

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan, dan karyawan yang berkinerja tinggi akan sangat berkontribusi pada produktivitas, efisiensi, dan inovasi bisnis. Saat ini, perusahaan semakin banyak menggunakan survei internal dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan budaya kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja yang positif. Dalam upaya untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia, survei ini dimaksudkan untuk menilai kompetensi, potensi, dan kinerja karyawan. Perusahaan memerlukan organisasi atau perusahaan yang dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya manusianya untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Ini karena sumber daya manusia berusaha untuk memperoleh karyawan yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan ini.

Beberapa faktor, seperti budaya kerja, keterampilan, dan lingkungan kerja, sangat memengaruhi performa karyawan. Budaya kerja yang solid bisa membentuk sikap dan perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kualitas produk, karyawan perlu memiliki keterampilan yang mumpuni agar bisa menyelesaikan tugas dengan efektif. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Transformasi digital dan revolusi industri 4.0 membuat tantangan ketenagakerjaan di Indonesia semakin kompleks. Meski begitu, menurut data Kementerian Ketenagakerjaan RI, produktivitas tenaga kerja di Indonesia naik 4,8% dalam lima tahun terakhir. Peningkatan ini perlu terus didorong agar mampu bersaing di tingkat global. Di sektor manufaktur, khususnya industri galangan kapal, Indeks PMI sempat menurun pada pertengahan 2025. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan efisiensi dan kinerja sumber daya manusia di sektor tersebut.

Data BPS menunjukkan adanya perbaikan pasar tenaga kerja di Indonesia, dengan jumlah angkatan kerja mencapai 153 juta orang dan tingkat pengangguran terbuka turun menjadi 4,76% pada Februari 2025. Meskipun begitu, situasi ini juga menuntut peningkatan kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT PAL Indonesia harus memastikan bahwa budaya kerja, keterampilan, dan lingkungan kerja perusahaan mendukung kinerja karyawan secara optimal. Hal ini penting untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas serta daya saing perusahaan.

Kinerja berasal dari kata "*performance*", sementara ada pula yang mengartikan "kinerja" sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (Wibowo dalam Fizia & Muttaqijn, 2020). Kinerja secara umum didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepada karyawan, menurut (Wahyuni *et al.*, 2023). Kinerja adalah hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dan tercermin dari upaya yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan. Hasil kerja yang baik selama periode tertentu, diukur dari kuantitas dan kualitasnya, dapat meningkatkan semangat kerja dan membantu perusahaan mencapai sasarannya. Agar hal ini tercapai, diperlukan kerja sama tim dan komunikasi yang baik. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain kreativitas, minimnya konflik, komunikasi yang efektif, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan adalah komponen penting yang menentukan keberhasilan suatu bisnis, karena kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi sehingga memudahkan pencapaian tujuan bisnis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Budaya kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Marciano (2020), budaya kerja yang positif dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, sementara budaya yang kurang baik dapat berdampak negatif. Robbins dan Judge (2020) dalam buku mereka "*Organizational Behavior*" mendefinisikan budaya kerja sebagai sebuah sistem

nilai, keyakinan, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Sistem ini membedakan satu organisasi dengan yang lain dan secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, Nabila (2021) menjelaskan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan sangat bergantung pada integritas dan profesionalisme. Budaya yang efektif adalah yang selaras dengan kebutuhan pengembangan organisasi, karakteristik karyawan, dan kondisi eksternal. Karyawan diharapkan bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai, kebijakan perusahaan, dan kode etik profesi saat menjalankan tugasnya.

