BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Sumber daya manusia memiliki peranan paling penting di dalam berhasil atau gagalnya organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan produktif apabila memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu,karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut.

Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik. Produktivitas merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik. Produktivitas kerja karyawan yang baik akan menghasilkan produksi dalam kuantitas yang besar dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah suatu ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukut dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Menurut Jemi (2018) Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan. Sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menurun produktivitasnya yaitu SiCepat Campang Raya Lampung, merupakan perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik yang tersebar luas di Indonesia, yang melayani pengiriman dalam bentuk paket, dokumen, kendaraan, dll. Banyak perusahaan-perusahaan jasa pengiriman yang sedang berkembang. SiCepat Campang Raya Lampung sebagai salah satu cabang pusat perusahaan SiCepat yang berada di Provinsi Lampung harus mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh pelanggan agar menjaga kelangsungan perusahaan di provinsi lampung, sehingga mampu bertahan menghadapi persaingan dengan perusahaan lainya. Perusahaan ini beralamatkan di Jalan Alimudin Umar No. 741 C, Campang, Kec. Sukabumi, Bandar Lampung, Lampung. SiCepat memiliki total keseluruhan 188 karyawan di Provinsi Lampung dan SiCepat Campang Raya Lampung memiliki karyawan terbanyak dikarenakan SiCepat Campang Raya Lampung merupakan cabang pusat yaitu memiliki karyawan sebanyak 72 orang

dengan berbagai posisi di dalamnya. Berikut ini adalah struktur organisasi SiCepat Campang Raya Lampung.

Tabel 1.1
Struktur Organisasi Karyawan SiCepat Campang Raya Lampung Tahun
2020

Jabatan	Jumlah Karyawan	
Manager	1	
Supervisior	1	
HRD	2	
Administrasi Keuangan	5	
Customer Service	6	
Helper	11	
Marketing	10	
Kurir	36	
Jumlah	72	

Sumber: SiCepat Campang Raya Lampung, 2020

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dijelaskan struktur organisasi perusahaan SiCepat Campang Raya Lampung. Perusahaan memiliki 1 orang Manager, 1 orang Supervisior yang memiliki tugas mengatur dan mengelola atau mengontrol seluruh aktivitas kantor, 2 orang HRD bertugas untuik penerimaan SDM baru, 2 Administrasi Keuangan yang memiliki tugas pembuatan laporan kinerja karyawan dan mengkordinasikan kompensasi karyawan, 5 orang Customer Service yang memiliki tugas untuk memasukkan data barang ke dalam form elektronik yang sudah di proses, 11 orang Helper yang memiliki tugas untuk melakukan Packing dan membantu dalam membuat form atau proses kegiatan dari awal sebelum adanya resi atau invoice paket, 10 Orang Marketing dan 36 Kurir.

Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada bagian Kurir, dikarenakan kurir adalah bagian terpenting dalam tercapainya target perusahaan. Luasnya layanan SiCepat Campang Raya Lampung maka diperlukan suatu produktivitas kerja yang tinggi dalam melakukan kinerjanya. Jika perusahaan memiliki produktivitas yang tinggi, maka perusahaan dapat mempertahankan atau bahkan dapat meningkatkan usahanya. Namun jika produktivitas yang dimiliki perusahaan rendah, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mempertahankan kelangsungannya apalagi untuk meningkatkan usahanya. Hal ini merupakan suatu permasalahan produktivitas. Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka tersebut perusahaan ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya untuk meingkatkan produktivitas perusahaan. Melalui produktivitas karyawan yang meningkat, maka efektifitas dan kinerja perusahaan akan meningkat, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.berikut ini penulis lampirkan data hasil produktivitas karyawan.

Tabel 1.2

Data Produktivitas Kurir SiCepat Campang Raya Lampung Tahun 2020

Bulan	Target Pengiriman	Realiasi Pencapaian
Januari	500	400
Februari	500	354
Maret	500	598
April	500	409
Mei	500	322
Juni	500	459
Juli	500	443
Agustus	500	494
September	500	501
Oktober	500	361
November	500	468
Desember	500	363
Total	6.000	5.102

Sumber: SiCepat Campang Raya Lampung, 2020

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa produksi kurir SiCepat Campang Raya Lampung tahun 2020. Pada bulan maret SiCepat Campang Raya Lampung memiliki realisasi pencapaian produksi tertinggi sebanyak 598 pengiriman dan pada bulan mei SiCepat Campang Raya Lampung memiliki realisasi pencapaian produksi terendah sebanyak 322 Pengiriman. Secara keseluruhan target produksi SiCepat Campang Raya Lampung sebanyak 6.000 pengiriman dengan total realiasi pencapaian produksi sebanyak 5.102 pengiriman. Hal ini mengindikasikan terjadi permasalahan produktivitas pada karyawan bagian kurir dikarenakan pencapaian kurir yang tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Kemampuan, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap HRD tentang permasalahaan kurir SiCepat Campang Raya Lampung terkait kemampuan yaitu kurangnya kemampuan dan keahlian dari karyawan untuk melakukan penataan diatas kendaraan dan pengiriman produk sehingga berdampak kepada terlambatnya proses pengiriman paket. Rendahnya kemampuan yang dimiliki para karyawan tentu saja dikarenakan latar belakang pengalaman mereka yang rendah.

