

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak relevansinya saat ini, peneliti dan asosiasi ini mempelajarinya sejak dulu hingga sekarang, asosiasi adalah tanda untuk mencapai tujuan karena ada banyak peninggalan yang dapat diverifikasi yang menunjukkan kelangsungan hidup asosiasi manusia sebelumnya. Berbagai definisi seperti yang dikemukakan oleh para ahli mengenai pergaulan, pada dasarnya menyatakan bahwa pergaulan adalah keinginan dipenuhi dengan menggunakan alat manusia untuk membantu dalam kegiatan atau diinginkan.

Sampai sekarang pertimbangan publik lebih berpusat pada persaingan di seluruh dunia, seperti perubahan kondisi moneter dan pergantian peristiwa secara mekanis. Hal ini membuat banyak organisasi berusaha membangun kembali langkah-langkahnya. Salah satu komponen penting dalam perubahan ini adalah pekerjaan orang-orang di mana keadaan saat ini memberdayakan administrasi organisasi untuk terus berusaha bekerja pada kerangka kerja yang berbeda dalam aset manusia dewan yang secara luas mengarah pada tujuan organisasi.

SDM yang hebat atau SDM merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan pencapaian sebagai sosok yang berwibawa, berkualitas, dan diharapkan adalah persyaratan organisasi atau asosiasi. Setiap organisasi mencari dan memprakarsai perwakilan dengan SDM yang hebat untuk memiliki opsi untuk meningkatkan kelayakan otoritatif dan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh struktur organisasi atau hierarki, karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil tertentu.

Karyawan harus tersedia saat majikan membutuhkannya. Selain itu perusahaan membutuhkan personel yang berpengetahuan untuk menyelesaikan sesuatu selain tugas umum, perwakilan yang akan memberikan eksekusi asumsi masa lalu. Di dunia kerja yang kuat saat ini, di mana usaha semakin dilakukan dalam kelompok dan kemampuan beradaptasi sangat penting, asosiasi membutuhkan perwakilan yang dapat bekerja dengan baik.

Menurut Donni Juni Priansa (2017:270), eksekusi adalah pengukur kualitas ditentukan oleh kualitas dan lamanya pekerjaan atau pelatihan tertentu ditentukan oleh kemampuan tertentu.

Tujuan PT Linus Trans Indonesia adalah memberikan bantuan logistik terintegrasi yang dilengkapi dengan layanan bernilai tambah. Komitmen dari PT Linus Trans Indonesia adalah prioritas terhadap layanan dan kepercayaan yang terbaik. Namun ada masalah yang terjadi pada kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia, menurut hasil wawancara dengan HRD PT Linus Trans Indonesia pada tanggal 18 April 2022 masih banyak karyawan yang belum bekerja secara optimal seperti beberapa karyawan terkadang masih datang terlambat, istirahat lebih dari waktu yang disediakan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan representatif, yang pertama adalah budaya hierarkis. Hal ini diperkuat dengan konsekuensi eksplorasi masa lalu dari Suci A (2021) yang mengatakan bahwa budaya hierarkis secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif. Menurut Fahmi (2017: 117) budaya hierarkis adalah konsekuensi dari cara paling umum memadukan gaya dan perilaku sosial setiap orang yang dibawa sebelumnya ke dalam standar dan penalaran lain, yang memiliki energi dan kebanggaan perkumpulan dalam mengelola hal dan tujuan tertentu.

Terlepas dari budaya hierarkis, elemen yang mempengaruhi pelaksanaan representatif adalah wawasan kerja. Hal ini diperkuat dengan konsekuensi eksplorasi masa lalu dari Tedi (2020) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif. Seperti yang ditunjukkan oleh Wariati (2015) pengalaman kerja adalah informasi, kemampuan, dan kapasitas yang digerakkan oleh perwakilan untuk menyelesaikan kewajiban dari posisi masa lalu, sedangkan Perwakilan yang direncanakan juga dikenal sebagai individu yang berpengalaman siap digunakan oleh Hasibuan (2016: 55).

Pengalaman kerja seorang kandidat harus menjadi pemikiran mendasar dalam siklus penentuan.

Elemen lain yang tidak kalah signifikan dari kedua variabel yang mempengaruhi eksekusi representatif adalah informasi. Hal ini dikuatkan oleh

konsekuensi pemeriksaan masa lalu dari Yuyun S (2022) yang mengatakan bahwa informasi secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif. Informasi adalah ruang yang signifikan dalam pengembangan cara berperilaku terbuka (Donsu, 2017), sedangkan menurut Notoadmojo (2014: 45) Ketika seseorang tertarik pada sesuatu, mata dan telinganya cenderung menerima lebih banyak informasi tentang topik tersebut. Informasi ini dikenal sebagai pengetahuan.

Informasi latar belakang di atas judul menjelaskan mengapa penulis memilihnya oleh karena penulis mengangkat **Pengaruh Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PT Linus Trans Indonesia**

1.2 Batasan Masalah

Sedikitnya dalam penelitian ini membuat keterbatasan menjadi jelas:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada karyawan PT Linus Trans Indonesia
2. Hanya menggunakan 3 variabel bebas yaitu budaya organisasi, pengalaman kerja dan pengetahuan, serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia?
3. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia?
4. Apakah budaya organisasi, pengalaman kerja dan pengetahuan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis merumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi, pengalaman kerja dan pengetahuan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Linus Trans Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini membahas banyak masalah penting, termasuk yang dibahas dalam bagian ini. Fokus utamanya adalah masalah-masalah berikut:

1. Perusahaan Linus Trans Indonesia menyewa seorang Professional Trainer untuk memberikan ide dan meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi STIAMAK Barunawati: Melakukan penelitian di bidang yang sama sebagai referensi

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan meliputi bagaimana latar belakang topik ditetapkan, apa tujuan dan manfaat topik, apa batasan topik, dan bagaimana penulisan disusun.

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama pendahuluan penelitian menjelaskan latar belakang masalah, apa masalahnya, mengapa penelitian dilakukan, apa manfaat penelitian, apa batasan masalah, dan bagaimana sistematika penulisan yang akan diselenggarakan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini memuat kerangka berpikir yang peneliti gunakan, serta hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu

3. BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian dan penelitian sebelumnya terdapat pada bagian metodologi. Bagian ini juga memuat kerangka berpikir yang peneliti gunakan, serta hipotesis penelitian.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode dan teknik yang digunakan dalam analisis terdapat dalam bagian ini. Bagian ini menjelaskan populasi dan sampel yang digunakan, serta metode kuantitatif yang digunakan.

5. BAB V PENUTUP

berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.