

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini dilakukan di PT Freight Express Medan perusahaan bergerak di Jasa usaha transportasi barang kargo udara dan air. Berdasarkan pengamatan awal peneliti dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan dibeberapa divisi bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

**Tabel I.1 Target dan Realisasi Perusahaan PT Freight Express Medan
Januari Sampai Desember 2018**

Bulan	Target Perusahaan	Reliasasi Perusahaan	Percentase Tercapai
Januari	2,000,000,000	1,808,243,000	90.41%
Februari	2,000,000,000	1,758,410,000	87.92%
Maret	2,000,000,000	1,697,450,000	84.87%
April	2,000,000,000	1,921,781,000	96.09%
Mei	2,000,000,000	1,755,562,000	87.78%
Juni	2,000,000,000	1,598,862,000	79.94%
Juli	2,000,000,000	1,284,130,000	64.21%
Agustus	2,000,000,000	1,459,168,000	72.96%
September	2,000,000,000	1,595,214,000	79.76%
Oktober	2,000,000,000	1,413,521,000	70.68%
November	2,000,000,000	1,351,236,000	67.56%
Desember	2,000,000,000	1,996,395,000	99.82%

Sumber: PT Freight Express Medan, 2018

Tabel I.1 menunjukkan bahwa tidak tercapainya target perusahaan setiap bulannya. Ini di akibatnya seringnya pengiriman tidak terpat waktu sehingga mengecewakan konsumen, dan seringnya kesalahan dalam pencatatan alamat maupun nama penerima.

Salah satu faktor yang diduga menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Dalam PT Freight Express Medan mempunyai SOP kerja yakni setiap divisi mempunyai aturan dalam bekerja, tetapi pada prakteknya SOP tidak selalu diterapkan dengan baik oleh karyawan serta budaya yang terjadi di dalam perusahaan masih belum baik terindikasi dari karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang masih rendah oleh karyawan.

Faktor lain yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kompetensi kerja karyawan. Perusahaan PT Freight Express Medan kurang menerima karyawan berdasarkan pengalaman dan pendidikan yang disesuaikan dengan jabatan yang kosong sehingga terlalu sulit untuk karyawan PT Freight Express Medan memahami pekerjaan dengan cepat dan mengerjakannya dengan benar serta tepat.

Faktor lain yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Pada PT Freight Express Medan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam balas jasa terhadap apa yang dikorbankan kepada

perusahaan sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dalam hal penerimaan kompensasi finansial, sistem promosi yang kurang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, pengawasan kerja yang buruk dan pemimpin yang terlalu menuntut karyawan.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Freight Express Medan (Perusahaan Bergerak di Bidang Jasa Kargo Barang Udara dan Air)”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Rendahnya budaya organisasi terlihat dari adanya pelanggaran peraturan atau SOP karyawan.
2. Kompetensi kerja karyawan kurang menerima karyawan sesuai dengan pengalaman dan pendidikan di divisi yang dibutuhkan.
3. Kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan disebabkan penerimaan kompensasi finansial, sistem promosi dan pengawasan kerja yang buruk dan pemimpin yang terlalu menuntut karyawan..
4. Kinerja karyawan belum maksimal dalam pencapaian target terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan setiap bulannya.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan?
2. Bagaimana kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan?
4. Bagaimana udaya organisasi, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan?

I.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja bterhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan.

I.5. Teori Tentang Budaya Organisasi

I.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2013:2), budaya organisai dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota.

Menurut pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan budaya organisasi adalah suatu nilai atau keyakinan yang menjadi pola kebiasaan karyawan sebagai pendorong peningkatan kinerja.

I.5.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2013:13), indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komitmen pada karyawan
2. Evaluasi terhadap karyawan
3. Karier
4. Kontrol
5. Tanggung jawab

I.6 Teori Tentang Kompetensi

I.6.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

I.6.2 Indikator Kompetensi

Menurut Edison (2016:145), untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keahlian (*skill*)
3. Sikap (*attitude*)

I.7. Teori Tentang Kepuasan Kerja

I.7.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif di dalam perusahaan.

I.7.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:202), indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan:

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja
3. *Turn over* kecil maka secara *relative* kepuasan karyawan baik

I.8. Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.8.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015:260), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu

I.8.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:233) Untuk mengukur kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan berkerja sama

I.9. Teori Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:21), nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

I.10. Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

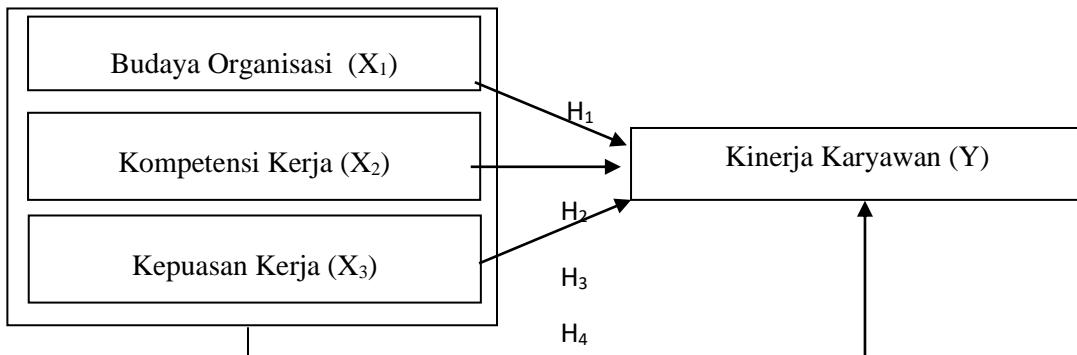
Menurut Priansa (2016:252), Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan..

I.11. Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:11), Hasil pekerjaannya kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

II.12. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

II.13 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan

H₂ : Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan

H₄ : Budaya organisasi, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Freight Express Medan