Meningkatkan hasil yang dicapai, Berdasarkan hasil wawancara terhadap HRD tentang permasalahaan kurir SiCepat Campang Raya Lampung terkait meningkatkan hasil yang dicapai yaitu kurangnya inisiatif dari kurir dalam melaksanakan pekerjaannya dan kurang baiknya komunikasi antar sesama kurir dan tentu hal tersebut berdampak hasil yang dicapai oleh kurir kurang maksimal.

Semangat kerja, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap HRD tentang permasalahaan kurir SiCepat Campang Raya Lampung terkait semangat kerja kurir yaitu karyawan kurang semangat dalam bekerja sehingga menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu.

Pengembangan diri, Berdasarkan hasil wawancara terhadap HRD tentang permasalahaan kurir SiCepat Campang Raya Lampung terkait pengembangan diri karyawanya yaitu kurangnya minat kurir untuk mencoba hal hal baru dan kurir tidak memiliki keinginan untuk mengembangkan dirinya guna kemajuan perusahaan.

Mutu, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap HRD tentang permasalahaan kurir SiCepat Campang Raya Lampung terkait mutu yaitu menurunnya kualitas kerja karyawan dalam penyelesaian tugas seperti kurangnya ketelitian dan mulai malas malasan dalam bekerja.

Efesiensi, Berdasarkan hasil wawancara terhadap HRD tentang permasalahaan kurir SiCepat Campang Raya Lampung terkait Efesiensi yaitu hasil kerja yang dilakukan para kurir tidak sesuai dengan sumber daya manusia yang telah di berikan perusahaan. Dalam hal ini indikasi tersebut secara signifikan dapat menurunkan tingkat produktivitas sebuah perusahan.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi Produktivitas kurir adalah Budaya Organisasi. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2019) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mampu mempengaruhi Produktivitas Karyawan, dan penelitian Risnawan (2018) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak mampu mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Dari penelitian terdahulu terlihat terdapat perbedaan pendapat dan hal tersebut yang membuat penulis memfokuskan pada variabel ini yaitu Budaya Organisasi.

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017, p.348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan

sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. Menurut Cipta (2019) Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Perusahaan SiCepat Campang Raya Lampung memiliki budaya organisasi yaitu Working with Fast, Smart and Teamwork. Berdasarkan hasil wawancara terhadap HRD SiCepat Campang Raya Lampung, terdapat permasalahan yang terjadi terkait lemahnya penerapan Budaya Organisasi kurir yaitu menyalahartikan keramahan yang dilakukan pemimpin perusahaan, kurang tanggapnya kurir dalam menjalankan perintah perusahaan terlihat dari banyaknya kurir yang melanggar aturan dan ketentuan perusahaan seperti datang terlambat, dan juga kurangnya dorongan sesama kurir untuk saling membantu ketika mengalami permasalahan dalam pekerjaan. Hal ini jelas terlihat dapat menurukan produktivitas kurir karena lemahnya budaya organisasi diperusahaan SiCepat Campang Raya Lampung.

Selain Budaya Organisasi Faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan adalah Lingkungan kerja Non Fisik. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2016) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Fisik mampu mempengaruhi Produktivitas Karyawan, dan penelitian Muhraweni (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Non Fisik tidak mampu mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Dari penelitian terdahulu terlihat terdapat perbedaan pendapat dan hal tersebut yang membuat penulis memfokuskan pada variabel ini yaitu Lingkungan kerja Non Fisik.

Jika karyawan merasa suasana lingkungan non fisik memberikan kenyaman dan keharmonisan dalam bekerja, maka suasana ini akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau keakraban antara sesama rekan kerja sehingga karyawan bersemnagat dalam melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerjanya karyawan, sebaliknya jika karyawan merasa suasan lingkungan non fisik tidak memberikan kenyaman dan keharmonisan dalam bekerja, maka suasana ini akan menimbulkan sebuah permasalahan baik antra atasan dan bawahaan bahkan sesama rekan kerja yang akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerjanya karyawan. Menurut Septianti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap kurir SiCepat Campang Raya Lampung, terdapat permasalahan yang terjadi terkait Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu kurangnya kerjasama sesama kurir terlihat dari kurir yang sudah lebih lama berkerja tidak memberikan cara effisien dan cepat dalam penyusunan barang dan proses pengantaran barang kepada kurir yang masih baru mengakibatkan tidak terjalin komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja, hal tersebut membuat terjadi keterlambatan proses pengiriman barang, tingginya sifat senioritas yang terjadi di perusahaan membuat banyak kurir baru mengeluh karena kurir lama sering menitipkan barangnya. Masalah lingkungan kerja non fisik pada karyawan SiCepat Campang Raya Lampung yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan SiCepat Campang Raya Lampung.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja sebaliknyan jika lingkungan kerja tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul "FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SICEPAT CAMPANG RAYA LAMPUNG"

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

- Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SiCepat Campang Raya Lampung?
- 2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SiCepat Campang Raya Lampung?
- 3. Apakah Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SiCepat Campang Raya Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan SiCepat Campang Raya Lampung yang berjumlah 72 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Pada SiCepat Campang Raya Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan perusahaan yang beralamatkan di Jalan Alimudin Umar No. 741 C, Campang, Kec. Sukabumi, Bandar Lampung, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Produktivitas Kerja Karyawan SiCepat Campang Raya Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SiCepat Campang Raya Lampung.
- 2. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SiCepat Campang Raya Lampung.
- 3. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SiCepat Campang Raya Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

- Bagi akademisi dan pembaca, memberikan pengetahuan tentang masalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik.
- 2. Bagi perusahaan, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan
- Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya, dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai Produktivitas Kerja Karyawan, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisis hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisis kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan refrensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun flowchart.