

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kegiatan yang bertujuan untuk menyalurkan aliran barang atau jasa yang akan dipakai dari produsen ke konsumen disebut dengan distribusi barang. Strategi distribusi berpengaruh terhadap proses penyampaian produk ke konsumen. Dalam hal ini perusahaan distribusi berperan penting dan menjadi bagian utama agar sistem ekonomi dapat berjalan. (Oktaviani & Kadiyono, 2019)

Sebagai gambaran secara lebih luas, World Bank merilis sebuah data yang menyebutkan *Logistic Performance Index* (LPI) yang mencangkup performa perusahaan distribusi. Data terakhir yang dirilis pada tahun 2018 menyebutkan Indonesia menduduki peringkat 51 dunia, dengan skor 3,08 peringkat ini meningkat dari data sebelumnya yang dirilis World Bank pada tahun 2016 yakni Indonesia menduduki peringkat 63 dunia, dengan skor yang sama 3,08.

Berdasarkan data dari Supply Chain Indonesia, perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang Distributor terdapat 11 perusahaan. Data tersebut menunjukkan bahwa banyak pemain usaha di bidang ini dan persaingan usaha di bidang distribusi semakin ketat dan dapat diguga ada potensi permasalahan di dalam industri tersebut.

**Tabel 1. Perusahaan Distribusi di Indonesia**

Perusahaan	Domestik	Asing
Distributor	Indomarco, Enseval, Dos Ni Roha, Rodamas, Tigaraksa, Wicaksana, Anugrah Argon, Medica, Atri Distribusindo	Zuellig/APL, DKSH

Sumber: Suply Chain Indonesia 2018

Ketatnya persaingan usaha, globalisasi ekonomi dan selera pasar yang terus berubah merupakan fenomena yang harus dihadapi oleh perusahaan. Respon perusahaan terhadap perubahan ini akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan sebagai aset utama perusahaan. (Edza, 2013)

Peningkatan performa perusahaan untuk dapat mencapai target tidak lain dikarenakan sistem kerja dan performa kinerja karyawan yang kian meningkat dan terjaga, hal ini didukung dengan adanya komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik. Komunikasi organisasi adalah pertukaran informasi antara pengirim dan penerima pesan, komunikasi organisasi yang baik memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. (Apriyani, 2021)

Disebutkan juga bahwa komunikasi dalam organisasi merupakan hal yang fundamental bagi perusahaan, merupakan sarana penghubung antar perasaan karyawan dan harapan karyawan pada perusahaan, apabila komunikasi dalam organisasi tidak

berjalan dengan baik maka kondisi ini akan mempengaruhi hasil yang kurang optimal pada pencapaian perusahaan. (Sukatno, 2018)

Hasil yang kurang optimal dari perusahaan akibat komunikasi organisasi yang kurang terjalin menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun, karyawan cenderung tidak memiliki tujuan atau target pencapaian, hal ini juga menyebabkan tidak ada strategi kerja sehingga pekerjaan tidak efektif dan kinerja semakin menurun. (Pinandita & Fahriza, 2020)

Penelitian menunjukkan komunikasi organisasi yang jelas dan memiliki tujuan atau target sehingga motivasi kerja terbentuk dan mempengaruhi kinerja karyawan, sebaliknya apabila motivasi kerja tidak ada maka besar berdampak pada setiap individu pada karyawan. (Yuliana, 2017)

Selain dengan motivasi dari dalam diri karyawan dan pelatihan skill karyawan, *self-efficacy* juga dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan terkait progres status kerja dan kesuksesan yang akan dicapai karyawan dengan bekerja di perusahaan tersebut dan peran aktif pimpinan perusahaan untuk mengapresiasi kinerja karyawan. (Soebandono & Nilawati, 2016)

Studi yang dilakukan di China terkait *self-efficacy* pada karyawan *self-efficacy* memiliki pengaruh pada *work performance*. *Self-efficacy* dapat meningkat apabila terdapat motivasi kerja dari karyawan itu sendiri dibandingkan dengan usaha

peningkatan *self-efficacy* dengan pelatihan skill karyawan dengan seminar. (Chuang Yuh Shy, 2018)

