

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan pertumbuhan lingkungan bisnis yang dinamis ini tentunya membutuhkan sistem manajemen yang efisien dan juga efektif dimana berarti bisa dengan cepat beradaptasi atau berubah dan bisa mengakomodir seluruh perubahan yang ada maupun yang sudah ada dengan biaya yang murah, lebih terarah, tepat, dan cepat. Sehingga, organisasi tidaklah lagi dilihat selaku sistem tertutup namun telah terbuka dimana harus bisa mengakomodasi dan merespon segala perubahan eksternal secara efisien serta cepat.

Krisis ekonomi yang juga berakibat pada kelesuan iklim dunia ini menjadikan perusahaan dituntut untuk berupaya mengkonsolidasi dan melakukan perampingan internal yang lain sebagai usaha menghemat pengeluaran agar bisa mempertahankan keberlangsungan hidupnya serta mencapai pertumbuhan lewat kinerja yang efektif dan efisien. Pertumbuhan dan keberlangsungan hidup perusahaan tidak sebatas bergantung kepada keberhasilannya dalam mengelola keuangan saja, namun juga dari keberhasilan pada pengelolaan SDM (sumber daya manusia). Upaya mengelola SDM di sini yaitu perusahaan diharuskan bisa mempersatukan cara pandang atau persepsi pimpinan dengan karyawan agar tujuan perusahaan bisa dicapai. Contohnya adalah dengan cara pemimpin mengkoordinasikan, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi bawahannya dalam bekerja, dan dengan upaya membentuk mental kerja yang baik dengan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan.

PT. Yapindo Transportama PCP Express yaitu perusahaan yang beroperasi di sektor jasa pengiriman express 'door to door' baik untuk pelanggan individual ataupun pelanggan korporat. Dengan cakupan yang luas di seluruh Indonesia, PCP Express menawarkan jasa kiriman dalam kota maupun distribusi barang ke seluruh Indonesia untuk dokumen dan paket pelanggan. PT. Yapindo Transportama dibangun pada 1999 dimana pertamanya bernama *Priority Cargo & Package* (PCP). Berawal dari pelanggan di bidang perminyakan, kemudian perusahaan mulai mengembangkan layanannya ke industri-industri yang lain semacam *e-commerce*, jasa keuangan, farmasi, dan konstruksi.

Krisis ekonomi di masa pandemic covid- 19 yang berdampak pada PT. Yapindo Transportama mengakibatkan banyak perampingan sebagai cara untuk menghemat keuangan agar bisa mencapai pertumbuhan kinerja yang maksimal dan bisa mempertahankan keberlangsungan hidup. karyawan dari PT. Yapindo Transportama dituntut untuk memiliki keterampilan yang mumpuni dan mahir dibidangnya. Kinerjanya karyawan yang menurun bisa diketahui melalui kurangnya ketepatan waktu dalam menuntaskan pekerjaannya, kurangnya kerjasama dalam tim, dan perampingan sumber daya manusia mengakibatkan pekerjaan terbengkalai sehingga banyak komplain dari customer. Beberapa faktor yang bisa dimanfaatkan sebagai upaya peningkatan kinerja yaitu kompetensi, motivasi kerja, serta budaya organisasi. Selain itu karyawan juga harus memahami antar karyawan melalui peningkatan kompetensi, budaya organisasi, serta motivasi kerja pada kinerja karyawan sehingga dalam proses bekerja dapat diselesaikan tepat waktu secara efektif dan efisien. Kemudian poin penting yang perlu diperhatikan setiap karyawan adalah kejujuran dan

keterbukaan. Kejujuran menjadi landasan dalam menjalin kerjasama antar karyawan dan menjalin mitra dengan customer.

