

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk dapat tetap bertahan dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. Dalam konstelasi yang demikian, setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Pudjiomo and Sahrah 2019).

Salah satu sumber daya suatu organisasi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam persaingan jangka pendek dan jangka panjang dalam operasi bisnis, satu organisasi harus diberikan lebih penting daripada yang lain. Sebuah organisasi berhasil mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian pada keunggulannya dengan cara yang berbeda dari organisasi lain (Wijayaningsih & Saputra, 2022).

Dalam memperkuat kapasitas organisasi dan SDM yang dimiliki, hal yang seharusnya menjadi perhatian khusus oleh setiap organisasi salah satunya adalah Motivasi kerja perilaku individu dalam iklim organisasi yang nyaman dan kondusif sehingga dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Sejalan dengan kinerja organisasi (Pudjiomo and Sahrah 2019).

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan(Nurul Qomariah dkk, 2022).

Iklm organisasi berkaitan dengan keeluasaan penyesuaian diri, penghargaan atas kerja yang baik, dan kejelasan pekerjaan. Keeluasaan penyesuaian diri adalah keeluasaan karyawan untuk melakukan penyesuaian waktu pelaksanaan tugas, keeluasaan karyawan untuk melakukan penyesuaian prosedur kerja. Penghargaan atas kerja yang baik adalah pimpinan organisasi yang menyediakan insentif, menyediakan pengakuan yang normatif bagi yang bekerja dengan baik. Kejelasan pekerjaan adalah kejelasan uraian tugas dan kejelasan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan tugas(Susilo dkk., 2023).

Melalui Motivasi Kerja dapat menumbuhkan suatu kerelaan dalam diri karyawan untuk bersedia melakukan kegiatan diluar tupoksi(tugas pokok dan fungsi) unit kerja di lingkungan pekerjaan, yang disebut perilaku kewargaan organisasional atau perilaku kewarganegaraan organisasi(*organizational citizenship behavior*)(Susilo dkk., 2023).

PT. Schenker Logistics Indonesia Merupakan perusahaan yang bererak dibidang Penyedia logistik global terkemuka di dunia dan perdagangan dalam pertukaran barang global melalui transportasi darat, angkutan udara dan laut di

seluruh dunia, logistik kontrak, dan manajemen rantai pasokan. Logistik terintegrasi berada di persimpangan paling penting di dunia, di mana arus barang menciptakan hubungan yang efektif antar operator. Layanan bernilai tambah kami memastikan aliran barang terus berjalan lancar dan rantai pasokan tetap ramping dan dioptimalkan untuk sukses. Bisnis kami memegang posisi teratas di bidang otomotif, teknologi, barang konsumen, logistik pameran perdagangan, angkutan khusus, dan logistik acara khusus.

PT. Schenker Logistics Indonesia sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan kualitas yang tinggi dalam bekerja yang pada akhirnya dapat mewujudkan Visi dan Misi perusahaan. Demi tercapainya hasil yang optimal, karyawan memerlukan motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih baik agar tujuan perusahaan tercapai. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat ketika bekerja dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Iklim organisasi pada PT. Schenker Logistics Indonesia yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan. Iklim organisasi memiliki peranan penting dalam mengelola suatu organisasi karena merupakan persepsi yang sama dan utuh tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam organisasi.(Produktivitas dkk. 2020).

Tabel 1. 1 Data Pra Survey

Responden	Pertanyaan		
	IKLIM ORGANISASI		
	Apakah anda mendapat imbalan atas pekerjaan yang Anda dapat selesaikan dengan baik?	Apakah rekan kerja anda dapat mendukung pekerjaan yang anda lakukan sehari-hari?	Apakah anda tau jelas visi dan misi perusahaan?
	JAWABAN		
Informasi 1	Saya tidak mendapat imbalan atas pekerjaan yang dapat saya laukakan dengan baik	Saya merasa rekan kerja saya dapat mendukung pekerjaan saya dengan baik	Saya tidak mengetahui jelas tentang visi dan misi perusahaan.
Informasi 2	Saya tidak mendapat imbalan atas pekerjaan yang saya dapat selesaikan dengan baik	Saya merasa rekan kerja saya sangat tidak mendukung pekerjaan dengan baik.	Saya tidak mengetahui jelas tentang visi dan misi perusahaan
Informasi 3	Saya mendapatkan imbalan saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	Saya merasa rekan kerja saya kurang cukup mendukung pekerjaan dengan baik.	Saya tidak mengetahui jelas visi dan misi perusahaan

Kondisi yang ada di PT. Schenker Logistics Indonesia menunjukkan bahwa Sebagian pegawai kepuasan pegawai belum optimal, hal ini ditunjukkan dari kurangnya perhatian dan dukungan dari pimpinan, masih kurangnya kerjasama antar divisi, kompetensi pegawai masih jauh dari yang diharapkan organisasi, cepatnya perkembangan teknologi informasi tidak diikuti dengan peningkatan

pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pegawai sehingga hasil kerja yang dihasilkan belum optimal, banyaknya pegawai yang kurang disiplin menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan organisasi, Penghargaan yang belum sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, belum optimalnya dukungan antara anggota kelompok kerja, penyelesaian pekerjaan melewati target waktu yang ditetapkan dan masih mendapatkan komplain dari atasan.

