

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi dapat dinyatakan bahwa sumber daya yang penting adalah sumber daya manusia yang memiliki posisi sebagai seorang karyawan. Meskipun zaman kini teknologi canggih yang berkembang pesat memang digunakan pada setiap organisasi sesuai dengan kebutuhannya seiring dengan waktu, namun sumber daya manusia tetap dibutuhkan sebagai tenaga kerja utama dalam bidang apapun untuk menjalankan organisasi. Sumber daya manusia dan teknologi harus seimbang digunakan dalam pekerjaan dengan tujuan mempertahankan kualitas organisasi itu sendiri. Disisi lain, organisasi tentunya membutuhkan penambahan karyawan dalam suatu organisasi yang terus berjalan secara berkelanjutan (*Sustainable Organization*) dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan organisasi organisasi.

Organisasi pada umumnya membuka lowongan kerja dalam bidang apapun yang dibutuhkan dan tentu melakukan seleksi bertahap untuk para calon karyawan serta memberikan pelatihan pengembangan skill atau kemampuan calon karyawan sebelum ditempatkan pada posisi dari masing-masing bidang yang diterima. Adapun pelatihan yang diberikan pada para calon karyawan, organisasi dapat melihat data yang didapatkan terlebih dahulu untuk mencari tahu kemampuan yang telah dimiliki setiap individu calon karyawan baik dari pengalaman kerja maupun kemampuan yang telah ada pada mereka. Setelah melihat kemampuan setiap individu, organisasi mulai melakukan pelatihan sumber daya manusia yang sesuai talenta atau bakat kompetensi pada bidang masing-masing calon karyawan.

Adapun program pelatihan yang dilaksanakan organisasi organisasi tersebut ditujukan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan pada

organisasi. Oleh sebab itu tingkat keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi organisasi dengan berpegang teguh pada komitmen dan budaya organisasi yang telah disepakati untuk kemajuan bersama. Mulai dari pemimpin organisasi yang mampu menggerakkan seluruh bawahannya, hingga karyawan yang melakukan pekerjaannya untuk menerapkan strategi organisasi. Dari lingkungan kerja organisasi juga menuntut seluruh karyawan untuk melakukan perubahan yang lebih baik pada organisasi dan harus melakukan pengorbanan waktu serta bertahan dalam resiko yang telah diambil. Karena sumber daya manusia pada organisasi tidak hanya sekedar pekerja biasa, tetapi juga merupakan potensi yang besar dalam mengembangkan sumber daya manusia dengan tingkat risiko yang tinggi pada organisasi guna mewujudkan berbagai inovasi baru dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dimasa yang akan datang.

Hal lain yang sangat penting bagi organisasi untuk menggerakkan karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang diterapkan seluruh karyawan sebagai karakter yang menjadi khas organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan organisasi untuk mencapai tujuan bersama dalam menjunjung tinggi sebuah nilai organisasi. Suatu budaya pada dasarnya bukanlah sesuatu yang dimiliki organisasi, melainkan organisasi itulah yang merupakan suatu budaya. Mulai dari bagaimana organisasi dibentuk hingga memiliki karyawan, sehingga organisasi tersebut dapat mengembangkan aturan-aturan dalam organisasi yang menjadi kebiasaan atau budaya organisasi. Dari hal ini tentu diperlukan efisiensi kerja karyawan yang mampu menjalankan semua yang ada pada organisasi, karena efisiensi kerja karyawan yang tinggi dapat membantu organisasi untuk terus-menerus bertahan pada resiko apapun dari berbagai rencana yang dijalankan.

Organisasi harus merencanakan bagaimana meningkatkan efisiensi kerja karyawan yang tepat dengan tujuan organisasi dengan upaya hasil pengembangan dapat mencapai target atau sasaran. Potensi yang dimiliki

setiap karyawan harus diketahui oleh organisasi sebelum melakukan berbagai tahap pelatihan dan menerapkan budaya organisasi karena dengan tujuannya organisasi mengetahui potensi karyawan, dapat mengarah pada jenjang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat menghasilkan efisiensi kerjayang maksimal. Keseimbangan antara nilai organisasi dengan nilai individu yang menerapkan budaya organisasi dapat digambarkan sebagai jarak antara dua sistem yang saling berhubungan. Semakin dekat jarak dari dua sistem nilai ini, maka dua sistem nilai dapat memiliki kesamaan arti dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Dengan hal ini maka karyawan dapat merasakan bahwa tidak adanya perbedaan apapun pada nilai organisasi dengan nilai yang terbentuk pada diri keryawan itu sendiri.

