

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memasuki era Revolusi Industri 4.0, akan membawa perubahan kepada banyak aspek dalam kehidupan, diantaranya yang akan terdampak adalah semakin berkembangnya dunia bisnis dan dunia usaha, karena berbagai kemajuan teknologi dan metode tersebut secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas sektor bisnis yang sudah eksisting, atau dalam istilahnya akan men-*disrupt* metode bisnis konvensional. Teknologi informasi yang terus berkembang telah mengambil peran yang sangat penting dalam mengubah lanskap industri dan perkembangan bisnis. Terutama dalam hal cara pelaku bisnis menawarkan produk dan jasanya.

Tidak hanya sampai sana, komitmen pemerintah dalam mengembangkan perekonomian masyarakat dengan menciptakan iklim usaha yang baik dan disertai dengan pembangunan infrastruktur secara massif seperti jalan tol, bandara, pelabuhan dan perkereta apian. Salah satu industri yang menjadi tonggak perekonomian dan terbantu oleh pembangunan infrastruktur tersebut adalah industri logistik, yang diperkirakan terus mengalami perkembangan dalam beberapa tahun mendatang (Raza *et al*, 2020).

Industri logistik merupakan industri yang sangat vital karena berperan dalam pendistribusian barang dan jasa baik untuk kebutuhan primer, sekunder ataupun tersier masyarakat. Hal tersebut mendorong perkembangan dalam sektor jasa transportasi logistik khususnya moda truk dibandingkan dengan moda transportasi kapal laut dan moda transportasi kereta api secara signifikan, terutama di Indonesia

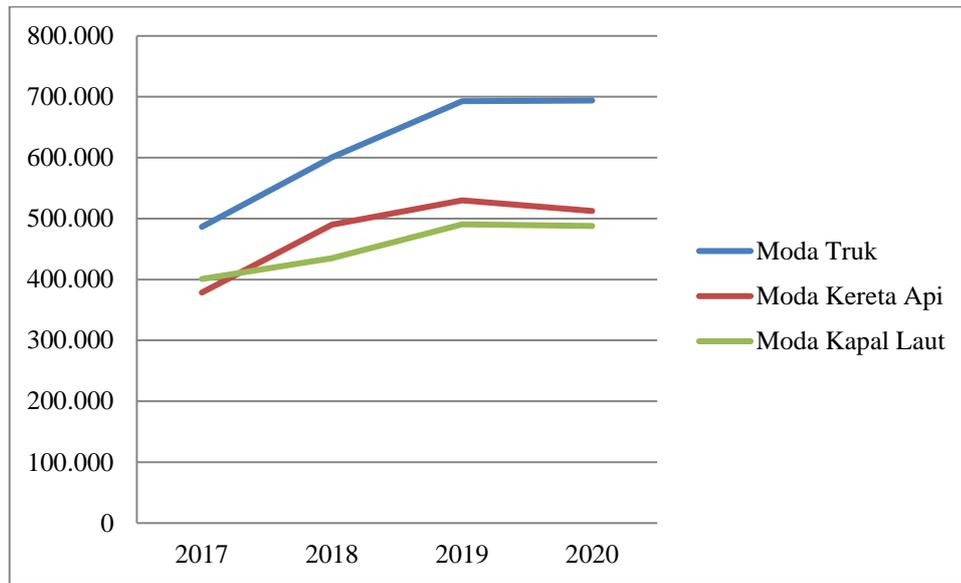
dikarenakan permintaan pasar yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari pertumbuhan industri jasa dan transportasi dan logistik dalam rentang waktu beberapa waktu terakhir.

Tabel 1.1
Pertumbuhan Industri Jasa dan Transportasi dan Logistik di Indonesia 2017-2020

Tahun	Moda Truk	Moda Kereta Api	Moda Kapal Laut
(1)	(2)	(3)	(4)
2017	486.500	378.600	400.900
2018	600.411	489.765	434.980
2019	692.940	529.980	490.654
2020	693.940	512.332	487.967
Total	2.473.791	1.910.677	1.814.501

Sumber: Asosiasi Pengusaha Truk Indonesia (APTRINDO)

Dilihat dari Tabel 1.1 pertumbuhan industri jasa dan transportasi logistik tersebut moda truk lebih mendominasi dibandingkan dengan moda transportasi kereta api dan moda kapal laut, hal ini menggambarkan moda truk masih menjadi pilihan utama pendistribusian logistik di Indonesia, mengingat infrastruktur dan biaya untuk moda transportasi lain belum seefisien moda truk. Menurut Anas *et al*, (2020) juga mengungkapkan moda truk memiliki keunggulan yang tidak dimiliki oleh moda transportasi lain seperti tarif yang lebih murah, kapasitas angkut yang efektif, serta jangkauan pengiriman yang lebih luas dan tingkat fleksibel yang tinggi (*door to door, door to port and port to door*) .



