya pikir dipertaruhkan untuk menjaga keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Berbagai pendidikan, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk dapat menumbuhkan SDM yang berkualitas dan dapat bersaing (Karauwan, 2021).

Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus (PPS Bungus) merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang pelabuhan perikanan di bawah pembinaan Direktur Jenderal

Perikanan Tangkap, Kementerian Kelautan dan Perikanan. Fungsi utama PPS Bungus mencakup keberadaan kapal perikanan, pemeriksaan dan pelayanan jasa, pemeriksaan jenis grade ikan, inspeksi, pembongkaran ikan, dan pemasaran ikan. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan RI No.26.1/MEN/2001 tanggal 1 Mei 2001, PPS Bungus memiliki tugas pokok dalam melakukan koordinasi dan fasilitas, peningkatan produksi, serta pemasaran hasil perikanan tangkap di wilayahnya, termasuk pengawasan pemanfaatan sumberdaya penangkapan untuk pelestariannya.

Budaya organisasi yang dianut dalam organisasi atau perusahaan dapat memberikan pengaruh yang kuat atau lemah, organisasi yang memiliki budaya yang kuat berarti budaya organisasi akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggota organisasinya (Kusmawardani, 2021).

Budaya organisasi yang berkembang di dalam organisasi dapat menunjang kinerja karyawan. Seluruh institusi memiliki sebuah budaya dan dalam tradisi itu memiliki dampak yang berarti pada sikap dan tingkah laku anggota-anggota institusi tersebut, budaya ini terus berlangsung dari awal generasi diturunkan ke generasi penerusnya. Budaya organisasi merujuk kepada sebuah sistem nilai bersama yang diyakini oleh anggota organisasi yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut dan berbeda dengan organisasi yang lain (Girsang et al., 2021).

PT. Dempo Andalas Samudera merupakan perusahaan unit pengolahan hasil perikanan terpadu yang mengolah hasil tangkapan ikan nelayan di pesisir pantai Sumatera Barat. PT. Dempo Andalas Samudera berdiri pada tanggal 11 September 2006 sebagai perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengolahan hasil perikanan. PT. Dempo Andalas Samudera berlokasi di kawasan Pelabuhan Perikanan Samudera (PPS) Bungus, Jalan Raya Padang Painan Km. 16 Padang. Sebagai perusahaan eksportir pengolahan hasil perikanan berstandar internasional, perusahaan harus mampu menciptakan produk dengan kualitas yang sangat tinggi (Alparedi et al., 2024).

Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini yang semakin cepat dan berakibat juga pada perubahan budaya. Sehingga organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Percepatan perubahan budaya perusahaan, kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh budaya organisasi saja tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen organisasi yang dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi (Akpa et al., 2021).

Budaya organisasi yang ada di banyak perusahaan saat ini membentuk perilaku karyawan. Sehingga ketika seorang karyawan berada di perusahaan, harus mampu mengikuti kebiasaan dan budaya yang mendominasi di perusahaan tersebut. Padahal budaya yang mendomasi tersebut belum tentu sesuai dengan karakteristik individu karyawan itu, namun harus menyesuaikan budaya yang

mendominasi tersebut. Perbedaan atau kekurangan dari budaya organisasi tersebut menyebabkan terganggunya interaksi antar sesama rekan kerja. Kelompok rekan kerja yang terbiasa akan budaya tersebut tidak mempermasalahkan, namun muncul masalah dari perilaku adaptasi dari karyawan (Meutia & Narpati, 2021) dalam (Novianti et al., 2023).

Tabel 1. 1
Daftar Absensi Karyawan PT. Dempo
Andalas Samudera Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Jam Kerja	Jumlah Absen (Hari)	Persentase Absen (%)
Januari	67	26	208	8	3,84
Februari	66	22	176	9	5,11
Maret	63	27	216	5	2,31
April	67	25	200	6	3
Mei	65	25	200	9	4,5
Juni	66	24	192	8	4,16
Juli	67	25	200	10	5
Agustus	66	23	184	15	8,15
September	67	26	208	6	2,88
Oktober	64	26	208	9	4,32
November	66	26	208	7	3,36
Desember	67	24	192	11	5,72
Rata-Rata Absensi					4,36

Sumber: Data Internal PT. Dempo Andalas Samudra 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jam kerja yang ditetapkan oleh PT. Dempo Andalas Samudera adalah 8 jam per hari, dari pukul 08.00 WIB hingga 16.00 WIB. Perusahaan memberikan toleransi terhadap tingkat ketidakhadiran rata-rata bulanan sebesar 4% di antara karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat

ketidakhadiran karyawan PT. Dempo Andalas Samudera tidak dapat ditoleransi karena rata-rata ketidakhadiran karyawan per bulan melebihi 4% yaitu 5,11% pada Februari, 4,5% pada Mei, 4,16% pada Juni, 8,15% pada Agustus, 4,32% pada Oktober, dan 5,72% pada Desember. Dalam hal ini, alasan ketidakhadiran karyawan meliputi sakit, kebutuhan tertentu (izin), dan kurangnya alasan yang jelas (kelalaian). Hal ini juga dapat menunjukkan bahwa karyawan kurang merasa puas dengan kinerja atau pekerjaan mereka.

Upaya dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah sangat ditunjang oleh adanya kepuasan kerja pegawai, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Arifuddin, 2021).

Tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti meningkat gaji, memperluas kesempatan untuk berkarir atau dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk

didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja (Kerja et al., 2020)

Perusahaan akan selalu menaikkan produktivitas melalui konsistensi dalam menghasilkan kinerja terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitif dan faktor yang dianggap paling potensial dalam memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah sumber daya manusia, dan terkait dengan cara mengelola sumber daya tersebut. Kinerja karyawan ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu budaya organisasi mampu mendorong kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Alfian & Susanti, 2023).

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat (Afandi, 2018 : 74) dalam (Makkira et al., 2022).

Kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung, dapat dikatakan pula bahwa secara tidak