Perusahaan saat ini membutuhkan sebuah sistem manajemen yang efisien dan efektif. Adanya sumber daya di sebuah perusahaan berperan sangat kerusial. Sumber daya manusia ini berpotensi besar dalam memajukan dan menjalankan perusahaan di masa pandemic covid- 19. Setiap potensi SDM yang berada pada perusahaan harus bisa untuk dipergunakan sebaik mungkin, supaya dapat memberi hasil yang semaksimal mungkin.

Sumber daya manusia dalam perusahaan sendiri dikelola oleh para karyawannya dimana harus dapat mempersatukan perspektif antara pemimpin perusahaan dengan karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dimana di antaranya lewat cara pemimpin mengkoordinasikan memotivasi karyawannya, sehingga berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan. Sebagai seorang pemimpin diperlukan pertimbangan dalam banyak hal dikarenakan apapun yang dilakukan oleh pemimpin akan berpengaruh pada jalannya perusahaan dan efektifitas kinerja karyawan. Tidak hanya pemimpin yang memiliki andil penting dalam perusahaan, namun keterlibatan aktif dari karyawan lain juga diperlukan supaya terjalin keselarasan kerja sama secara baik diantara karyawan supaya tujuannya dari perusahaan mampu dicapai tepat waktu secara efektif dan efisien. Karyawan dan perusahaan adalah satu kesatuan. Bila karyawan mampu memajukan perusahaan, maka untung yang didapatkan akan dimiliki beruda. Sedangkan untuk perusahaan, keberhasilan adalah sarana menuju perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Pertumbuhan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kemampuan pengelolaan SDM. Hanya SDM yang mempunyai pengetahuan, keinginan, perasaan, akal, karya, dan desakan yang mampu memajukan suatu perusahaan. Karyawan juga termasuk objek investasi yang berharga tinggi yang menjadi asset pokok sebagai kunci utama atas keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dalam lingkup suatu perusahaan adalah sebuah proses peningkatan kemampuan atau kualitas yang ditunjang dengan kinerja baik dari karyawan bahkan menjadi factor penentu dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan. Agar kinerja baik dari karyawan bisa dicapai, maka harus ada upaya untuk mengarahkan secara efektif dan efisien. Perusahaan dalam usaha ini, menggerakkan karyawan supaya bersedia lebih produktif sesuai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Faktor yang diidentifikasi memberikan pengaruh ke kinerja karyawan yakni motivasi kerja. Siagian (dalam Rosdyanti. 2020) memaparkan, motivasi yakni daya pemuat yang menjadikan karyawan rela serta bersedia mencurahkan kemampuannya kedalam wujud waktu, tenaga, keterampilan, serta keahlian. Guna menjalankan dan menunaikan vanyak kergiatan yang menjadi kewajibannya untuk mencapai berbagai sasaran dan tujuan organisasi yang sudha ditetapkan. Maka dari hal tersebut, organisasi harus memahami alasan yang menjadi motivasinya karyawan, karena faktor motivasi ini termasuk juga faktor penentu berjalannya ketercapaian tujuan organisasi secara keseluruhan serta visi dan misi yang disampaikan pada pencapaiannya kinerja karyawan.

Pada dasarnya karyawan yang memilki motivasi kerja di perusahaan dapat membantu meningkatkan efektifitas kinerja. Karyawan yang termotivasi

cenderung lebih banyak bersedia melakukan berbagai upaya untuk keberhasilan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi diri dalam bekerja bisa membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan positif. Karyawan cenderung merasa senang dengan yang dikerjakannya berkat motivasi kerja yang dimilikinya. Proses motivasi mengarah kepada upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui motivasi ini, kebutuhan karyawan akan bisa terpenuhi sehingga akan memacu untuk bekerja sebaik-baiknya dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Apabila karyawan tidak merasa tertarik akan pekerjaannya dalam keseharian, maka ini akan menjadikannya merasa lepas dari target perusahaan yang pada akhirnya akan menurunkan kualitas perusahaan. Pernyataan ini dapat dibuktikan dengan penelitian dari Amalia (2016) yang hasilnya yaitu secara parsial motivasi kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pada masa pandemi covid- 19 motivasi dari pimpinan sangat diperlukan. Tetapi karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya kurang adanya motivasi. Bila karyawan tidak memiliki motivasi pekerjaan, maka karyawan ini tidak akan bisa menawarkan gagasan baru untuk kontribusi peningkatan kinerja, kurangnya kerjasama tim dan mendapatkan customer baru. Mereka tanpa sadar juga membawa energi negatif dalam lingkungan perusahaan. Konsekuensinya, produktivitas juga dapat mengalami penurunan serta bisa juga menjadikan tidak berjalannya perkembangan bisnis sesuai target yang diinginkan perusahaan.