Selain itu *Organizational citizenship behavior* (OCB) dianggap penting dan berharga untuk keberlangsungan hidup organisasi dikarenakan pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* cenderung menampilkan kinerja secara efektif yang selanjutnya bisa mempengaruhi kinerja yang lebih baik. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* terdiri dari perilaku ekstra-peran yang penting untuk proses yang efisien dalam suatu organisasi. *Organizational citizenship behavior* juga dapat memprediksi kinerja pegawai untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan., memberi inisiatif dalam menawarkan banyak peluang bagi pegawai yang bersedia mengambil tambahan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi masalah pekerjaan secara mandiri. Karena itu, pegawai tersebut punya banyak peluang untuk meningkatkan kompetensi kerja dan pengembangan profesi mereka secara berkelanjutan, juga membantu perilaku meningkatnya kinerja pegawai(Susilo dkk., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara pada Warehouse Koordinator PT. Schenker Logistics Indonesia peneliti menyimpulkan, beberapa karyawan sudah mengerjakan tanggung jawabnya namun jika tanggung jawabnya sudah dikerjakan karyawan tersebut kurang memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja. Contohnya jika ada karyawan ada yang sudah menyelesaikan tugasnya sedangkan masih ada karyawan yang belum selesai maka atasan harus menyuruh terlebih dahulu untuk membantu. Jika atasan tidak menyuruh, mereka kurang memiliki kesadaran untuk membantu rekan kerjanya

Kemudian jika salah satu karyawan mengalami masalah, maka karyawan hanya memberikan saran atau pendapat tanpa membantu rekan kerjanya. Karyawan berpendapat jika subjek membantu rekan kerjanya maka akan memotong waktu dalam menyelesaikan tugas pokoknya. Jika ada rekan kerja yang membantu biasanya dilakukan dengan keterpaksaan, menunjukkan mimik muka yang kesal, bahkan banyak alasan untuk menolaknya. Karyawan akan membantu rekan kerjanya jika itu menguntungkan bagi dirinya. Kalaupun membantu, pekerjaannya akan dikerjakan terakhir. Selain itu jika sedang rapat, karyawan juga jarang memberikan ide-ide untuk kemajuan perusahaan. Kalaupun ada yang memberikan ide, hanya orang-orang itu saja yang memberikan ide.

Banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Faktor yang mempengaruhi yaitu sikap kerja positif, *cynicism*, iklim Organisasi, jabatan pekerjaan, nilai-nilai di tempat kerja, lama bekerja dan karakteristik pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah Iklim organisasi (Maulana, 2021)

Akan tetapi, fokus pada performa karyawan yang tinggi dari faktor Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* tidak akan cukup bagi kesuksesan organisasi pada perusahaan, perlu adanya perilaku ekstra yang dilakukan oleh pimpinan akan sangat membantu bagi kesuksesan organisasi. Yaitu dengan cara memberikan Motivasi Kerja kepada karyawan sehingga karyawan pun dapat loyal terhadap perusahaan (Maulana 2021).

Adapun pentingnya Motivasi Kerja sebagai variabel intervening yaitu sebagai penghubung antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang dimana perusahaan tentunya mengharapkan memiliki organisasi yang baik, namun jika motivasi yang diberikan kurang atau malah tidak ada, maka berdampak kepada organisasi yang cenderung tidak baik atau malah tidak loyal sama sekali terhadap perusahaannya. Maka dari itu diambil judul penelitian ini. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Schenker Logistics Indonesia".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Schenker Logistics Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT. Schenker Logistics Indonesia?

3. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* pada PT. Schenker Logistics Indonesia?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui motivasi kerja pada PT. Schenker Logistics Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Iklim Organisasi yang signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Schenker Logistics Indonesia.
2. Mengetahu pengaruh Motivasi Kerja yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Schenker Logistics Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh Iklim Organisasi yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Schenker Logistics Indonesia.
4. Mengetahui pengaruh Iklim organisasi yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* melalui motivasi kerja pada PT. Schenker Logistics Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Bagi penulis dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan langsung dengan masalah Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan juga *Organizational Citizenship Behaviour*

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang ada kaitannya dengan *Organizational Citizenship Behaviour*

3. Bagi Universitas

Untuk menjadikannya literatur bagi yang melakukan penelitian di masa yang akan datang dan dapat dijadikannya referensi tentang perkembangan kurikulum yang ada.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini dengan tujuan agar lebih fokus mengenai “Iklim organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Schenker Logistics Indonesia”.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada dasarnya sistematika penulisan yang tersusun dibagi dalam beberapa bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terdiri dari iklim organisasi, *organizational citizenship behaviour*, motivasi kerja dan berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, instrumen penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan juga pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan implikasi manajerial.

