

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di masa globalisasi ini, Indonesia sudah melebarkan matanya dengan bentuk keseriusan untuk melawan tiap rintangan yang terlihat terus menerus. Indonesia sudah dengan matang menyiapkan dirinya melawan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Pada bidang perdagangan, MEA yang sudah menghapuskan perdagangan akan membawakan angin sejuk sebab akan mempengaruhi pertumbuhan ekspor Indonesia dan di akhir juga akan mengembangkan Gross Domestic Product (GDP). Dari kehadiran MEA, perusahaan tidak diharuskan agar dapat menguatkan dirinya saja, namun pula memiliki SDM profesional serta bekerja optimal sehingga tujuan organisasi mampu tercapai (Rachmawati Tus Sholikhah, 2017).

Pengelolaan SDM adalah suatu kebutuhan yang penting bagi perusahaan serta memerlukan perhatian dan perlakuan khusus tersendiri. Hal ini karena sumber daya manusia tidak sama seperti sumber daya lainnya dalam perusahaan. Selain itu, pengelolaan SDM juga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan dimana pemberian motivasi oleh perusahaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi juga memiliki andil dalam peningkatan kinerja karyawan.

Budaya organisasi ialah kesempatan untuk mengembangkan SDM

dengan bentuk perubahan tingkah laku serta sikap yang diinginkan mampu menyesuaikan pada rintangan saat ini hingga masa depan. Budaya organisasi yang tinggi menunjang berbagai tujuan organisasi. Pada sebuah organisasi yang budaya organisasi tinggi, nilai bersama dipahami dengan seksama, diikuti, serta dipertahankan dari banyaknya karyawan. Hal ini didasarkan pada gagasan bahwa keberhasilan individu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan kelompok, yang pada saatnya memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Kompetensi ialah karakter individu yang berhubungan pada efektivitas kinerja yang terbaik pada suatu kondisi kerja. Menurut Emron kompetensi adalah kemampuan individual untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian dan sikap. (Emron, 2017)

Motivasi merupakan suatu hal yang berada didalam diri seseorang, memberikan kekuatan, aktif, serta membimbing tingkah laku untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan suatu daya penggerak melalui dalam diri individu, yang berhubungan serta menuju kepada tingkah laku. maka karyawan perlu meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang hebat ditandai dengan tanggung jawab individu yang besar, tujuan yang nyata, perencanaan pekerja komprehensif, keberanian menerima serta menahan risiko, kemampuan menggunakan timbal balik, dan pencarian peluang untuk mengimplementasikan perencanaan yang sudah dibuat Yang terprogram. (Magister Manajemen. Surviyani Leman,&

Ramly., 2022)

Pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rizal. (2014), Kosasih dan Sutanto (2014), Sujana (2013), Kalkavan and Katrinli (2014), Memari. (2013), dan Rachmawati tus sholikhah. (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Di dalam dunia kerja saat ini terdapat tiga generasi yang terdiri dari generasi Baby Boomers lahir antara (tahun 1946- 1964), Generasi X lahir antara (tahun 1965-1980) dan Generasi Y lahir antara (tahun 1981-1994), yang mana disetiap generasi ini mempunyai nilai dan sikap yang berbeda-beda. Nilai dan sikap itu berdasarkan pada kejadian selama kehidupan mereka. Generasi Y sendiri membawa karakteristik yang tergolong unik, mereka hidup dengan lingkungan dan keadaan yang berteknologi informasi yang tinggi,

Beberapa artikel menyatakan, terdapat fenomena yang terjadi terhadap generasi Y yang sering berpindah-pindah tempat kerja, diantaranya seperti Survey yang dilakukan *The Boston Consulting Group* pada tahun 2014 mengatakan bahwa, 60% pegawai freshgraduate (generasi Y) berpindah-pindah kerja dalam tiga tahun pertama. Hal serupa juga didukung oleh penelitian dari Prabowo dan Putranta (2016) dan Tahir (2013) yang menyatakan bahwa generasi Y akan bertahan di organisasi kurang dari 3 tahun.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT Terminal Teluk Lamong yang merupakan anak perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia III (Persero). Pembangunan Terminal Teluk Lamong diawali dengan peningkatan aktivitas penanganan peti kemas mencapai 3 juta TEU dan kunjungan kapal mencapai 76 juta gross tonnage, serta peningkatan bongkar muat kargo umum, kargo curah kering, kargo curah cair dan peralatannya. Pelabuhan Tanjung Perak dinilai sudah tidak mampu lagi memenuhi kebutuhannya.

