

**PENINGKATAN DAYA SAING PT. WAHANA MULTI LOGISTIK  
DI TRANSISI ERA NORMAL BARU TAHUN 2020**

**IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF PT. WAHANA MULTI LOGISTICS  
AT TRANSITION NEW NORMAL ERA 2020**

**<sup>1</sup>Osman Arofat, <sup>2</sup>Yuwono D.S.**

<sup>1,2</sup>. Fakultas Manajemen Institut Transportasi dan Logistik Trisakti  
email: <sup>1</sup>arofat812@gmail.com; <sup>2</sup>yuwonod@gmail.com

**ABSTRACT**

*The research objective was to determine the relationship between leadership and organizational culture with competitiveness in PT. Wahana Multi Logistik (PT. WML) in the new normal transition era 2020. The research method used was a survey using correlational analysis. The population in this study were 70 employees, and the sample was 60 employees who were selected by proportional random sampling technique. This study concludes that there is a positive relationship between organizational culture with competitiveness, and leadership with competitiveness. In addition, there is a positive correlation between organizational culture, and leadership together with competitiveness. Therefore, based on the research results, the competitiveness of PT. Wahana Multi Logistik (PT. WML) in the new normal transition era in 2020 can be improved through leadership and organizational culture.*

**Keywords:** *organizational culture, leadership, competitiveness, new normal era*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan daya saing di PT. Wahana Multi Logistik (PT. WML) di era transisi normal baru 2020. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menggunakan analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan, dan sampelnya 30 karyawan yang dipilih dengan teknik proporsional random sampling. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara: budaya organisasi dengan daya saing, dan kepemimpinan dengan daya saing. Selain itu, terdapat korelasi positif antara budaya organisasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama dengan daya saing. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian, daya saing PT. Wahana Multi Logistik (PT. WML) di era transisi normal baru tahun 2020 dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan dan budaya organisasi.

**Kata kunci:** *Budaya organisasi, kepemimpinan, daya saing, Era Normal Baru*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan transportasi dan logistik berharap transisi dari fase pembatasan sosial berskala besar (PSBB) di beberapa daerah ke fase kenormalan baru (*new normal*) akan memberikan harapan pertumbuhan volume angkutan barang. Baik pra PSBB, masa PSBB, maupun pasca PSBB, logistik dan transportasi angkutan barang di semua moda

tetap berjalan mendistribusikan logistik keseluruhan Nusantara. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) volume angkutan kargo laut pada kuartal I/2020 meningkat 3,23 persen dibandingkan dengan pada 2019, tetapi secara bulan ke bulan pada April terjadi penurunan volume 2,31 persen, dari 25,49 juta ton pada Maret 2020 menjadi 24,91 juta ton. Ke depan, kebutuhan sandang pangan dan logistik akan mulai berjalan kembali. Diprediksi pada kuartal III/2020 mungkin akan lebih baik dari kuartal I/2020 ini. Ekonomi dipercaya akan lebih baik, namun yang menjadi perhatian adalah komitmen untuk menjalankan proses pendistribusian barang melalui transportasi dengan menjalankan protokol-protokol kenormalan baru. Perekonomian nasional terdampak kondisi ini, tapi perhatian terhadap virus yang mematikan ini membuat harus sadar diri bahwa yang diutamakan keselamatan, sebab jika hanya memikirkan ekonomi berjalan, tanpa mengindahkan protokol-protokol kesehatan, maka akan terjadi kenaikan kurva terjangkitnya Covid-19 (Ekonomi Bisnis, Mei 2020).

Masa adaptasi kebiasaan baru atau new normal transition harus menjadi momentum penataan sistem logistik dan rantai pasok baru secara nasional. Adaptasi baru seiring pandemi virus Covid-19 menuntut agar logistik semakin efisien dan sehat. Pentingnya integrasi sistem informasi rantai pasok produk atau komoditas, integrasi dengan rencana induk pengembangan konektivitas (infrastruktur) logistik nasional. Perlu adaptasi perubahan pola bisnis dan perdagangan terkait perencanaan dan implementasi Sistem Manajemen Risiko. Hal ini yang mesti dijawab bersama oleh para pemangku kepentingan logistik baik itu pemerintah sebagai regulator, para pelaku angkutan sebagai pelaku distribusi, pengelola prasarana seperti pelabuhan dan bandara, pemilik barang sebagai industri utama pemasok barang, serta pelaku pasar yang menyebabkan distribusi terjadi. Presiden Joko Widodo dalam rangka meningkatkan kinerja logistik nasional, memperbaiki iklim investasi, dan meningkatkan daya saing perekonomian nasional, telah menandatangani Inpres No. 5 Tahun 2020 tentang Penataan Ekosistem Logistik Nasional pada tanggal 16 Juni 2020 (Ekonomi Bisnis, Juni 2020 dan Sindonews, Juli 2020).