Budaya organisasi dan motivasi menjadi dua hal yang saling berkaitan. Selain motivasi, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Diharapkan perusahaan dapat terus konsisten

dengan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan budaya organisasi. Konsisten bertujuan untuk terciptanya lingkungan yang nyaman bagi karyawan sekaligus untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan. Sehingga didapat kesimpulan bahwasanya motivasi sangat berpengaruh terhadap organisasi karyawannya dalam bekerja.

Kekuatan budaya organisasi termasuk juga isu yang banyak terjadi di perusahaan tingkat dunia. Judge (dalam Sagita. 2018) memaparkan, budaya yang kuat berpengaruh besar terhadap tindakan para anggotanya sebab tingkat intensitas dan kebersamaan yang tinggi akan membentuk sebuah iklim internal dari tingginya kendali perilaku. Pastin menjelaskan budaya adalah akar yang ada pada tradisi, sehingga budaya ini merefleksikan tindakan serta bukanlah apa yang berlaku (Sagita. 2018). Nilai dalam budaya organisasi berperan krusial terhadap kinerja karyawan yaitu lewat sebuah upaya meningkatkan motivasi.

Maksimalnya hubungan kinerja dengan motivasi melalui motivasi sangat terlihat oleh perusahaan yang memiliki enesi/filosofi nilai yang kuat baik dari segi lingkungan eksternal ataupun internal perusahaan. Tika (dalam Sagita. 2018) memaparkan, budaya organisasi mempengaruhi kinerja sebab membentuk sebuah tingkatan motivasi untuk para karyawan. Sesuai pemaparan dari Gibson (dalam Sagita. 2018), karyawan atau pegawai adalah faktor yang menggerakkan organisasi, dimana bila pegawai berkinerja baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tidak sedikit variable yang memberikan pengaruhnya ke kinerja karyawan di antaranya ialah budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah strategi guna memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempunyai

peranan penting karena dapat menghasilkan sebuah keadaan yang sesuai akan tindakan karyawan dalam bekerja jika budaya organisasi ini tepat serta menunjang karyawan untuk mengembangkan pola pikir, sikap serta perilaku karyawan sehingga dapat memajukan perusahaan.

Budaya organisasi tidak sekedar diciptakan namun diperlukan pula cara untuk mensosialisasikan kepada karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya agar dapat lebih mudah untuk mengimplementasikan dengan pekerjaan setiap hari. Kegiatan sosialisasi telah dilakukan oleh PT. Yapindo Transportama Surabaya dengan baik sehingga seluruh karyawan dapat mengerti dan mudah dalam pengaplikasiannya. Namun sedikit sulit bagi karyawan baru untuk mendapatkan pemahaman mengenai budaya organisasi pada PT. Yapindo Transportama Surabaya.