PT. Pelangi International Logistics merupakan organiasi yang bergerak pada bidang logistik yang memberikan jasa pengangkutan barang. Organisasi ini berlokasi di Tanjung Priok, Jakarta Utara. Pada tahun 2009, layanan logistik pertama PT. Pelangi International Logistic didirikan di Jakarta. Layanan utama dari organisasi ini adalah transportasi gudang dan peti kemas di Tanjung Priok yang kemudian mampu menawarkan layanan logistik dari seluruh jangkauan Wilayah Indonesia terumana di Jawa Barat dan Jawa Timur. Sejak itu organisasi telah tumbuh dan memperkembangkan bisnis organisasi.

Penelitian ini hanya difokuskan kepada karyawan luar atau karyawan yang bekerja dilapangan, yaitu karyawan *driver cars*. Karyawan pada bagian *driver cars* bertugas untuk mengantarkan barang/kargo yang telah diterima lalu diantarkan dari kota ke kota lain ataupun ke luar pulau sesuai dengan permintaan klien. Karyawan yang bertugas di bagian *driver cars* berjumlah 52 orang. Penelitian diawali dengan melakukan observasi, hingga telah diizinkan oleh Manager serta HRD PT. Pelangi International Logistics.

Saat menjalankan tugasnya, karyawan bagian driver sering melakukan keterlambatan dalam melakukan pengiriman barang dengan

tidak tepat waktu baik atau tidak sesuai dengan kestandaran yang disyaratkan organisasi. Hal ini membuat keluhan banyak klien kepada PT. Pelangi International Logistics. Adapun keluhan lain yang dilakukan karyawan driver dengan tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan seperti merusak barang yang ingin dikirimkan, tidak tepat waktu saat datang bekerja. Tentunya ini menandakan kurangnya komitmen dan budaya organisasi yang dijalankan serta oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hanum, selaku Human Resources Development disebutkan bahwa tingkat komitmen karyawan masih rendah. Pada bulan Mei sebanyak 35 pegawai terlambat datang ke kantor dari jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 52 orang. Berdasarkan hasil pengamatan pada tanggal 9 Agustus 2017 menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang terlambat datang. Komitmen karyawan merupakan bagian dari tindakan yang dapat memengaruhi efisiensi kerja karyawan. Pekerjaan yang lebih bermakna adalah mengetahui bahwa seorang karyawan harus merasa dirinya berperan penting dalam proses pencapaian organisasi dengan turut berpartisipasi mengembangkan kualitas organisasi khususnya PT. Pelangi International Logistics. Inilah yang dapat menjadi dampak positif bagi karyawan yang memiliki kesadaran pada dirinya yang dibutuhkan di tempat dirinya bekerja. Karena dalam organisasi, memiliki 5 prinsip utama yang berkomitmen, 5 prinsip tersebut antara lain mewujudkan keinginan setiap orang, memiliki keunggulan, meningkatkan perubahan, integritas dan kemakmuran bagi semua orang.

Dalam pekerjaan, jika seorang karyawan diberikan kesempatan dalam kebebasan pendapat untuk menangani tugasnya, seseorang tersebut mampu menunjukkan tindakan inisiatif dan tanggung jawab mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diterima dari atasannya. Dengan begitu, seorang karyawan telah membuktikan bahwa dirinya telah menerima secara penuh dan percaya diri pada kemampuannya sebagai seseorang yang berguna bagi organisasi. Ada banyak aliran dari suatu pemikiran. Satu aliran pemikiran mengungkapkan bahwa perkembangan karyawan dapat berfokus pada pengembangan diri dan pembelajaran

mandiri. Tidak peduli seberapa besar keahlian atau kemampuan yang dimiliki seseorang jika orang tersebut tidak ingin berkembang. Jadi pengembangan karyawan juga merupakan tanggung jawab pribadi seorang karyawan. Di segala tingkatan atau jabatan karyawan dapat melibatkan diri dalam proses perkembangan baik karyawan pada jabatan atas maupun karyawan jabatan menengah dan bawah (Christopher Mabey, 2003).

Sebagian organisasi tidak menganggap aktivitas pengembangan dalam pelatihan karyawan itu berharga. Mereka hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi sehingga tidak peduli dengan hal ini. Namun jika organisasi dapat berfokus pada aktivitas pengembangan karyawan, itu dapat sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan karyawan. Peningkatan efisiensi kerja dapat dilihat dari diukurnya tingkat penurunan ketidakhadiran setiap karyawan, berkurang atau tidak jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya dalam waktu yang dekat dan bagaimana karyawan menjalankan tugasnya dengan baik di setiap pekerjaan.

Kurangnya komitmen yang dilakukan karyawan PT. Pelangi International Logistics karena aturan-aturan yang kurang maksimal dalam proses menjalankan organisasi dapat mempengaruhi efisiensi kerja, yang kemungkinan besar dapat menimbulkan kerugian finansial dan waktu yang terus berjalan bagi PT. Pelangi International Logistics yang bahkan menjadi sangat sulit visi dan misi organisasi untuk dicapai, sehingga dalam penelitian ini peneliti mengharapkan permasalahan dapat diperbaiki dan menjadi solusi bagi organisasi.

