

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen merupakan ilmu dasar dalam mengelola dan menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Mulyadi (2016) pada hakikatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah managing (mengatur), untuk mengatur disini diperlukan seni, bagaimana bekerja dan bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Karyawan sebagai Sumber Daya manusia (SDM) yang terdapat di dalam organisasi. Mengelola SDM dengan baik merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar kinerja dapat tercapai dengan baik. Sumber energi manusia ialah aspek berarti untuk industri , karena tanpa sumber energi manusia , tujuan serta sasaran industri tidak hendak tercapai cocok yang direncanakan . Oleh sebab itu peranan sumber energi manusia sangat berarti dalam tiap industri . Berartinya peranan sumber energi manusia untuk tiap organisasi diharapkan bisa tingkatkan kinerja industri , buat itu sumber energi manusia butuh mempunyai skill ataupun keahlian yang profesional dalam menanggulangi tiap pekerjaan , karena dengan terdapatnya skill yang profesional hingga secara langsung bisa tingkatkan kinerja karyawan .

Meningkatkan kualitas juga salah satu cara untuk menjadikan karyawan lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Problematika mengenai karyawan merupakan masalah yang harus selalu diperhatikan oleh organisasi karena kualitas dan kuantitas dapat terpengaruh sehingga dapat menghadapi persaingan perkembangan zaman. Maka dari itu, agar tujuan organisasi tercapai dengan baik

sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan. Jika karyawan di suatu organisasi mempunyai kemampuan mengembangkan inovasi, kreatif dan memiliki motivasi diri yang tinggi, maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut. Tetapi, kinerja karyawan dalam suatu organisasi dikatakan baik jika sejalan dengan adanya kompetensi yang cukup dari karyawan tersebut dan budaya kerja yang mendukung berjalannya perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja karyawan dalam periode tertentu . Dalam rangka tingkatan kinerja karyawan , aspek yang butuh dicermati yakni kompetensi yang dipunyai oleh karyawan ( Pramularso , 2018 ).

Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai indikator perilaku nyata karyawan dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya masing masing dalam perusahaan. Kinerja karyawan menjadi unsur penentu keberhasilan perusahaan maupun organisasi. Kemampuan yang lebih besar memiliki maksud untuk menaikkan kemampuan, daya guna, ataupun mutu yang lebih besar dari penanganan serangkaian kewajiban yang diberatkan pada seseorang pegawai dalam sesuatu badan ataupun industri( Mangkunegaran, 2017).

Penilaian kinerja karyawan pada PT. CJ Logistics Nusantara diberikan setiap akhir tahun. Rekapitulasi hasil kinerja karyawan pada tahun 2019, 2020, dan 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan**

Tahun	Range penilaian kinerja Karyawan				Jumlah Karyawan	Rata - rata
	A	B	C	D		
2019	25	10	0	0	35	7,7
2020	23	10	2	0	35	7,6
2021	18	12	2	3	35	7,2

Sumber : PT. CJ Logistics Nusantara, 2022

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat range penilai kinerja karyawan tahun 2019 nilai rata-rata 7,7. Pada tahun 2020 nilai rata-rata turun menjadi 7,6 dan pada tahun 2021 turun lagi menjadi 7,2. Nilai rata-rata karyawan terus-menerus menurun dimulai tahun 2019 sampai ke tahun 2021.

**Tabel 1.2**  
**Skala Nilai Kinerja Karyawan**

<b>Skala Penilaian</b>		
<b>Huruf</b>	<b>Angka</b>	<b>Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan</b>
A	8,1 – 10,0	Sangat Produktif
B	6,1 – 8,0	Produktif
C	4,1 – 6,0	Cukup Produktif
D	2,0 – 4,0	Kurang Produktif

Dapat dilihat nilai rata-rata kinerja karyawan dari tahun 2019, 2020 dan 2021 dari Tabel 1.2 yang menjadi skala nilai kinerja karyawan setiap tahunnya, dimana dari nilai rata – rata setiap tahunnya nilai produktivitas karyawan mengalami penurunan namun masih dalam kategori produktif.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, faktor yang perlu diperhatikan ialah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan dan melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan pekerjaan pada tingkat maksimal dan termasuk kemampuan dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan. Kompetensinadalah kemampuan dalam menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan. Sutrisno (2016) mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah

menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dan tugasnya sangat penting agar tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dapat terpenuhi. Dengan adanya kompetensi maka akan semakin banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan, pengalaman bekerja yang semakin banyak dan semakin luas, serta yang paling penting dan utama ialah dapat meningkatkan kinerja. Kompetensi berkaitan dengan apa yang selalu dikerjakan oleh karyawan ditempat bekerja dan di berbagai tingkatan dan standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga standar kualitas profesional dalam bekerja dapat tercapai. Standar yang dimaksud ialah semua aspek laporan manajemen kinerja, keterampilan, dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi serta pengembangan.

