

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang mapan harus memiliki visi dan tujuan yang dirumuskan secara strategis untuk memfasilitasi operasi dan perluasannya. Konsekuensinya, sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang tidak hanya memfasilitasi terwujudnya visi dan tujuan organisasi tetapi juga merupakan aspek integral dari keberadaannya. Untuk mendapatkan hasil yang optimal, organisasi Indonesia menjadi lebih cerdas dalam pemilihan pegawai mereka. Sumber daya yang berkualitas dipilih untuk bersaing dan unggul (Matondang et al., 2023).

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi sebuah bisnis, dengan kapasitas yang melekat untuk berfungsi sebagai kekuatan dasar yang memfasilitasi pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia berkualitas tinggi sangat penting di tempat kerja untuk memenuhi tujuan organisasi, termasuk profesionalisme, kompetensi yang tinggi, dedikasi organisasi, dan ketekunan, sehingga memungkinkan perusahaan diakui atas kinerjanya yang patut dicontoh (Nur SP et al., 2020).

Peningkatan produktivitas dapat mengarah pada peningkatan kinerja melalui penguatan budaya perusahaan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitas saat melaksanakan kegiatan yang selaras dengan tugas yang diberikan. Kinerja adalah masalah signifikan di dalam organisasi atau institusi kinerja pekerja yang dapat diterima bukanlah kejadian otomatis melainkan hasil dari prosedur sistematis yang perlu ditinjau terus-menerus.

Kasmir (2019) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama jangka waktu tertentu. Banyak elemen yang mempengaruhi kinerja, antara lain skill dan keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Wijaya & Fauji, 2021).

Unsur utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi,

yang harus diakui karena berdampak langsung terhadap kepegawaian di lingkungan Dinas Sumber Daya Manusia Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan. Budaya organisasi mencakup pengetahuan sosial kolektif di dalam organisasi tentang aturan, konvensi, dan nilai-nilai yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan.

Aspek kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, yang harus dievaluasi karena berdampak langsung terhadap pekerja di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Bagian Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan. Kompetensi mengacu pada kapasitas sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Unsur ketiga yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja Dirjen Perhubungan Laut Bagian Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan memegang peranan penting bagi para pekerja. Lingkungan kerja terdiri dari beberapa kelompok yang dilengkapi dengan banyak fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi yang selaras dengan visi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kelanjutan produktivitas pegawai dan peningkatan kinerja pegawai (Matondang et al., 2023).

Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (DJPL) bagian SDM bertugas mengelola sumber daya manusia di lingkungan perhubungan laut, yaitu :

1. Perencanaan dan pengembangan SDM di sektor perhubungan laut
2. Pengelolaan administrasi kepegawaian
3. Pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai
4. Manajemen kinerja pegawai
5. Pembinaan jabatan fungsional
6. Pengelolaan sistem informasi kepegawaian

Unit ini memiliki peran penting dalam memastikan tersedianya SDM yang kompeten untuk mendukung operasional perhubungan laut di Indonesia.

**Tabel 1. 1**  
**Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Bagian**  
**Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan**  
**Tahun 2021-2023**

| No                      | Indikator Kinerja Pegawai                                 | Target | Realisasi |      |      |
|-------------------------|---|--------|-----------|------|------|
|                         |   |        | 2021      | 2022 | 2023 |
| 1                       | Memiliki inovasi dalam pengambilan resiko                 | 100%   | 80%       | 85%  | 90%  |
| 2                       | Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan          | 100%   | 90%       | 80%  | 85%  |
| 3                       | Memiliki suasana dan tersedia fasilitas kerja yang nyaman | 100%   | 80%       | 83%  | 90%  |
| 4                       | Memiliki kualitas yang baik dalam bekerja                 | 100%   | 90%       | 80%  | 83%  |
| Rata-rata nilai kinerja |   | 100%   | 85%       | 82%  | 87%  |

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 1.1, rata-rata kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Bagian Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan mengalami naik turun dan belum mencapai target yang ditentukan oleh Kementerian Perhubungan. Pada tahun 2021 memiliki presentase rata - rata sebesar 85%, tahun 2022 presentase kinerja mengalami penurunan menjadi 82%, dan tahun 2023 presentase kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 87%. Nilai rata-rata realisasi kinerja pegawai menunjukkan bahwa ada kenaikan dan penurunan dari tahun 2021-2023.