Pada ranah pelaku usaha pengiriman barang dan logistik, saat transisi new normal ini merupakan momentum untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Upaya mewujudkan dasar pemikiran untuk peningkatan daya saing tersebut, bukanlah suatu hal yang mudah dicapai, karena faktor-faktor yang mempengaruhi atau berkaitan sangat

banyak, antara lain perencanaan strategis perusahaan, budaya organisasi, kepemimpinan, dan banyak hal lainnya. Hampir semua perencanaan strategis perusahaan di masa PSBB dan new normal ini mengalami koreksi dan cenderung bersifat formal. Usaha peningkatan daya saing yang terasa sehari-hari adalah budaya organisasi atau kebiasaan dan nilai-nilai kerja sehari-hari dan faktor kepemimpinan yang memiliki peran penting sebagai penentu arah kebijakan dalam dasar pengembangan perusahaan. Berdasarkan pada faktor-faktor tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan topik “Peningkatan Daya Saing PT. Wahana Multi Logistik melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Transisi Era Normal Baru Tahun 2020”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan kajian bagi segenap pihak yang berhubungan dengan proses pengembangan daya saing perusahaan logistik khususnya pada PT. WML.

Daya saing yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesanggupan berkelanjutan suatu perusahaan untuk mempertahankan kuantitas input dan output yang berkualitas dan yang relevan untuk saat ini dan masa depan, mencakup indikator; (1) kemampuan memperkokoh posisi pasarnya, (2) kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya, (3) kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti, dan (4) kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan (Porter, 2008, 2019; Colquitt, 2018; Gibson, 2012).

Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh sebuah organisasi, guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal, yang meliputi indikator: (1) adanya aturan-aturan ; (2) adanya norma-norma; (3) adanya nilai-nilai, (4) adanya komitmen, dan (5) adanya kepercayaan (Gibson, 2012; Hersey, 2003; Schein, 2016).

Kepimpinan dalam penelitian ini adalah perilaku seseorang dalam mempengaruhi dan mengarahkan peran serta bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi dengan indikator; (1) proses pengambilan keputusan, (2) penetapan tujuan, (3) pendelegasian tugas kepada bawahan, (4) wewenang dan tanggung jawab, dan (5) kejelasan tugas (Clark, 2002; Schein, 2016; Yukl, 2010).

Untuk mencapai daya saing yang kompetitif, perlu keberadaan suatu budaya organisasi yang memiliki muatan falsafah dan nilai-nilai dominan yang mengedepankan

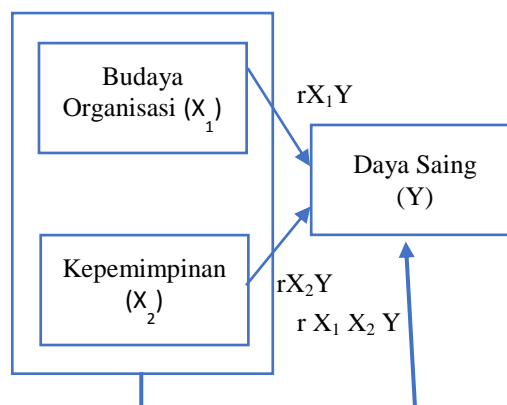
peningkatan khusus mutu pelayanan dan mutu sumber daya pada umumnya. Karena di dalam konsep budaya organisasi inilah terdapat seperangkat kebiasaan ataupun tradisi secara permanen diyakini bersama dalam mengatur dan mengarahkan para anggota ke arah pencapaian tujuan organisasi. Keunggulan yang kompetitif menjadi acuan bagi segenap karyawan (Nusraningrum, Dewi, Osman Arofat, Yuwono D.S., 2014). Dalam hal ini budaya organisasi dapat berpeluang mempengaruhi daya saing. Maka dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan daya saing. Artinya, dengan budaya organisasi yang kondusif, maka akan dapat memberikan peningkatan daya saing yang berkelanjutan.