PT. CJ Logistics Nusantara yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi / pengiriman dan manajemen pergudangan, dan merupakan anak cabang dari perusahaan CJ Logistics Global yang memegang prinsip *Integrity, Passion, Creativity, Respect* dan *Responsibility* dalam setiap kegiatan unit bisnisnya. Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan PT. CJ Logistics juga membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang baik guna mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Eigis Yani Pramularso (2018) menyatakan bahwa kompetensi ialah keahlian melakukan serta melaksanakan pekerjaan ataupun tugas bersumber pada pengetahuan serta keahlian yang didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut . Bagi Wibowo (2018) Kompetensi merupakan keahlian seorang untuk menciptakan pada tingkatan yang memuaskan ditempat kerja , tercantum diantara seorang buat mentransfer serta

mengaplikasikan keahlian serta pengetahuan tersebut dalam suasana yang baru buat tingkatkan kinerja . Dengan demikian , kompetensi menampilkan keahlian serta pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam sesuatu bidang tertentu selaku suatu yang terutama ataupun selaku unggulan bidang tersebut

Aspek lain dari masih rendahnya mutu kinerja karyawan belum terciptanya budaya kerja yang baik. Perihal ini dikarena budaya kerja merupakan perspektif nilai, uraian metode bekerja, ketentuan, norma, serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan.( Mangkunegara, 2017).

Bersumber pada hasil observasi yang mendalam terhadap budaya kerja, diprediksi terdapatnya gejala rendahnya kinerja yang bisa dilihat dengan masih terbentuknya ketidak telitian dalam pengeluaran barang ( FiFo) digudang sehingga menimbulkan benda keadaan *aging/* kedaluarsa dan ketelitian dalam bekerja.

Komang Dyah Novi (2017) menyatakan kalau budaya kerja pada suatu perusahaan amat mempengaruhi metode karyawan menuntaskan pekerjaan serta bersikap, alhasil karya di perusahaan mempunyai metode berasumsi dengan sudut pandang yang serupa dalam menuntaskan pekerjaan. Sikap karyawan yang searah dengan budaya kerja bisa menghasilkan kebahagiaan dalam bertugas untuk karyawan, alhasil kebahagiaan kegiatan itu bisa menghasilkan kemampuan karyawan lebih bermutu yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang sudah menguasai norma- norma serta nilai- nilai perusahaan hendak menghasilkan norma- norma serta nilai- nilai itu selaku karakter perusahaan. Angka serta agama itu hendak direalisasikan jadi sikap tiap hari karyawan dalam bertugas.

Sebaliknya Irmayanti( 2020) menyatakan kalau budaya kerja ialah metode hidup industri ataupun perusahaan yang diteruskan dari angkatan yang satu

pada angkatan yang lain pada pekerja. Budaya sendiri ialah uraian mengenai siapa kita, apa yang kita kerjakan, apa yang kita yakini serta yang terdapat dalam sesuatu industri itu, apa yang kita jalani serta gimana metode dalam menerapkan diri di dalam profesinya.

Salah satu budaya kerja yang diterapkan di PT. CJ Logistics Nusantara yaitu kedisiplinan kerja. Setiap karyawan diharapkan senantiasa dapat berperilaku disiplin. Rekapitulasi nilai disiplin karyawan pada tahun 2019, 2020, dan 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3:

**Tabel 1.3**  
**Rekapitulasi Nilai Disiplin Karyawan**

Tahun	Range Angka Penilaian Disiplin Kerja Karyawan					Jumlah Karyawan	Rata - Rata
	5	4	3	2	1		
Tahun 2019	21	14				35	4,6
Tahun 2020	18	13	2	2		35	4,34
Tahun 2021	14	10	6	4	1	35	3,91

Sumber : PT. CJ Logistics Nusantara 2022

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat disiplin karyawan tahun 2019 dengan nilai rata-rata 4,6 (Cukup Disiplin). Pada tahun 2020 tingkat disiplin kerja karyawan turun dengan nilai rata-rata 4,34 (Cukup Disiplin) dan pada tahun 2021 turun kembali menjadi 3,91 (Kurang Disiplin). Nilai rata-rata disiplin karyawan turun pada tahun 2020 dari tahun 2021, kemudian mengalami penurunan yang sangat signifikan pada tahun 2021.

**Tabel 1.4**  
**Skala Nilai Disiplin Karyawan**

<b>Skala Nilai</b>		
<b>Huruf</b>	<b>Angka</b>	<b>Tingkat Disiplin Kerja Karyawan</b>
A	8,1 – 10,0	Sangat Disiplin
B	6,1 – 8,0	Disiplin
C	4,1 – 6,0	Cukup Disiplin
D	2,0 – 4,0	Kurang Disiplin

Sumber : PT. CJ. Logistics Nusantara, 2022

Dapat kita lihat terjadi penurunan nilai rata-rata disiplin karyawan dari tahun 2019, 2020, dan 2021 yang dapat juga dilihat pada Tabel 1.4 skala perolehan nilai disiplin yang di dapati oleh karyawan dalam bekerja, mengalami penurunan dari tahun ke tahun dimana pada tahun 2021 mengalami penurunan dari 4,34 di tahun 2020 menjadi 3,9 dimana para karyawan kurang disiplin dalam bekerja.