Sumber: Asosiasi Pengusaha Truk Indonesia (APTRINDO)

Gambar 1.1

Grafik Pertumbuhan Industri Jasa dan Transportasi dan Logistik di Indonesia 2017-2022

Dalam Gambar 1.1 juga menggambarkan bahwa setiap tahunnya pertumbuhan jumlah industri terus berkembang hal ini terjadi karena di dukung oleh potensi pasar jasa dan logistik yang menggunakan moda truk terus tumbuh sebesar 23% setiap tahunnya hingga akhir tahun 2019. Pada tahun 2019 pertumbuhan jumlah industri jasa transportasi dan logistik moda truk meningkat pesat meskipun mengalami penurunan sebesar 15% pada saat pandemi Covid-19, dan setiap tahunnya bertambah dibanding moda transportasi lain selain moda kereta api dan moda kapal laut.

Perkembangan di bidang jasa transportasi ini memberikan dampak yang positif terhadap perekonomian negara, karena dapat mempermudah pendistribusian barang serta dapat membuka lapangan kerja yang luas bagi masyarakat seperti untuk sopir selaku pengemudi lepas di bidang jasa transportasi dan logistik. Kelancaran industri logistik sangat mempengaruhi *supply chain management* yang di dalamnya mengharuskan hubungan berbagai pihak dari *supplier, manufacturer,*

distributor, retailer, dan customer dalam menciptakan produk yang murah, berkualitas dan cepat (Latuconina & Sariwating, 2020). *Supply Chain Management* sendiri merupakan perluasan dan pengembangan dari manajemen logistik, yang berperan untuk mengatur arus barang antar perusahaan yang berkembang dalam hal-hal yang diperlukan oleh pelanggan.

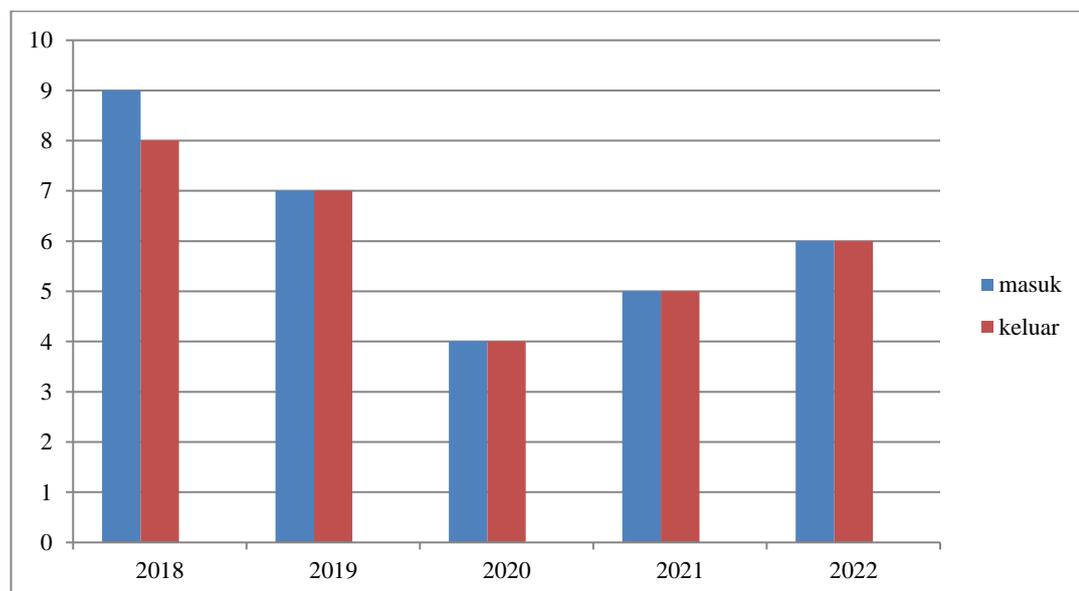
Faktor lain yang mendukung kemajuan bisnis adalah kualitas dari sumber daya manusianya. Jika melihat dari teori *value chain management* sumber daya manusia menjadi salah satu dari empat pilar aktivitas pendukung kelangsungan usaha selain dari infrastruktur, teknologi dan informasi serta pengadaan barang. Hal tersebut membuktikan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung perusahaan yang harus diperhatikan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan terutama pada perusahaan jasa, tanpa adanya sumber daya manusia tentunya suatu organisasi tidak akan berjalan karna pengendali dan pengelola perusahaan adalah manusia itu sendiri.