Kepemimpinan mengandung unsur-unsur: proses pengambilan keputusan, penetapan tujuan dan visi ke depan, pendelegasian tugas kepada bawahan dengan menggunakan bentuk komunikasi yang kuat dan ekspresif, wewenang dan tanggung jawab yang jelas, kejelasan tugas, membuat pengorbanan diri untuk mencapai visi itu, memberikan keteladanan, serta menyampaikan harapan yang tinggi. Berdasarkan pemikiran tersebut, diduga terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan daya saing. Artinya, dengan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan organisasi yang baik, maka daya saing makin kompetitif.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan daya saing PT. WML .
2. Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan daya saing PT. WML
3. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama dengan daya saing PT. WML .

Berdasarkan kerangka berpikir dan pengajuan hipotesis sebagaimana yang telah disampaikan di atas, maka dapat digambarkan model hipotetika penelitian sebagai berikut:



Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis :

1. Hubungan antara budaya organisasi dengan daya saing.
2. Hubungan antara kepemimpinan dengan daya saing
3. Hubungan antara perencanaan strategis, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama dengan daya saing

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. WML, selama kurang lebih 1 bulan mulai bulan Juli 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode survei, dengan teknik deskriptif. Dalam melakukan analisis data ada atau tidak hubungan dari satu variabel dengan variabel lain menggunakan analisis korelasi.

Populasi target dalam penelitian ini adalah karyawan tetap. Sementara populasi terjangkaunya adalah seluruh karyawan tetap sejumlah 40 orang. Sedangkan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini ditetapkan untuk sampel uji coba 10 dan sampel penelitian 30. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terhadap ketiga variabel yaitu; variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), dan kepemimpinan ( $X_2$ ), serta daya saing ( $Y$ ) dengan menggunakan opinioner model skala Likert atas lima pilihan (1-5).

Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis korelasi untuk mengungkap ada tidaknya hubungan dari setiap variabel seperti yang telah dikemukakan di atas. Pada tahap awal dilakukan analisis statistik deskriptif, dengan mendeskripsikan data masing-masing variabel, melalui rata-rata skor, modus, median, standar deviasi, variansi, dan frekuensi. Pada tahap kedua dilakukan uji persyaratan analisis data melalui uji normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Tahap ketiga adalah tahap pengungkapan terhadap hipotesis menggunakan analisis uji signifikansi "t".

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah tahap pertama dan tahap kedua metode penelitian dilakukan dengan hasil yang sesuai dengan persyaratan, selanjutnya dilakukan tahap ketiga dan pembahasan. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

**Pertama,** berdasarkan analisis regresi dan korelasi sederhana atas variabel budaya organisasi dengan daya saing diperoleh persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 35,805 + 0,711 X_2$  dan koefisien korelasi sebesar 0,628 yang signifikan pada  $\alpha = 0,01$ . Kedua variabel ini berhubungan positif dan sangat signifikan, di mana 39,4% varians yang terjadi pada daya saing dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi merupakan unsur yang dominan untuk meningkatkan daya saing PT. WML.

**Kedua,** hasil analisis regresi dan korelasi sederhana atas kepemimpinan dan daya saing menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu prediktor daya saing. Hal ini dibuktikan dengan persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 29,488 + 0,775X_3$  dan koefisien korelasi 0,774 yang masing-masing signifikan pada  $\alpha = 0,01$ . Kedua variabel ini berhubungan positif dan sangat signifikan, di mana 59,8% varians yang terjadi pada daya saing dapat dijelaskan oleh kepemimpinan. Temuan ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan merupakan prediktor yang sangat besar kontribusinya untuk meningkatkan daya saing, maka hal ini menjadi fokus utama dalam peningkatan daya saing PT. WML agar lebih kompetitif di masa akan datang.