Keterampilan kerja merupakan investasi penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing dalam dunia kerja. Menurut Max Ki (2024), di dunia yang terus berubah, memiliki keterampilan seperti komunikasi efektif, kerja sama tim, kepemimpinan, analisis, pemecahan masalah, literasi digital, serta kemampuan beradaptasi dan belajar yang berkelanjutan sangat penting. Sementara itu, Zahri *et al.* (2021) mendefinisikan keterampilan sebagai keahlian untuk melakukan pekerjaan secara cepat dan tepat, sedangkan Karyanto (2020) berpendapat bahwa keterampilan memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan tugas dan menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan menyadari dan terus mengembangkan keterampilan yang relevan, setiap individu dapat menjadi profesional, kompetitif, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Keterampilan kerja mengacu pada kecekatan, sederhananya dapat diartikan sebagai orang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar (Muzni Ramanto, Soemarjadi dan Wikdati Zahri, 2020). keterampilan kerja dapat diartikan sebagai kecekatan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar. Seseorang dikatakan terampil jika mampu mengerjakan tugas dengan baik, meskipun mungkin membutuhkan waktu lebih lama. Sebaliknya, orang yang bekerja cepat tetapi hasilnya salah tidak bisa dianggap cekatan. Para peneliti (Ricky W. Griffin, 2022) keterampilan kerja dengan *entrepreneurship* dan kepemimpinan saling berhubungan dengan *employee engagement* dalam membuat keputusan di dalam perusahaan. Menurut (Robbins, 2021), keterampilan kerja memiliki empat macam aspek yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : keterampilan literasi dasar (*basic literacy skill*), keterampilan

teknis (*technical skill*), keterampilan antar pribadi (*interpersonal skill*), pemecah masalah (*problem solving*).

Lingkungan kerja menunjukkan keseluruhan suasana dalam organisasi tempat karyawan melaksanakan tugasnya. Hal ini merupakan faktor penting yang berpotensi membentuk keterlibatan karyawan dan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi (Organisasi, 2022). Lingkungan kerja berperan menentukan keadaan perusahaan secara keseluruhan, melibatkan aspek-aspek sosial, psikologis, dan fisik. Pentingnya bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang positif dan kondusif bagi karyawannya, karena hal ini sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Pengaruh lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan nilai dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan (Ekonomi *et al.*, 2023). Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka intensitas pekerjaan akan semakin baik pula.

Menurut Kartono (2020), kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan perusahaan. Kinerja yang baik sering kali berasal dari disposisi positif karyawan terhadap perusahaan dan nilai-nilainya. Karyawan yang terlibat tidak hanya memahami bisnis, tetapi juga secara aktif berusaha meningkatkan efektivitas pekerjaan mereka dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Semakin besar dukungan yang diberikan perusahaan, semakin termotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa terhubung dengan pekerjaannya akan lebih tekun dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Mereka akan berinvestasi secara aktif untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang mereka dapatkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja (Putri *et al.*, 2021).

Ketiga variabel tersebut yaitu budaya kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja menjadi penilaian signifikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Pulungan & Rivai, 2021) yang menyatakan bahwa Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan perusahaan, terutama saat karyawan memiliki rasa antusiasme yang tinggi. Mereka tidak hanya bekerja

untuk upah, melainkan juga berkomitmen terhadap kemajuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor organisasi seperti budaya, keterampilan, dan lingkungan kerja. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah dengan menetapkan prioritas atau nilai-nilai utama dalam bekerja yang diharapkan dapat dikuasai oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian mengenai pengaruh budaya kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting dilakukan saat ini untuk memberikan gambaran empiris yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia di PT PAL Indonesia. Dengan memahami pengaruh ketiga faktor tersebut, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran dan efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan dari latar belakang di atas, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang judul **“Pengaruh Budaya Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PAL Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PAL Indonesia?
2. Apakah Keterampilan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PAL Indonesia?
3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PAL Indonesia?
4. Apakah Budaya Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PAL Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari perluasan permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti. Pada penelitian ini terdapat batasan masalah yaitu Pengaruh Budaya Kerja, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PAL Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Apakah Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PAL Indonesia;
2. Untuk Mengetahui Apakah Keterampilan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PAL Indonesia;
3. Untuk Mengetahui Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PAL Indonesia;
4. Untuk Mengetahui Apakah Budaya Kerja, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PAL Indonesia;

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam mengoptimalkan kinerja perusahaan. Selain ini adanya penelitian ini berguna menjadi masukan dalam menerapkan penemabngan talenta dalam sebuah organisasi melalui penilaian tiga faktor yaitu, budaya kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai faktor budaya kerja, keterampilan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah, peneliti lebih memahami tentang faktor budaya kerja, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematik penulisan sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penelitian tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

