

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan industri kesehatan, pariwisata, otomotif, pendidikan dan manufaktur memiliki persaingan yang semakin ketat. Pengusaha perlu lebih banyak berpikir dan berinovasi secara kreatif ketika mengembangkan produk untuk menarik konsumen dengan berbagai kebutuhan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut membuat perusahaan-perusahaan bersaing ketat untuk memunculkan keunggulan mereka seperti sumber daya manusia. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia dapat membuat kegiatan perusahaan berjalan dengan baik dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja berasal dari istilah *Job Performance* yang artinya pencapaian dari suatu tindakan yang dimiliki oleh keahlian seseorang dalam situasi tertentu. Kinerja adalah bagian penting perusahaan, karena memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi. Semakin baiknya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, maka peluang tercapainya tujuan organisasi semakin besar (Putro, 2018: 1).

Kinerja karyawan dapat menentukan kemampuan perusahaan untuk menghadapi persaingan seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki inovasi, motivasi dan kreativitas akan memiliki kualitas kerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat diraih apabila perusahaan

memiliki iklim organisasi yang dapat mendukung kinerja karyawan (Sagay et al., 2018: 1709).

Iklim organisasi merupakan pandangan anggota organisasi yang berkaitan dengan organisasi baik telah ataupun sedang terjadi di dalam atau luar lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan kemudian menentukan kinerja organisasi (Hanum, 2018: 132). Jika iklim organisasi diciptakan sebaik mungkin maka dapat membuat suasana kerja yang menyenangkan dan memotivasi karyawan bekerja lebih baik. Hubungan yang terjalin antara sesama teman maupun antara atasan dan bawahannya akan menjadi pendukung suasana kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Iklim organisasi dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal, memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan puas dengan iklim kerja yang ada (Ratnasari & Gandhi, 2017: 72). Karyawan yang telah merasa puas, akan berusaha mempertahankan dan tidak akan meninggalkan pekerjaan mereka, sedangkan sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas akan menimbulkan kekecewaan, tidak semangat untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun.

Selain iklim organisasi, sikap kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Sikap kerja karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan, karena sikap kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan bertindak dan melaksanakan kewajiban berdasarkan tanggung jawab dan mendapatkan hasil dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap kerja juga menjadi penentu apakah pekerjaan dapat berjalan dengan baik atau tidak, masalah yang terjadi antara sesama karyawan maupun atasan dan bawahan dapat

menyebabkan terbaikannya sikap kerja di dalam suatu perusahaan (Alias & Serlin, 2018: 84).

Sikap kerja adalah sikap atau tindakan yang diambil terhadap pekerjaan, rekan kerjanya ataupun terhadap perusahaan. Sikap kerja yang diambil oleh anggota di dalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi objek kinerjanya baik terhadap organisasi, pekerjaan maupun rekan kerja. Sikap kerja merupakan evaluasi negatif atau positif seseorang tentang aspek-aspek yang ada pada lingkungan kerja mereka. Apabila karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, maka dapat memunculkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya, mampu menghadapi persaingan, dan bangga akan hasil kerjanya, sedangkan jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka dapat berdampak pada tingkat kepercayaan diri karyawan tersebut, kurangnya komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, serta menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Alias & Serang, 2018: 86).

PT Bestama Logistics Indonesia adalah salah satu perusahaan di bidang logistik yang berdiri sejak tahun 2009. Perusahaan logistik ini terletak di Jakarta Tj. Priok dan Batam terletak di Batu Ampar yang menyediakan jasa pengantaran barang dengan jalur Jakarta - Batam baik dalam jumlah *Less Container Loaded* maupun *Full Container Loaded*. Pengiriman *Container* dari Jakarta - Batam menggunakan jalur laut via Kapal. Sejak tahun 2009 hingga saat ini, PT Bestama Logistics Indonesia telah bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang jasa ekspedisi. PT Bestama Logistics Indonesia sudah banyak mendapat

kepercayaan konsumen yang berasal dari berbagai daerah terutama di Jakarta dan Batam.

Permasalahan dalam PT Bestama Logistic Indonesia dapat ditemukan dari iklim organisasi yang masih kurang baik, ini terjadi karena keadaan lingkungan sosial yang tidak mendukung seperti kurangnya komunikasi antar karyawan dan kurangnya kebersamaan antara sesama pekerja atau dengan kata lain tidak kompak dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Selain itu dalam keadaan lingkungan fisik tempat pekerja lapangan masih kurangnya kelengkapan peralatan yang dapat menghambat pekerjaan perusahaan, sehingga seringkali perusahaan harus menyewa peralatan dari instansi lain dengan biaya sewa tersebut di bebaskan kepada *customer*, dan menyebabkan banyak *customer* yang tidak puas akan pelayanan tersebut. Berikut adalah hasil wawancara penulis dari 15 karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.

Tabel 1. 1 Kuesioner Prasurvey Tentang Iklim Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Anda diberi kebebasan untuk mendiskusikan berbagai masalah dengan atasan anda	$(5/15) \times 100\%$ = 33,33%	$(10/15) \times 100\%$ = 66,66%
2	Terdapat kesetiakawanan pada kelompok kerja anda, dan masing-masing saling memberi bantuan	$(4/15) \times 100\%$ = 26,66%	$(11/15) \times 100\%$ = 73,33%
3	Perlengkapan penunjang pekerjaan sudah tersedia	$(2/15) \times 100\%$ = 13,33%	$(13/15) \times 100\%$ = 86,66%
4	Mendapatkan komplainan dari <i>Customer</i>	$(14/15) \times 100\%$ = 93,33%	$(1/15) \times 100\%$ = 0,66%

Sumber: PT Bestama Logistics Indonesia, 2020

Berdasarkan kuesioner prasurvey di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk pernyataan nomor satu memiliki persentase setuju sebesar 33,33% dan persentase tidak setuju sebesar 66,66%. Kemudian untuk pernyataan nomor dua memiliki persentase setuju sebesar 26,66% dan persentase tidak setuju 73,33%, Lalu untuk pernyataan nomor tiga terdapat persentase setuju sebesar 13,33% dan persentase tidak setuju 86,66%, begitu pula dengan pernyataan nomor 4 memiliki persentase setuju 93,33% dan persentase tidak setuju 0,66%.

