

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya diketahui bahwa tujuan didirikannya suatu perusahaan untuk membuka lapangan pekerjaan dan menjaga kelangsungan perkembangan usaha. Suatu perusahaan, baik perusahaan jasa, dagang maupun manufaktur. Perusahaan yang mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lain merupakan perusahaan yang sehat, sedangkan perusahaan yang kesulitan menghadapi persaingan merupakan Perusahaan yang memiliki kondisi kurang sehat. Perusahaan harus membuat perencanaan yang sistematis dan efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan ini harus mencakup berbagai kegiatan operasional yang saling berkaitan dan berdampak satu sama lain. Rencana strategis menetapkan strategi untuk aktivitas dan operasi di masa depan, biasanya selama lima tahun. Strategi umum dapat diubah menjadi tujuan jangka Panjang dan jangka pendek. Pemerintah perlu memiliki karyawan yang produktif, efektif, efisien, dan profesional di era globalisasi saat ini karena persaingan yang semakin kompetitif. Di Indonesia, banyak bisnis yang menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan atau kegagalan bisnis. Oleh karena itu, Perusahaan harus mengharapkan kinerja karyawan yang kompetitif.

Apabila kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat, beberapa indikator antara lain bisa dilihat dari perilaku dalam hal : ketelitian dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan, dan kedisiplinan. Kondisi ini apabila dibiarkan akan mengganggu efektivitas tugas organisasi maupun kinerja perusahaan. Sangat penting untuk menggunakan system yang tepat untuk menilai bagaimana karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan untuk meningkatkan kinerja mereka. Bagaimana budaya suatu organisasi dipengaruhi oleh bagaimana

karyawan berperilaku dan menyelesaikan tugas mereka, sehingga karyawan memiliki cara yang sama untuk berpikir dan bertindak. Perilaku karyawan yang sejalan dan searah dengan budaya organisasi akan dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja bagi pegawai, sehingga kepuasan kerja tersebut dapat menjadikan kinerja pegawai lebih berkualitas sesuai yang di harapkan oleh organisasi. Karyawan yang telah memahami norma-norma tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan itu akan diwujudkan menjadi perilaku sehari-hari pegawai dalam bekerja, sehingga budaya organisasi akan berdampak terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai-nilai yang jauh lebih besar dari dirinya sendiri meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada, suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi dengan satu sama lain.

Menurut Budaya organisasi dapat diartikan sebagai persepsi yang terbentuk dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana anggota organisasi tersebut dalam memberikan reaksi terhadap lingkungan di sekitarnya (Krisnandi dkk, 2019, hlm. 43). Agar suatu budaya organisasi tidak mengalami perubahan naik turun, maka diperlukan adanya *Self Efficacy* yang memiliki pengertian yaitu interaksi antara lingkungan eksternal, kemampuan personal, mekanisme penyesuaian diri, dan pendidikan serta pengalaman (Niu 2020). Seorang individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk membuatnya berusaha lebih giat lagi dan seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi mereka akan mampu mengubah kejadian-kejadian disekitarnya. Sedangkan sebaliknya, orang yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu dalam mengerjakan segala sesuat yang berada di sekitarnya.

Menurut Syahputra dan Tanjung (2020:284) kompetensi adalah salah satu faktor penentu untuk peningkatan efisiensi kemampuan para karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Rendahnya kompetensi disebabkan karena pengetahuan yang kurang, pekerjaan yang lebih sulit akan membutuhkan lebih banyak karyawan. Oleh karena itu, sangat satu karyawan membutuhkan kompetensi yang memadai untuk menangani pelayanan atau layanan yang diterima Masyarakat. Dengan meningkatnya pengetahuan, karyawan akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien jika pengetahuan dan kerampilan yang dimiliki karyawan meningkat. Pengetahuan dan keterampilan ini akan membantu bisnis menghasilkan lebih banyak uang dan meningkatkan kesetiaan pelanggan.