Potensi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus bisa dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, dengan begitu perusahaan dapat memberikan *output* yang maksimal. Organisasi yang baik untuk mencapai tujuannya harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Selain itu keberhasilan organisasi juga berkaitan erat dengan kinerja anggotanya. Sumber daya yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik dan juga berkualitas. Tentunya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari anggota.

Selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi karena loyalitas merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi itu sendiri. Dengan adanya loyalitas maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap organisasi. Pada dasarnya loyalitas merupakan salah satu bentuk kesetiaan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja. Dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan akan siap dalam menghadapi setiap rintangan dan tantangan apapun yang akan datang, sedangkan dengan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut tentunya dapat memengaruhi hasil kinerja karyawan dan juga produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Lumi *et al*, 2019). Dengan begitu perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik apabila pengelolaan karyawan yang dikelolanya tidak baik. Maka perusahaan diharapkan untuk bisa mengelola karyawannya dengan baik agar senantiasa untuk bisa mempertahankan loyalitas karyawan.

PT Sriwijaya Cargo Tama yang menjadi subjek penelitian ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang usaha jasa transportasi pengangkutan yang memiliki 133 orang karyawan dan memiliki kurang lebih 30 armada transportasi. PT Sriwijaya Cargo Tama ini telah bekerjasama dengan banyak perusahaan multinasional dan juga instansi pemerintahan diantaranya yaitu PT Ultra Sumatera Dairy, Koperasi Peternak Bandung Selatan (KPBS PANGALENGAN), BPTP Sumatera Selatan Balai Pembibitan Ternak Unggul dan masih banyak lainnya.

Di perusahaan ini terdapat permasalahan mengenai loyalitas karyawan dimana para karyawan PT Sriwijaya Cargo Tama yaitu staff operasional khususnya sopir kurang memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan, padahal PT Sriwijaya Cargo Tama sangat menjunjung tinggi loyalitas karyawannya. Loyalitas karyawan itu sendiri bisa dinilai salah satunya dengan intensitas karyawan keluar masuk dari perusahaan, hal ini akan berdampak kepada produktivitas kerja, hasil kerja dan juga dapat memengaruhi kelangsungan berjalannya perusahaan. Berikut ini data intensitas keluar masuk dari sopir di PT Sriwijaya Cargo Tama.



Sumber: Manager Personalia PT Sriwijaya Cargo Tama (2022)

Gambar 1.2

Data Intensitas Keluar Masuk Karyawan Staff Operasional (Sopir)

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa data intensitas karyawan yang keluar dan juga masuk pada sopir menurun dari tahun 2018-2020, hal itu bisa dilihat dari jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan lebih sedikit dari tahun-tahun sebelumnya. Intensitas keluar masuk sopir mengalami kenaikan selama 2 tahun berturut-turut, hal tersebut mengindikasikan adanya penurunan loyalitas pada

karyawan PT Sriwijaya Cargo Tama, karena banyak yang keluar dari perusahaan. Setelah melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan PT Sriwijaya Cargo Tama tentu ada beberapa faktor yang menyebabkan meningkatnya tingkat keluar masuk sopir di perusahaan, diantaranya beberapa faktor tersebut adalah beban kerja yang tidak sesuai dengan keinginan sopir, pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dirasa memiliki tanggung jawab dan risiko yang cukup berat, hal ini sesuai dengan indikator penilaian loyalitas karyawan. Selain itu, iklim organisasi menjadi salah satu faktor dalam loyalitas karyawan karena para sopir lebih jarang ada di perusahaan untuk melakukan pekerjaan, hal tersebut yang memungkinkan untuk menjadi faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan PT Sriwijaya Cargo Tama.

Dengan adanya fakta hasil wawancara dan data pendukung tersebut, maka perlu dikaji dan dicari bagaimana solusi permasalahannya meningkatnya tingkat keluar sopir. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar perusahaan bisa senantiasa mempertahankan loyalitas karyawan diantara faktor-faktor tersebut yaitu dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang merupakan peranan yang sangat penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi.

Dalam hal beban kerja, organisasi yang baik tentu akan sangat mempertimbangkan porsi pekerjaan atau *job desc* karyawannya, agar karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai sebagaimana mestinya. Apabila perusahaan yang tidak memperhatikan *job desc*

karyawannya, mereka hanya akan membuat karyawan merasa tidak nyaman akan bekerja disana sehingga kemungkinan akan keinginan karyawan untuk keluar sangat besar. Karakteristik pekerjaan dapat menciptakan beberapa tingkat psikologis seseorang seperti tanggung jawab, serta pengetahuan yang didapat dari pekerjaan yang dijalankan hal tersebut berdampak kepada motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan dan juga berpengaruh terhadap tingkat kemungkinan keluar masuknya karyawan (Lumiu *et al*, 2019).