Budaya perusahaan yang berlaku di beberapa perusahaan saat ini mempengaruhi perilaku pegawai. Seorang pegawai harus mematuhi praktik dan budaya organisasi yang berlaku. Budaya yang berlaku mungkin tidak sejalan dengan ciri- ciri khusus pegawai, namun harus beradaptasi dengan budaya yang dominan. Variasi atau kekurangan dalam budaya organisasi mengakibatkan terganggunya interaksi rekan kerja. Keakraban rekan kerja dengan budaya tidak penting sebaliknya, masalah

muncul dari perilaku adaptif pekerja (G. A. M. Putri et al., 2023).

Budaya organisasi dicirikan oleh nilai-nilai kolektif, norma, keyakinan, dan perilaku yang memengaruhi lingkungan kerja organisasi. Ini menggambarkan identitas unik organisasi dengan mengintegrasikan cara orang terlibat, berkomunikasi, dan memahami pekerjaan mereka. Budaya organisasi menciptakan kerangka kerja yang memengaruhi pilihan, motif, dan interaksi individu di dalam organisasi. Organisasi yang dicirikan oleh budaya terbuka dan kolaboratif dapat mendorong komunikasi, inovasi, dan kerja tim yang transparan di antara tim. Sebaliknya, budaya formal dan hierarkis dapat menunjukkan standar yang kaku dan struktur organisasi yang terdefinisi dengan baik. Budaya organisasi memengaruhi identitas dan citra organisasi, memengaruhi produktivitas, kepuasan pegawai, dan kemampuan beradaptasi organisasi terhadap perubahan.

Kompetensi, dengan budaya perusahaan, mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi mengacu pada kemampuan kerja individu, termasuk pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja yang selaras dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah sintesis dari kemampuan, pengetahuan, dan sikap perilaku yang dapat dievaluasi dan digunakan selama krisis untuk meningkatkan keberhasilan organisasi, kinerja pegawai, dan kontribusi individu. Menurut Komara (2019), kompetensi pegawai mencakup sintesis keterampilan, sifat pribadi, dan pengetahuan, yang ditunjukkan melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi. Pegawai harus memiliki keterampilan atau kompetensi yang diperlukan untuk mencapai kinerja dan kesuksesan yang berkelanjutan dalam peran mereka. Dalam manajemen kinerja, karakteristik kompetensi secara signifikan mempengaruhi perilaku manusia dalam melaksanakan suatu tugas secara efektif.

Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan organisasi adalah suasana tempat kerja. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan secara langsung mempengaruhi individu. Sebaliknya, kinerja dapat berkurang jika lingkungan kerja tidak memadai. Lingkungan kerja memengaruhi keterlibatan organisasi, karena individu tidak mungkin merasa nyaman dalam lingkungan yang tidak mendukung. Perkembangan dan evolusi suatu organisasi terkait erat dengan lingkungannya.

Dengan kata lain, lingkungan dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi organisasi. Akibatnya, organisasi tidak boleh mengabaikan dimensi lingkungan. Lingkungan kerja adalah pengaturan di mana tugas dilakukan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan. Lingkungan operasional perusahaan sangat mempengaruhi kinerjanya karena transformasi dan kemajuan dalam masyarakat global kontemporer, organisasi menghadapi beberapa masalah yang belum pernah terjadi sebelumnya. Korporasi tidak dapat mengendalikan lingkungan oleh karena itu, ia harus beradaptasi dengannya. Mengingat isu-isu tersebut di atas, peneliti ingin melakukan studi berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian SDM Pada Dirjen Perhubungan Laut Kemenhub RI”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SDM DJPL Kementerian Perhubungan RI?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SDM DJPL Kementerian Perhubungan RI?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SDM DJPL Kementerian Perhubungan RI?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai hal-hal berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai SDM DJPL Kementerian Perhubungan RI.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai SDM DJPL Kementerian Perhubungan RI.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SDM DJPL Kementerian Perhubungan RI.

## 2. Kegunaan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini untuk digunakan oleh entitas seperti perusahaan, akademisi, dan masyarakat umum. Kegunaan dari penelitian ini adalah :

### a. Bagi Organisasi

Memberikan manfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai, mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan membantu instansi memahami pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga kebijakan dapat disusun lebih tepat.

### b. Bagi Peneliti

Memberikan kesempatan bagi peneliti untuk memperdalam pemahaman tentang konsep-konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja serta hubungannya dengan kinerja pegawai.

### c. Bagi Pengetahuan

Penelitian ini akan memperkaya kajian ilmiah tentang hubungan antara Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya pada institusi pemerintahan serta dapat memperkuat atau memvalidasi teori-teori yang telah ada mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana tiga variabel utama tersebut berkontribusi pada kinerja pegawai.