**Ketiga,** dari hasil analisis regresi dan korelasi jamak atas budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama dengan daya saing diperoleh persamaan garis regresi  $= 18,430 + 0,218X_2 + 0,551X_3$  dan koefisien korelasi sebesar 0,840 masing-masing signifikan pada  $\alpha = 0,01$ . Variabel bebas dan variabel terikat tersebut berhubungan positif dan sangat signifikan, di mana 70,6% varians yang terjadi pada Daya saing dapat dijelaskan secara bersama-sama melalui, Budaya organisasi dan kepemimpinan melalui persamaan regresi tersebut. Temuan ini membuktikan bahwa variabel-variabel budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama merupakan prediktor daya saing.

## KESIMPULAN

Pengujian hipotesis penelitian yang diajukan terbukti bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan daya saing PT. WML. Berdasarkan dari hasil temuan penelitian tersebut, bahwa kedua variabel bebas yakni budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) merupakan variabel yang dapat meningkatkan

daya saing. Sederhananya, untuk meningkatkan daya saing diperlukan sinergi kesadaran karyawan (direpresentasikan melalui budaya organisasi) dan kesadaran atasan (kepemimpinan). Namun apabila belum dapat dilakukan sinergi keduanya dalam meningkatkan daya saing, perlu dilakukan prioritas yang lebih ditekankan dalam peningkatan daya saing.

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa hal yang dapat dikemukakan menyangkut daya saing PT. WML atas peningkatan budaya organisasi, dan kepemimpinan, sebagai berikut. Membangun budaya organisasi akan memberikan peluang bagi perusahaan dalam mengembangkan kesadaran pengetahuan karyawannya akan nilai-nilai perusahaan. Namun demikian, dalam meningkatkan daya saing pengaruh kepemimpinan lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh budaya organisasi, sehingga faktor kepemimpinan harus diberi perhatian lebih. Di situasi pandemik masa transisi normal baru ini, kepemimpinan, harus menyampaikan visi yang menarik, dan menggunakan bentuk komunikasi yang kuat dan ekspresif saat menyampaikan visinya, membuat pengorbanan diri untuk mencapai visi itu, memberikan keteladanan, serta menyampaikan harapan yang tinggi.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih sebesar-besarnya kami ucapkan kepada Bapak Agus Setiawan, SE, MM.Tr, Direktur Utama PT. Wahana Multi Logistik dan kepada seluruh karyawan yang telah membantu dengan tulus dan sepuh hati selama penulis mengumpulkan data di PT. WML. Kiranya budi baik ini dibalas Tuhan Yang Maha Esa dengan kesehatan, kesuksesan, dan kebahagiaan yang melimpah. Aamiin ya Robbiamin.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Clark, Frances, 2002, *Leadership for Quality; Strategy for Action*, Singapore: McGraw-Hill Book Company.

Colquitt, Jason dan Jeffery A. Lapine and Michael J. Wesson, 2018, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 6<sup>th</sup> edition*, New York: The McGraw Hill Companies.

Ekonomi Bisnis, Mei 2020,  
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200603/98/1248048/transisi-new-normal-insa-prediksi-kenaikan-volume-kargo>.

Ekonomi Bisnis, Juni 2020,

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200615/98/1252760/new-normal-momentum-benahi-sektor-logistik>.

Gibson, James L., Jhon M, Ivancevich, Robert Konopaske, 2012, *Organizations : Behavior, Structure and Processes*, Boston, Richard D Irwin Inc, 2012.

Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard, 2003 *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, New Jersey, A. Simon & Schuster Company Englewood Cliffs.

Nusraningrum, Dewi, Osman Arofat, Yuwono D.S., 2014, *Pengembangan Instrumen Antecedent Gap ServQual*, Hlm, 43-50, <https://journal.itltrisakti.ac.id/index.php/jmtranslog/article/view/6/6>.

Porter, Michael E., 2008, *On Competition*, HBR Version.

Porter, Michael E., 2019, "Competition And Economic Development <https://www.isc.hbs.edu/competitiveness-economic-development/frameworks-and-key-concepts/Pages/drivers-of-competitiveness.aspx>

Sindonews, Juni 2020, <https://autotekno.sindonews.com/read/84980/184/asosiasi-logistik-keluhkan-aturan-rapid-test-di-masa-new-normal-1593421566>.

Schein, Edgar H., 2016, *Organization Culture and Leadership*, New Jersey, Jhon Wiley & Sons Inc.

Yukl, Gary 2010, *Leadership in Organization*, New Jersey, Upper Saddle River Prentice Hall.