Karyawan bisa bekerja secara baik bila di dalam dirinya ada motivasi kerja. Motivasi bisa mempengaruhi individu untuk mengerjakan suatu hal. Sumber daya dalam organisasi tidak akan berarti apa-apa jika SDM tidak bisa menghasilkan kinerja tinggi. Maka dari hal tersebut, pegawai harus memiliki kompetensi dan motivasi yang bisa menjunjangnya dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi bagus akan tidak ada artinya jika tidak berkenan memanfaatkan kompetensinya dengan maksimal. Sehingga, kompetensi merefleksikan keterampilan serta pengetahuan yang dicirikan profesionalisme pada bidang khusus selaku suatu keunggulan ataupun hal yang paling penting di bidang itu. Thoha menjelaskan sebab secara umum kompetensi berkaitan dengan kemampuan dasar individu dalam melaksanakan pekerjaan (Jumardin. 2019).

Pengembangannya SDM pada kompetensi karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya sangat memberi perhatian yang nyata. Kompetensi seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan kompetensi sangat membantu mengembangkan perusahaan apabila kompetensi tersebut telah diketahui oleh perusahaan. Kompetensi dimanfaatkan dalam mengembangkan, membantu, dan merencanakan kinerja karyawan.

Kompetensi karyawan PT. Yapindo Transportama akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan. Berdasarkan studi awal di PT. Yapindo Transportama, diperoleh bahwa karyawan masih banyak yang kurang paham akan internal budaya kerja, dimana ini dapat mempengaruhi kompetensi kinerja dan motivasi karyawan. Hal tersebut terlihat berdasarkan hasil penilaian dimana masih ada karyawan yang datang terlambat, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kerjasama dalam tim. Dan masih terdapat karyawan yang baru masuk merasa bahwa kopetensinya dapat bersaing dengan karyawan lain, tetap darisegi pendapatan merasa ada perbedaan, kondisi tersebut dapat memicu munculnya kecemburuan dan kesenjangan sosial padahal pekerjaannya dengan karyawan lainnya sama.

Kompetensi dan motivasi merupakan dua hal yang sangat berhubungan sehingga bisa menjadikan kinerja karyawan meningkat serta pada akhirnya tujuan perusahaan bisa dicapai. Tingginya kinerja karyawan adalah hasil interaksi antara motivasi, kompetensi, serta budaya organisasi pada kinerja karyawan. Menurut Edward Lawler (dalam Jumardin. 2019) bahwa kinerja adalah fungsi dari kehendak menjalankan pekerjaan, bagaimana mengerjakannya, pemabahan yang jelas atas sesuai yang dikerjakannya, serta keterampilan yang

perlu untuk menyelesaikan tugas. Mahsun (dalam Jumardin. 2019) mendefinisikan kinerja selaku cerminan terkait tingkatan pencapaian dari pelaksanaannya kebijakan, program, atau aktivitas dalam meraih misi, visi, sasaran, serta tujuannya organisasi yang termuat dalam rencana strategi organisasi.

PT. Yapindo Transportama Surabaya dalam kegiatan kerjanya berupaya terus berfokus pada semua sumber daya manusia yang ada supaya bisa tercapai kinerja baik, di mana manfaat kinerja ini bukan sebatas dirasakan perusahaan namun juga orang-orang di dalamnya. Berdasar penjabaran tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berkaitan pada pengaruh motivasi, budaya organisasi, serta kompetensi dalam mempengaruhi kinerja. Untuk mengetahui kondisi lebih lanjut maka **“Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya”** dijadikan peneliti sebagai judul penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya?

4. Apakah motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya.
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat, di antaranya:

1.4.1 Aspek Akademis

Supaya bisa berperan sebagai masukan untuk pengembangannya ilmu manajemen, juga berperan sebagai referensi bagi mahasiswa dalam melaksanakan penelitian terkait pengaruhnya motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Semua tahap penelitian yang dihasilkan bisa untuk memperluas pengetahuan maupun meningkatkan hasil proses penelitian serta pengetahuan mengenai ilmu manajemen terkait pengaruhnya motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya.

1.4.3 Aspek Praktis

Hasil dari pelaksanaannya penelitian mampu berperan selaku bahan pertimbangan pada penyelenggaraannya pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Yapindo Transportama Surabaya.