PT Terminal Teluk Lamong merupakan perusahaan yang baru berdiri 3 tahun yang lalu. Pencapaian serta tujuan perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi karyawan dan komitmen organisasi karyawan terhadap PT Terminal Teluk Lamong merupakan langkah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi yang diberikan PT Terminal Teluk Lamong kepada karyawannya meliputi gaji, tunjangan, pelatihan, dan pengembangan.

Selain itu, kegiatan di PT Terminal Teluk Lamong mengajak seluruh karyawan untuk berkumpul di lobi lantai 1 gedung utama setiap Rabu pagi sebelum kegiatan dimulai untuk melakukan kegiatan selanjutnya yang disebut "*Lamong Talks*". Kegiatan ini bertujuan untuk memotivasi karyawan sebelum melaksanakan tugasnya dengan berbagi kisah motivasi dan pengalaman inspiratif dari pekerjaan minggu sebelumnya. Ketika karyawan dihargai atas kinerjanya, mereka tetap termotivasi untuk

meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai yang tinggi dipandang sebagai tanda tingginya komitmen pegawai terhadap organisasi.

Fenomena yang terjadi saat ini di perusahaan adalah para manajer yang melaporkan adanya permasalahan pada kinerja karyawannya, dan persepsi yang ada bagaimana kinerja karyawan tersebut masih kurang baik. Hal ini antara lain kedisiplinan karyawan, terbukti dengan masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat dari waktu kedatangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ada juga masalah dimana para karyawan ini berjuang untuk mencapai tujuan mereka sendiri, terutama tujuan yang memotivasi kinerja. Kurangnya pemahaman terhadap kinerja dapat mengakibatkan hilangnya kepercayaan, yang juga berdampak pada perusahaan. Akibatnya produktivitas kerja karyawan menurun, karyawan kurang terbuka untuk dipilih dalam promosi internal, dan sulit untuk maju dalam perusahaan.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu, telah ditemukan fenomena *gap* dan kesenjangan antar-penelitian (*research gap*), maka hal tersebut dapat di jadikan dasar untuk penulis melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Teluk Lamong “**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Kajian yang dilakukan peneliti meliputi topik budaya organisasi, kompetensi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Terminal Teluk Lamong, perusahaan penyedia jasa logistik, pergudangan dan pengiriman barang. Variabel yang terlibat dalam pekerjaan ini adalah budaya organisasi, kompetensi dan motivasi. Penelitian ini akan mengukur faktor kepuasan yang berhubungan dengan kinerja, literatur, ruang lingkup pekerjaan dan motivasi karyawan PT Terminal Teluk Lamong. Sampel yang dipilih mencakup berbagai departemen dan jabatan dalam perusahaan untuk memperoleh gambaran yang representatif mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini guna merumuskan dan memperlihatkan terjadinya hasil, sesuatu yang di dapat sesudah penelitian selesai, tujuan yang hendak tercapai di suatu observasi. Sebagaimana dari perumusan masalahnya, tujuan penelitian ini guna :

1. Mengetahui serta menganalisa pengaruh budaya organisasi, kompetensi serta motivasi kerja pada kinerja karyawan secara persial pada PT. Terminal Teluk Lamong
2. Mengetahui maupun menganalisa pengaruh budaya organisasi komptensi serta motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan secara simultan pada PT. Terminal Teluk Lamong

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1 Teoritis

A. Bagi Perusahaan

Guna memberikan masukan serta saran yang berguna untuk perusahaan saat menyempurnakan budaya organisasinya supaya terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.

B. Bagi Penulis

Menjadi media menambah wawasan penulis yang kaitannya pada pengaruh budaya organisasi serta motivasi kerja pada kinerja karyawan

1.5.2 Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini bagi perusahaan :

Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan maupun point evaluasi dalam melihat kekurangan yang ada pada PT. Terminal Teluk Lamong dalam upaya peningkatan kinerja karyawan