Penelitian ini akan menguji kembali penelitian terdahulu terkait faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi, motivasi kerja dan *self-efficacy* pada karyawan di perusahaan distribusi. Mengingat pentingnya peran perusahaan distribusi di bidang ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris dari teori yang sama, dengan populasi, waktu dan tempat yang berbeda apakah akan menunjukkan hasil yang sama. Objek penelitian ini adalah PT Muda Jaya Sukses di Yogyakarta. Perusahaan ini menyediakan pelayanan distribusi barang yang bergerak dibidang farmasi yang saat ini mengalami persaingan bisnis dibidangnya yang semakin ketat. Selain itu, selama kondisi pandemi covid 19 ini hingga saat ini, perusahaan distribusi obat harus tetap berjalan, jadi akan sangat berpengaruh pada manajemen perusahaan terkait kondisi dan kinerja karyawan. Sampel dari penelitian ini diambil dari karyawan tetap di perusahaan PT Muda Jaya Sukses di Yogyakarta.

Perusahaan distribusi farmasi PT Muda Jaya Sukses telah berdiri sejak tahun 2012, memiliki 25 karyawan dengan sistem kerja di beberapa divisi, seperti divisi pemasaran (sales), divisi stock barang (gudang dan packing) dan management perusahaan. Kondisi perusahaan saat ini cukup stabil, kinerja karyawan dan target perusahaan terpenuhi. Untuk komunikasi antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik, setiap hari dilakukan briefing selama 5 menit sebelum memulai pekerjaan. Sehingga pekerjaan bersifat transparent dan apabila terdapat permasalahan, dapat

diselesaikan dengan cepat. Saat ini kendala yang terjadi hanyalah kendala di sistem packing, beberapa kali mengalami kendala barang kurang ataupun tertukar. Namun hal itu akan cepat teratasi dengan pengecekan CCTV. Karyawan merasa pekerjaan mereka cukup santai dan tidak terlalu banyak pressure yang berarti, sehingga dalam melakukan pekerjaan setiap harinya terasa lebih mudah. Komunikasi dan hubungan dengan pimpinan terjalin dengan baik sehingga karyawan merasa betah dan nyaman bekerja di PT Muda Jaya Sukses Yogyakarta

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bagian latar belakang, didapatkan rumusan masalah untuk diteliti dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Muda Jaya Sukses?
- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Muda Jaya Sukses?
- 3) Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Muda Jaya Sukses?

### **1.3. Batasan Masalah**

- 1) Penelitian ini dilakukan di PT Muda Jaya Sukses
- 2) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh organisasi komunikasi, motivasi

kerja dan *self-efficacy* karyawan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang logistik.

- 3) Penelitian diambil pada karyawan tetap di PT Muda Jaya Sukses dan tidak memasukan karyawan *freelance* dikarenakan sistem kerja, gaji, dan lama kerja karyawan. Faktor-faktor ini dapat menimbulkan bias pada penelitian yang akan dilakukan.
- 4) Penelitian diambil dengan menggunakan kuisisioner menggunakan penyebaran kuisisioner tertulis pada tanggal 25 Juni 2022.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini ialah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Muda Jaya Sukses.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Muda Jaya Sukses.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Muda Jaya Sukses.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi mengenai:

- 1) Peran perusahaan dalam meningkatkan komunikasi organisasi, motivasi kerja dan *self-efficacy* pada karyawan di perusahaan distribusi.
- 2) Memberikan pemahaman dan informasi terkait komunikasi organisasi, motivasi kerja dan *self-efficacy* pada setiap individu sehingga dapat mengetahui pentingnya aspek-aspek tersebut dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Untuk peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan atau referensi dan pembanding pada studi penelitian terkait riset ini.

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan uraian terkait penulisan yang mencakup dasar dilakukannya penelitian ini dan masalah yang akan dipaparkan, berupa: latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah dalam penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian ini mencantumkan teori-teori yang mendukung dalam setiap variabel yang diambil dalam penelitian ini. Variabel yang dimaksud ialah komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan *self-efficacy* yang ditujukan untuk karyawan di suatu perusahaan distribusi.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian dan cara analisa data yang diperoleh akan dipaparkan pada bagian ini. Metode penelitian sendiri berupa: metode yang digunakan untuk memperoleh data, lokasi atau tempat dilakukannya penelitian, sumber dari data yang diperoleh, teknik pengumpulan data, uji hipotesis, uji validitas dan reabilitas serta batasan operasional.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari penelitian yang telah diolah dan dianalisa akan dibahas lebih lanjut pada bab ini.

### **BAB V PENUTUP**

Peneliti akan menyampaikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang menunjang juga akan disampaikan pada bagian ini.