Selain itu, perusahaan harus memperhatikan karakteristik pekerjaan untuk mempertahankan loyalitas karyawan perusahaan juga perlu memperhatikan iklim organisasi. Iklim organisasi diartikan sebagai keadaan mengenai karakteristik yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dianggap dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang yang ada dalam organisasi tersebut. Tentunya hubungan yang baik dalam organisasi akan menciptakan situasi kerja yang nyaman. Meskipun sopir lebih banyak melakukan pekerjaannya diluar area perusahaan karena sopir bersifat *mobile*, iklim organisasi yang baik harus mampu menciptakan dan mempertahankan hubungan para karyawan, rekan kerjanya dan juga dengan pimpinan perusahaan mencakup seluruh anggota baik didalam organisasi maupun luar organisasi, khususnya didalam organisasi. Sebaliknya iklim organisasi yang tidak baik akan menciptakan hubungan yang tidak baik tentunya pola kerja akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan tidak optimal.

Iklim organisasi yang ada khususnya di dalam perusahaan harus dijaga dengan baik supaya karyawan menjadi nyaman dalam lingkungan kerjanya,

bekerja dengan leluasa tanpa adanya tekanan dari sektor lingkungan tempat dimana ia bekerja, dengan begitu juga karyawan akan senantiasa bersedia untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik agar tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Virgiansyah *et al* (2022) iklim organisasi yang baik akan menimbulkan rasa terpenuhi terhadap individu, timbulnya rasa tersebut yaitu perasaan yang membuat nyaman dan berarti, yang pada akhirnya hal tersebut dapat meningkatkan setiap individu untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi, dengan begitu individu tersebut akan bersedia memberikan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, iklim organisasi dan loyalitas karyawan sudah banyak dilakukan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian (Lumi *et al*, 2019) ditemukan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan mempengaruhi variabel loyalitas karyawan artinya perusahaan perlu mereview kembali bagaimana loyalitas karyawan kedepannya, sehingga hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap berjalannya bisnis perusahaan, dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan agar loyalitas karyawan dapat terjaga. Dan hasil penelitian dari Fazrin & Yusuf (2021) kepada pegawai kantor (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahudin Bima menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan iklim organisasi yang baik dapat memberikan kenyamanan saat bekerja dan memungkinkan bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ditemukan di PT Sriwijaya Cargo Tama, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh**

Karakteristik Pekerjaan dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Sriwijaya Cargo Tama”

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana karakteristik pekerjaan di PT Sriwijaya Cargo Tama.
2. Bagaimana iklim organisasi di PT Sriwijaya Cargo Tama.
3. Bagaimana loyalitas karyawan di PT Sriwijaya Cargo Tama.
4. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT Sriwijaya Cargo Tama.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa tentang:

1. Karakteristik pekerjaan karyawan pada PT Sriwijaya Cargo Tama.
2. Iklim organisasi karyawan pada PT Sriwijaya Cargo Tama.
3. Loyalitas karyawan pada PT Sriwijaya Cargo Tama.
4. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap karyawan PT Sriwijaya Cargo Tama.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga bagi yang membacanya. Dengan adanya penelitian ini penulis berharap bisa memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

1. Dapat menjadi tambahan ilmu dan bahan acuan yang dipergunakan untuk mengembangkan ilmu, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Memberikan sumbangan pemikiran terutama kegiatan bidang ilmu khususnya mengenai karakteristik pekerjaan, iklim organisasi serta loyalitas karyawan.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang akan datang dengan pengembangan konsep dari berbagai referensi dan dengan keadaan di masa yang akan datang mengenai permasalahan yang sama, apakah hasilnya signifikan atau tidak.

Implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti memperoleh pengalaman praktis tentang penelitian.
 - b. Peneliti dapat menambah pengembangan wawasan kemampuan dalam bidang akademik.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana pentingnya karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
 - b. Bahan masukan bagi perusahaan bagaimana menangani loyalitas karyawan yang terjadi di dalam perusahaan.
 - c. Membantu mengetahui secara tidak langsung masalah-masalah yang mengakibatkan menurunnya loyalitas karyawan.
3. Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi serta bahan masukan atau tambahan pengetahuan yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.
- b. Dengan penelitian ini di harapkan bisa membuka paradigma baru bagi pembaca mengenai karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini di PT Sriwijaya Cargo Tama yang berlokasi di Jl. Raya Bekasi Timur KM 14, Cipinang Kec Pulogadung Jakarta Timur dengan ruang lingkup karakteristik pekerjaan, iklim organisasi serta loyalitas karyawan.

1.5.2 Waktu Penelitian

Jadwal Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan dari bulan Oktober 2022 sampai bulan April 2023.