

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Karyawan sebagai aset sumber daya manusia dalam perusahaan. Peran karyawan sangat penting bagi perusahaan. Dengan kinerja yang baik karyawan akan dapat membantu perusahaan untuk menjelaskan kegiatan bisnis di masa mendatang.

PT Amorindo Mitra Sentosa merupakan dengan bisnis di bidang distribusi dan sandal yang berada di Kota Medan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Saat ini perusahaan sedang mengalami penurunan penjualan seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel I.1
Data Penjualan PT Amorindo Mitra Sentosa
Januari 2019 – Desember 2019

Bulan	Target (Jumlah)	Realisasi (Jumlah)	Percentase Tidak Tercapai
Januari	1,400,000,000	1,332,500,000	95.18%
Februari	1,400,000,000	1,260,200,000	90.01%
Maret	1,400,000,000	1,320,000,000	94.29%
April	1,400,000,000	1,200,560,000	85.75%
Mei	1,400,000,000	1,210,000,000	86.43%
Juni	1,400,000,000	1,230,000,000	87.86%
Juli	1,400,000,000	1,290,000,000	92.14%
Agustus	1,400,000,000	1,244,000,000	88.86%
September	1,400,000,000	1,120,000,000	80.00%
Oktober	1,400,000,000	1,160,000,000	82.86%
November	1,400,000,000	1,290,650,000	92.19%
Desember	1,400,000,000	1,250,500,000	89.32%

Sumber : PT Amorindo Mitra Sentosa, 2020

Dari data penjualan Tabel I.1 di perusahaan terlihat bahwa penjualan menunjukkan tren penurunan dari September sebesar 80% sedangkan untuk pencapaian tertinggi hanya terjadi di bulan Januari sebesar 95,18%. Penurunan penjualan yang terjadi telah mencerminkan adanya penurunan kinerja di perusahaan pada saat ini.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan adat dan kebiasaan yang dimiliki oleh perusahaan dan dilaksanakan oleh karyawan dalam menjalankan lingkungan pekerjaan. Dalam penerapan budaya organisasi, karyawan masih belum mampu menerapkan budaya dengan benar. Karyawan masih sering dalam melakukan pelanggaran dalam menjalankan pekerjaan. Jumlah pelanggaran tertinggi terjadi di bulan Agustus sebanyak 8 pelanggaran dan memperlihatkan bahwa budaya organisasi belum berjalan dengan baik.

Promosi adalah pemindahan posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya oleh perusahaan ke posisi karyawan. Dilihat dari data mutasi pegawai, hanya sebagian kecil pegawai di bagian penjualan dan administrasi yang berpeluang untuk dipromosikan dan dipindahkan

karena adanya hubungan antara kerabat dan teman pimpinan perusahaan. efektif meningkatkan kinerja karena evaluasi promosi dan mutasi, tidak berdasarkan kinerja pegawai.

Seleksi adalah proses pemilihan karyawan untuk menduduki jabatan di perusahaan berdasarkan kemampuannya. Seleksi pegawai masih kurang baik, terlihat dari inkonsistensi kemampuan kerja dan kualifikasi akademik pegawai yang ada, sehingga mengakibatkan kesulitan dalam pengembangan kerja. Pilihan perusahaan masih belum sesuai dengan pekerjaan karyawan, sehingga kesalahan kerja masih sering terjadi di tempat kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan maka **“Pengaruh Budaya Organisasi, Promosi Jabatan dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Amorindo Mitra Sentosa”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang berlangsung di perusahaan belum berjalan dengan baik terlihat dari pelanggaran yang masih dilakukan oleh karyawan dalam bekerja.
2. Promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan belum merata sesuai dengan kinerja yang dimiliki.
3. Seleksi yang tidak sesuai pada penerimaan karyawan menyebabkan berbagai masalah di dalam pekerjaan setelah karyawan bekerja di perusahaan.
4. Kinerja karyawan yang masih belum baik terlihat dari penurunan penjualan yang dialami oleh perusahaan.

I.3 Tinjauan Pustaka

I.3.1 Teori Budaya Organisasi

I.3.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Arianty (2014), budaya organisasi menjadi karakteristik dari organisasi, bukan dengan apa yang mereka yakini, namun budaya menjadi sifat dasar dalam deskriptif.

Menurut Afandi (2016:80), budaya organisasi menjadi sistem yang membentuk kepercayaan yang ada di dalam organisasi.

Menurut Torang (2013:107), budaya organisasi menjadi kepercayaan dalam perilaku karyawan dan sudah menjadi kebiasaan bagi karyawan dalam bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi menjadi suatu sistem yang menilai kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap norma yang terbentuk di organisasi.