PT. Sapta Prima Perkasa merupakan perusahaan EMKL yang berfokus pada *forwarder*, Menurut Niantoro Sutrisno dan Dodit Saputra (2019), *Freight Forwarder* merupakan badan usaha yang bertujuan untuk memberikan jasa pelayanan atau pengurusan atas seluruh kegiatan yang diperlukan bagi terlaksananya pengiriman, pengangkutan dan penerimaan barang dengan menggunakan multimoda transportasi baik melalui darat, laut dan udara. Perusahaan ini mengurus pengeluaran dan dokumen barang dalam kontainer dari kapal di pelabuhan dan diteruskan ke penyimpanan yaitu gudang, baru perusahaan mendistribusikan barang ke *consignee* setelah seluruh dokumen selesai. Kegiatan tersebut, dilakukan oleh tim operasional perusahaan. Dokumen-dokumen impor pada PT. Sapta Prima Perkasa antara lain *Purchase Order (PO)*, *Packing List (P/L)*, *Bill Of Lading (B/L)*, *Invoice*, *Insurance*, *Certificate Of Origin (COO)*, Pemberitahuan Impor Barang (PIB), E-Billing, O-15, Bukti Pengajuan Pembayaran (BPN), Surat Pemberitahuan Pengeluaran Barang (SPPB). Dalam praktiknya PT. Sapta Prima Perkasa sebagai pelaku usaha jasa *forwarder* yang melakukan sendiri kegiatan operasionalnya serta menjalin kerja sama dengan pihak ketiga yang memiliki sara dan prasarana

lebih lengkap, seperti layanan jasa pengiriman barang via darat menggunakan armada mobil atau truk antar kota hingga antar pulau (*Trucking*).

Kegiatan operasional PT. Sapta Prima Perkasa dipertanggung jawabkan kepada manajemen operasi di perusahaan tersebut. Manajemen operasi merupakan disiplin ilmu yang diterapkan pada seluruh dunia usaha baik yang menghasilkan barang maupun jasa manajemen operasional ialah sebuah serangkaian kegiatan yang menghasilkan sebuah nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah suatu input menjadi output. Jadi, manajemen operasional yaitu pengelolaan penggunaan semua faktor produksi yang ada menjadi berbagai macam produk barang atau jasa.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Prima Perkasa”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sapta Prima Perkasa ?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sapta Prima Perkasa ?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sapta Prima Perkasa ?

4. Apakah Budaya Organisasi, *SelfEfficacy* dan Kompetensi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Prima Perkasa ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, serta karena keterbatasan kemampuan peneliti didalam hal waktu, tenaga dan biaya maka penulis memberikan batasan dimana akan dilakukan penelitian dengan permasalahan mengenai Budaya Organisasi, *SelfEfficacy* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Prima Perkasa.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Sapta Prima Perkasa.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Sapta Prima Perkasa.
3. Mengetahui dan menganalisis Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Sapta Prima Perkasa.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Sapta Prima Perkasa.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yaitu manfaat teoristis/akademis maupun manfaat praktis, berikut manfaat yang akan diperoleh :

1. Manfaat Teoristis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pemahaman tentang Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapta Prima Perkasa.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Sapta Prima Perkasa : hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang positif bagi perusahaan PT. Sapta Prima Perkasa dalam meningkatkan Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi demi terciptanya Kinerja Karyawan yang berdampak besar bagi perkembangan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi skripsi ini, pembahasan dibagi secara komprehensif dan sistematis, antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab yang berisikan secara singkat latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan pada penelitian ini

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan Teori, berisikan tentang landasan teori yang menjadi acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dalam skripsi ini dan sebagai dasar penelitian yang dikutip dari beberapa literatur. Selain itu, pada bab ini juga berisi tentang penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode Penelitian berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi yang meliputi antara lain: jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan pembahasan akan dibahas mengenai gambaran umum objek penelitian, struktur organisasi, analisis data, uji data serta pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir, berisikan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran sebagai masukan bagi perusahaan, akademisi dan penelitian selanjutnya.