Selanjutnya, budaya organisasi yang diterapkan PT. CJ Logistics Nusantara yaitu tanggung jawab. Rekapitulasi nilai tanggung jawab karyawan pada kerjaan yang dilakukan pada tahun 2019, 2020, dan 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.5 :

**Tabel 1.5**  
**Rekapitulasi Nilai Tanggung Jawab Karyawan**

<b>Tahun</b>	<b>Range Angka Penilaian Tanggung Jawab Karyawan</b>					<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Rata - Rata</b>
	5	4	3	2	1		
Tahun 2019	33	2	0	0	0	35	4,9
Tahun 2020	30	3	2	0	0	35	4,8
Tahun 2021	22	6	4	3	0	35	4,3

Sumber : PT. CJ Logistics Nusantara 2022

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat nilai tanggung jawab karyawan tahun 2019 dengan nilai rata-rata 4,9 (Cukup bertanggung jawab). Pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 4,8 dan pada tahun 2021 turun lagi menjadi 4,3. Nilai rata-rata dan tanggung jawab karyawan terus mengalami penurunan dari tahun ketahun. Dapat dilihat pada tabel 1.6 terjadi penurunan nilai rata-rata integritas dan tanggung jawab karyawan dari tahun 2019, 2020, dan 2021.

**Tabel 1.6**  
**Skala Nilai Tanggung Jawab Karyawan**

<b>Skala Nilai</b>		
<b>Huruf</b>	<b>Angka</b>	<b>Tingkat Tanggung Jawab Karyawan</b>
A	8,1 – 10,0	Sangat Bertanggung jawab
B	6,1 – 8,0	Bertanggung Jawab
C	4,1 – 6,0	Cukup Bertanggung Jawab
D	2,0 – 4,0	Kurang Bertanggung Jawab

Sumber : PT. CJ Logistics Nusantara, 2022

Pada Tabel 1.6 tingkat tanggung jawab yang dimiliki karyawan memiliki nilai rata – rata pada tahun 2021 sebesar 4,3. Selain itu juga masih ada karyawan yang masih mengabaikan instruksi dan arahan yang diberikan atasan kepadanya, namun masih dalam kategori cukup bertanggung jawab.

Tercapainya tujuan organisasi salah satunya amat tergantung pada bagus jeleknya kemampuan karyawan. Organisasi wajib mencermati karyawan dan hubungan profesinya dengan kewajiban orang lain, paham sasaran organisasi, dan sanggup menanggulangi kesusahan yang dialami dalam melaksanakan tugasnya. Evaluasi kemampuan telak dicoba untuk memandang hingga sejauhmana kesuksesan karyawan dalam bertugas serta budaya kerja pada karyawan. Sistem evaluasi kemampuan ialah evaluasi hasil kegiatan pegawai berhubungan, tercantum tanggungjawab yang diresmikan dalam mengukur

kesuksesan pegawai melakukan kewajiban yang dibebankan kepadanya sekaligus buat mengatur sikap pegawai, semacam ketidakhadiran, ketertiban, kejujuran dan yang lain yang terpaut dengan patuh kegiatan buat memutuskan kesempatan kenaikan jabatan dalam menentukan eskalasi pendapatan.

Berdasarkan hasil data di atas, diperoleh data masih rendahnya kompetensi dan budaya kerja karyawan. Sehingga kuat dugaan peneliti perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui dan menggali lebih dalam sejauh mana faktor kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul penelitian “ **Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi kasus di PT. CJ Logistics Nusantara Lampung )** ).

## **1.2 Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CJ Logistics Nusantara Lampung *Site*.
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CJ Logistics Nusantara Lampung *Site*.
3. Apakah kompetensi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CJ Logistics Nusantara Lampung *Site*.

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT CJ Logistics Nusantara Lampung *Site*.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi, budaya kerja dan Kinerja PT. CJ Logistics Nusantara

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang Lingkup dalam penelitian ini adalah PT CJ Logistics Nusantara Lampung *Site*.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu

yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan September 2021 sampai selesai

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumberdaya Manusia yang meliputi kompetensi, budaya kerja, dan kinerja.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT CJ Logistics Nusantara Lampung *Site*.
2. Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. CJ Logistics Nusantara Lampung *Site*.
3. Untuk menguji pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT CJ Logistics Nusantara Lampung *Site*.

## **1.5 Manfaat penelitian.**

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang sumberdaya manusia khususnya mengenai kompetensi, budaya kerja dan kinerja.

### **1.5.2 Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

### **1.5.3 Bagi Perusahaan**

Mampu memberikan implikasi bagi para manajemen di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **Bab I Pendahuluan**

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

### **Bab II Landasan Teori**

Berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, perancangan dan pembuatan sistem.

### **Bab III Metode Penelitian**

Dalam bab ini penulis mengemukakan metode penelitian yang dilakukan dalam perancangan dan implementasi.

### **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Memaparkan dari hasil-hasil tahapan penelitian, mulai dari analisis, desain, hasil testing dan implementasinya.

### **Bab V Simpulan dan Saran**

Berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.

### **Daftar Pustaka**

### **Lampiran Lampiran**