BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Era globalisasi ini memberikan pengaruh yang besar pada bidang manajemen sumber daya manusia. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, sangat diperlukan sumber daya manusia yang kreatif dan inovativ serta berkualitas dalam menghasilkan suatu kualitas yang baik dalam produk maupun kesejahteraan karyawan merupakan visi perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia adalah dengan menciptakan iklim yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Untuk itu, diperlukan pemahaman tentang kebutuhan atau keinginan para karyawan. Salah satu keinginan dari setiap karyawan dalam perusahaan ialah dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja, karena peningkatan kualitas kehidupan kerja sangat berhubungan erat dengan kualitas pengelolaan kinerja setiap karyawan dalam sebuah perushaan . contohnya dalam pengelolaan struktur organisasi.karena organisasi merupakan suatu wadah untuk melaksanakan berbagai macam kegiatan, senantiasa terdiri dari sekelompok manusia yang diharapkan bekerja sama sedemikian rupa, hingga sasaran tertentu dapat dicapai secara bersama-sama.

Sumber daya manusia merupakan fungsi yang berhubungan dengan karyawan, dimana karyawan merupakan asset sebagai faktor produksi bagi perusahaan sebagai penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. Walaupun bagaimana canggihnya suatu peralatan atau mesin tanpa adanya karyawan, maka semua kegiatan yang ada dalam perusahaan tidak dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia sangat pening bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi optimal untuk tercapainya tujuan peruahaan.

Peningkatan kinerja SDM Melalui Self Efficacy..., Nur Azizah, Fakultas Ekonomi 2019

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis organisasi.Untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutus hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Budaya organisasi erat ketanya dengan definisi budaya, karena budaya merukan dari budaya orgganisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang di anut oleh para anggota organisasi baru berguna mengatasi masalah-masalah internal perusahaan. Setiap organisasi memiliki budaya organisai yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir atau bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik, maka akan memperkuat komitmen organisasi.

Para pegawai menyatakan bagaimana pegawai terkadang merasa tidak percaya diri saat melaksanakan pekerjaan mereka, apalagi dengan berkembangnya teknologi hingga tuntutan bekerja lebih baik lagi dengan diberikannya tugas pekerjaan pada level yang berbeda membuat pegawai terhambat dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Pegawai menyatakan mereka akan lambat dalam menyelesaikan tugas mereka saat pegawai tidak optimis dalam mengerjakan pekerjaan mereka, apalagi jika pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang baru bagi pegawai dan belum adanya diberikan pelatihan khusus untuk mereka, hingga membuat para pegawai menjadi belum bisa meraih sasaran mereka seperti mengumpulkan tidak tepat pada waktunya, hasil pekerjaan yang juga kurang memuaskan, serta bekerja yang belum sesuai standard yang sudah ditentukan.

Dengan adanya budaya organisasi pada sdm yang baik serta self efficacy atau pengetahuan pada diri sendiri yang tinggi maka kinerja sumber daya

manusia bisa dimaksimalkan. Misal dari segi kualitas pekerjaan karyawan , jika karyawan tidak memiliki mpengetahuan yang lebih serta rasa percaya diri yang minim maka hal tersebut akan berdampak kurang baik bagi instansi tersebut, seperti hasil pekerjaan yang tidak sesuai ekspetasi yang diinginkan, tidak bisa mencapai target yang sudah ditentukan dalam penyelesaian tugas pekerjaan.

PT.Agility Internasional Ponduk Ungu adalah salah satu perusahan jasa dalam bidang pergudangan yang sedang berkembang. Salah satu customer PT Agility Intetrnasional Pondok Ungu adalah PT MAP aktif Adiperkasa (MAA) yang barang-barangnya dominan berupa footwear (alas kaki). Produktivitas yang tinggi dituntut pada proses penerimaan, penyimpanan, dan pengeluaran barang agar dapat mempercepat seluruh kegiatan gudang sehingga barang dapat segera diberikan kepada pelanggan-pelanggan PT MAA dengan efektif dan efisien.

Kesalahan lainnya adalah, team admin tidak langsung atau terlambat menaikan barang ke alamat yang telah mereka cari pada sistem sebelumnya. Keterlambatan menaikan barang ini mengakibatkan berbenturnya lokasi penempatan barang dengan team clean up yang mencari alamat secara manual kemudian memasukannya kedalam sistem setelah barang masuk ke alamat tertentu. Lokasi yang berbenturan ini mengharuskan team admin untuk mencari ulang alamat barang yang baru sehingga akan menghabiskan banyak waktu.

Dalam lima tahun terakhir, secara umum volume ekspor dan impor nonmigas meningkat. Berdasarkan data Bank Indonesia tahun 2010 sampai dengan 2014 terjadi peningkatan volume ekspor dan impor dari tahun 2010 sampai 2013 namun terjadi penurunan volume ekspor non-migas pada 2014 karena dipicu oleh merosotnya ekspor komoditas lemak dan minyak hewani/nabati. Selain itu, penurunan ekspor ini dipicu oleh dampak diberlakukannya Undang-Undang Minerba yang melarang ekspor mineral. Secara tidak langsung perkembangan ekspor impor non-migas di Indonesia berpengaruh terhadap bisnis dibidang logistik. Sebagian besar perusahaan tersebut menggunakan jasa logistik pihak ketiga yaitu jasa *freight forwarder*.

Gambar 1.1 Grafik volume ekspor impor berdasarkan komoditas barang

Maka dari itu, Alasan peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja di PT. Agility International sudah tepat. Dimana Self Efficacy sangatlah berkontribusi oleh setiap karyawan agar semakin baik dalam menjalankan tugas tugasnya.

Dari permaslahan-permasalahan yang sudah di jelaskan diatas, maka penulis ingin meneliti dengan judul "**Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Di PT.Agility International**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat merumuskan bahwa yang menjadi permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia di PT.Agility International?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia di PT.Agility International?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan efikasi diri dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia di PT.Agility International?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini dari pokok permasalan diatas adalah sebagi berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia di PT.Agility International?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan Sumber Daya Manusia di PT.Agility International?
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia di PT.Agility International ?

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbagan bagi perusahaan untuk dapat menerapkan peraturan atau ketetapan perusahaan terutama dalam peningkatan kinerja karyawan apabila metode yang digunakan ini cocok pada perusahaan.

2. Bagi Penulis

Sebagai acuan dari penelitian yang penulis ambil untuk mengetahui sebagai mana self efficacy dan budaya organisasi yang ada diperusahaan. Serta menjadi masukan yang penting self efficacy dan budaya organisasi yang berkembang diperusahaan.

3. Bagi Akademik

Untuk menambah kepustakaan dan referensi univeristas khusunya fakultas ekonomi yang berguna sebagai informasi untuk bahan acuan dan perbandingan penelitian yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan memfokuskan penelitian dan membatasi masalah agar tidak meluas. Adapun batasan masalah

Peningkatan kinerja SDM Melalui Self Efficacy..., Nur Azizah, Fakultas Ekonomi 2019

penelitian ini adalah Peningkatan Kinerja SDM Melalui Self Efficacy dan Budaya Organisasi di PT.Agility International.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam karya tulis ilmiah ini, disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang Literatur yang mendasari topic penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBHASAN

Pada bab ini berisi gambaran profil perusahaan,hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLEMENTASI MANAJERIAL

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dan implementasi manajerial terhadap pembahasan dari penelitian.

Peningkatan kinerja SDM Melalui Self Efficacy..., Nur Azizah, Fakultas Ekonomi 2019