Selain faktor iklim kerja, sikap kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap individu memiliki sikap kerja yang berbeda-beda baik sikap yang positif maupun negatif. Pada karyawan PT Bestama Logistics Indonesia masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki sikap kerja yang negatif atau kurang baik seperti kurangnya kesadaran karyawan tentang waktu kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan. Sikap kerja yang rendah akan menyebabkan karyawan tersebut tidak memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaannya, sehingga membuat karyawan sering datang terlambat ataupun tidak hadir untuk melakukan pekerjaannya. Berikut data kehadiran selama tahun 2017-2019.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Periode 2017-2019

No	Kriteria Absen	2017	2018	2019
1	Sakit	23	30	26
2	Izin	18	23	38
3	Alpha	10	9	14
4	Jumlah hari absen	51	62	78
5	Jumlah hari kerja	312	312	312
6	Jumlah pegawai	103	103	103
	Persentase	16,34%	19,87%	25%

Sumber: PT Bestama Logistics Indonesia, 2020

Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan di atas, diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran kerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia di tahun 2017 yaitu 16,34%, pada tahun 2018 meningkat menjadi 19,87% dan mengalami peningkatan Kembali pada tahun 2019 sebesar 25%, sedangkan target standar ketidakhadiran yang telah di tetapkan perusahaan sebesar 15% pertahun. Dari hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran karyawan dari tahun 2017-2019 terus mengalami peningkatan dan melebihi standar yang telah di tetapkan perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya tanggungjawab dan kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan data dan penjelasan permasalahan-permasalahan di atas menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja perusahaan. Dalam beberapa bulan terakhir kinerja PT Bestama Logistics Indonesia mengalami penurunan baik dalam segi produktifitas karyawan maupun pelayanan jasanya yang dapat dilihat dari keluhan-keluhan konsumen seperti barang yang mengalami kerusakan ataupun keterlambatan pengantaran barang. Dalam proses kerjanya, perusahaan menyewa container dari pihak pelayaran dengan batas waktu 7 hari terhitung dari waktu kapal tiba dan memerlukan surat izin pengeluaran container, jika melewati batas waktu tersebut, maka akan dikenakan denda dari pihak pelayaran.

Tabel 1.3 Data Waktu Penyelesaian Pekerjaan Pada
PT Bestama Logistics Indonesia Bulan Januari – Mei 2020

No	Bulan	Container	Tepat waktu	Terlambat	Persentase Terlambat
1	Januari	24	19	5	20,83%
2	Februari	19	16	3	15,78%
3	Maret	27	18	9	33,33%
4	April	22	18	4	18,18%
5	Mei	29	17	12	41,37%

Sumber: PT Bestama Logistics Indonesia, 2020

Dapat dilihat pada tabel 1.3 data waktu penyelesaian pekerjaan pada periode januari – mei 2020. Pada bulan januari dengan jumlah 24 container persentase terlambat sebesar 20,83%, lalu pada bulan februari dengan jumlah 19 container persentase terlambat 15,78%, kemudian pada bulan maret dengan jumlah 27 container persentase terlambat 33,33%, dan pada bulan April dengan jumlah 22 container persentase terlambat 18,18%, begitu juga pada bulan Mei dengan jumlah 29 container memiliki persentase terlambat 41,37%. dapat disimpulkan terjadi peningkatan keterlambatan pada bulan Mei dikarenakan jumlah container yang juga meningkat yaitu 29 container dan persentase keterlambatan paling rendah pada bulan februari dikarenakan jumlah container yang menurun yaitu 19 container.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat masalah dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bestama Logistic Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjabaran latar belakang diidentifikasi permasalahan berikut:

1. Kelengkapan peralatan yang kurang memadai.
2. Kurangnya komunikasi dan kekompakan antar karyawan.
3. Karyawan kurang mematuhi aturan absensi perusahaan.
4. Kurangnya kesadaran karyawan tentang waktu kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan.
5. Meningkatnya keterlambatan penyelesaian pekerjaan.
6. Kinerja karyawan mengalami penurunan.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti membahas mengenai variabel independen yaitu iklim organisasi (X1) dan sikap kerja (X2) dengan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). adapun yang menjadi responden pada penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di PT Bestama Logistics Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Terdapat beberapa perumusan masalah, antara lain:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia?
2. Apakah sikap kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia?
3. Apakah iklim organisasi dan sikap kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan sikap kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bestama Logistics Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan pembaca, terutama mengenai variabel yang di teliti, yakni pengaruh iklim organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan

Semoga dapat memberi saran, masukan dan data bagi perusahaan bagaimana membangun iklim organisasi yang baik dan bagaimana cara memperhatikan sikap kerja individu di dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi akademik

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya terkait variabel iklim organisasi, sikap kerja dan kinerja karyawan, serta bahan bacaan bagi pembaca yang tertarik dengan variabel tersebut.

c. Bagi peneliti

Meningkatkan pengetahuan dan pengalaman bagaimana meningkatkan kemampuan analitis masalah yang ditemukan dalam pekerjaan dan dapat memberikan solusi yang tepat.