Salah satu kebutuhan seseorang adalah bekerja. Budaya organisasi yang diterapkan memungkinkan seseorang merasa lebih baik untuk meningkatkan kemampuannya dan merubah dirinya menjadi sosok yang berkomitmen terhadap organisasi. Seperti saat seseorang yang melihat sebuah organisasi yang menurutnya sangat sesuai dengan keinginannya, orang tersebut menjadi bersemangat untuk memiliki pekerjaan di organisasi tersebut. Namun bukan berarti ketika orang tersebut mendapatkan pekerjaan di tempat keinginannya, dapat selalu membuat

seseorang tersebut selalu mematuhi aturan-aturan yang menjadi budaya organisasi. Mungkin saja seseorang itu sendiri merasa kurang baik dalam melakukan tugasnya di saat tertentu yang membuatnya memiliki ketidakpercayaan diri untuk melakukan segala pekerjaan dan menjalankan budaya organisasi sehingga ingin meninggalkan organisasinya. Kejadian inilah yang merupakan bentuk efisiensi kerja yang diuji dan harus mendapatkan dukungan dari orang lain seperti rekan kerja atau pihak organisasinya.

Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan atau skill yang membuat proses jalannya organisasi menjadi lancar. Kemudian menurut hasil dan analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,730. Hal ini berarti 73% efisiensi kerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen dan budaya organisasi, sedangkan sisanya yaitu 27% efisiensi kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diajukan suatu rumusan masalah dalam penelitian ini bahwa :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Pelangi International Logistics di Jakarta Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Pelangi International Logistics di Jakarta Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen dan budaya organisasi secara simultan terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Pelangi International Logistics di Jakarta Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah tertulis, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan:

1. Terdapat pengaruh komitmen dengan efisiensi kerja karyawan PT. Pelangi International Logistics Jakarta Utara.
2. Terdapat pengaruh budaya organisasi dengan efisiensi kerja karyawan PT. Pelangi International Logistics di Jakarta Utara.
3. Terdapat pengaruh antara komitmen dan budaya organisasi secara simultan dengan efisiensi kerja karyawan PT. Pelangi International Logistics di Jakarta Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian yang diharapkan pada penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambahan ilmu dan wawasan yang berguna dimasa kini hingga dimasa depan, dengan mengetahui bagaimana lingkungan pekerjaan di sebuah organisasi yang dapat dihadapi setelah menjalani kehidupan sebagai mahasiswa dan menjadikan ilmu yang didapat dari penelitian ini sebagai langkah awal dalam menyiapkan potensi diri dan kemampuan saat telah bekerja. Adapun pelajaran bagi penulis, penelitian ini sangat berguna untuk mengubah pola pikir mengenai arti sebuah pekerjaan yang sebenarnya.

2. Bagi Organisasi

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan pemahaman dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di organisasi, mulai dari membantu memahami pentingnya kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan demi mencapai target atau tujuan organisasi.

3. Bagi Tenaga Kerja/Karyawan

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kesadaran karyawan dan memahaminya bahwa kedisiplinan sangatlah penting dalam menentukan bagaimana efisiensi kerja masing-masing karyawan yang berawal dari diri sendiri sebagai kepuasan kerja.

1.5 Batasan Masalah

Dengan keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga pada diri penulis dalam penelitian ini, maka penulis ingin membatasi masalah yang diteliti untuk mempersingkat waktu, menghemat biaya dan membutuhkan pengorbanan. Penelitian ini hanya dibatasi pada dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat) oleh penulis. Dengan demikian penelitian ini hanya mengangkat topik mengenai komitmen dan budaya organisasi terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Pelangi International Logistics di Jakarta Utara.



1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian dan memberikan gambaran secara jelas dalam proposal skripsi ini. Sistematika penulisan tersusun ke berbagai topik menjadi beberapa bagian dimana antara lain:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan awalan penelitian seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, hingga bagian akhir dengan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang beberapa pengertian topik, pokok pembahasan serta definisi-definisi yang dikumpulkan dengan mengutip buku dan jurnal karya ilmiah yang juga bersangkutan dengan pembahasan pada penelitian.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian, yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian seperti desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data yang digunakan, bagaimana pengambilan sampel, metode analisis data serta teknik pengolahan data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menunjukkan hasil dari penelitian seperti analisis yang dilakukan peneliti dan inti pembahasan penelitian serta menunjukkan informasi mengenai organisasi.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini menunjukkan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran kepada organisasi dari hasil yang diteliti.