I.3.1.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2016:83), indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma
2. Pelaksanaan nilai-nilai
3. Kepercayaan dan filsafat
4. Pelaksanaan kode etik
5. Pelaksanaan seremoni
6. Sejarah organisasi

I.3.2 Teori Promosi Jabatan

I.3.2.1 Pengertian Promosi Jabatan

Menurut Herlambang dan Marwoto (2014:140), promosi sebagai bagian proses dalam memindahkan tugas dan jabatan yang dimiliki oleh karyawan dalam struktur organisasi.

Menurut Rahayu (2018), promosi jabatan merupakan pemberian wewenang kepada jabatan lain diikuti dengan tugas yang lebih tinggi dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

Menurut Ritonga dan Lubis (2015). promosi jabatan menjadi peranan penting yang sangat diharapkan oleh karyawan di dalam membentuk kinerja yang baik. Karyawan yang bekerja dengan performa yang baik akan mengharapkan promosi jabatan.

Dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah proses pemindahan jabatan disertai dengan penambahan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaan.

I.3.2.2 Indikator Promosi Jabatan

Menurut Priansa (2014:166-167), indikator pada promosi jabatan yaitu

1. Kinerja dan prestasi kerja.
2. Senioritas.
3. Pengalaman.
4. Kompetensi

I.3.3 Teori Seleksi

I.3.3.1 Pengertian Seleksi

Menurut Muntu (2017) seleksi sebagai rangkaian kegiatan untuk memutuskan penerimaan seorang calon karyawan setelah menjalankan tes pendahuluan yang dilakukan.

Menurut Jaya (2018) seleksi sebagai operasional dalam manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari operasional perusahaan dalam merekrut calon karyawan baru untuk ditempatkan di pekerjaan.

Menurut Priansa (2016:107), seleksi menjadi proses untuk mengumpulkan calon pegawai untuk direkrut sebagai tenaga kerja baik dari sumber internal maupun eksternal.

Dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses pemindahan jabatan disertai dengan penambahan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaan.

I.3.3.2 Indikator Seleksi

Menurut Manullang (2012:142) pada umumnya ada beberapa ciri-ciri dalam proses seleksi yaitu sebagai berikut.

1. Standarisasi
2. Obyektivitas
3. Norma
4. Realibilitas
5. Validitas

I.3.4 Teori Kinerja Karyawan

I.3.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) menjadi hasil dari kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya

Menurut Kasmir (2016 : 182), kinerja menjadi hasil kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan selama waktu tertentu.

Menurut Edison (2016 : 190), kinerja menjadi hasil yang diukur selama kurun waktu tertentu berdasarkan kemampuan bekerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan teori para ahli di atas, dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian kerja seorang karyawan selama periode tertentu kepada perusahaan dimana dilihat dari penyelesaian pekerjaan, pencapaian target, dan sebagainya.

I.3.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moheriono (2014:113), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan

I.4 Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Sagita (2018), budaya organisasi membentuk nilai-nilai dari kinerja karyawan. Dengan budaya organisasi yang baik akan membuat organisasi mampu bekerja dengan nilai

I.5 Teori Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rahayu (2018), promosi jabatan menjadi sarana untuk membentuk semangat kerja di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan fakta tersebut, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja perlu efektif agar diterima oleh semua orang.

I.6 Teori Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

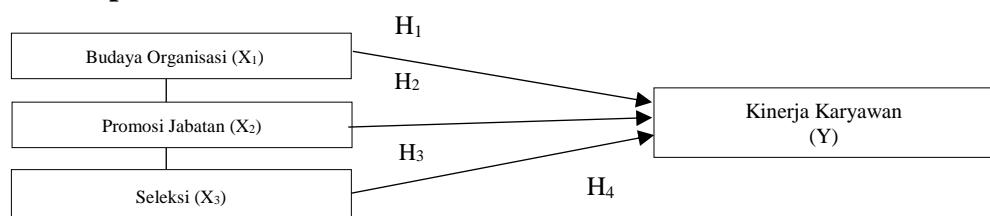
Menurut Yusuf (2015:115), untuk itu perlu diadakan seleksi sebagai bagian mencari karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan dari perusahaan.

I.7 Penelitian Terdahulu

**Tabel I.1
Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fauziah,dkk (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ = Budaya Organisasi X ₂ = Pengembangan Karir X ₃ = Self Efficacy Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan Budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Potale (2016)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo	X ₁ = Pelatihan X ₂ = Kompetensi Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan Pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Oktafiasari (2017)	Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri	X ₁ = Promosi Jabatan X ₂ = Mutasi X ₃ = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan Promosi jabatan, mutasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Promosi jabatan, mutasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

I.8 Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H_1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Amorindo Mitra Sentosa.

H_2 : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Amorindo Mitra Sentosa.

H_3 : Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Amorindo Mitra Sentosa.

H_4 : Budaya Organisasi, Promosi Jabatan dan Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Amorindo Mitra Sentosa.