

# **Bab I**

## **Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang**

Sistem logistik merupakan bagian integral dalam suatu aktivitas keseharian suatu organisasi yang kompleks sehingga memerlukan penanganan secara serius agar tercapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diharapkan. Dalam skala kecil, seperti perusahaan, kompleksitas sistem logistik masih terbatas pada bagaimana menciptakan keseimbangan antara supply barang dengan demand konsumen pengguna produk. Sedangkan pada skala yang lebih besar, tingkat wilayah atau nasional, kompleksitas sistem menjadi jauh lebih rumit mengingat banyaknya faktor sebab dan dampak yang dapat menjadi efek lanjutan dari sistem logistik nasional yang tidak efektif. Sistem logistik nasional tidak semata-mata hanya menyampaikan suatu barang (jadi) atau bermacam-macam material dalam jumlah yang tepat pada waktu yang dibutuhkan efektif, dan dengan total biaya yang minimal efisien, tetapi bagaimana sistem logistik nasional mampu menjadi faktor *leverage* perekonomian daerah maupun nasional. Ketidakseimbangan yang menjadi salah satu permasalahan sistem logistik nasional antara lain memang terletak pada ketidakseimbangan dalam artian jumlah dan jarak-sebaran antara sentra-sentra produksi dengan sentra-sentra konsumsi. Namun begitu, strategi meningkatkan, memindahkan atau mendekatkan sentra-sentra produksi ke daerah sentra konsumsi pun bukanlah merupakan penawaran solusi tepat, mengingat strategi tersebut cenderung mengabaikan faktor-faktor lain terkait, terutama faktor sosial dan budaya. *Sumber: Jurnal Logistik Indonesia STIAMI.*

Logistik dalam perkembangannya selama ini mendapat perhatian khusus karena sejarah pertumbuhan ekonomi yang semakin kompleks, seperti produktivitas barang yang dihasilkan oleh pabrik atau perusahaan, cara pendistribusian dan penyimpanannya, serta pengelolaan produk yang dihasilkan secara keseluruhan memerlukan perhatian khusus, dan kontrol yang ditargetkan. Untuk mencapai hasil

yang efektif dan efisien atau yang biasa dikenal dengan manajemen logistik terpadu terjadi ketimpangan dalam kinerja kegiatannya

Loyalitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk mengevaluasi karyawan, termasuk loyalitas terhadap pekerjaan, posisi, dan organisasinya (Handoko, 2019:19). Loyalitas ini tercermin dari kesediaan karyawan untuk mempertahankan dan melindungi organisasi di dalam dan di luar pekerjaan dari melemahnya orang-orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2018:10). Loyalitas karyawan pada perusahaan dinyatakan dengan komitmen karyawan pada perusahaan, loyalitas pada organisasi dapat terjadi karena faktor yaitu dari dalam diri sendiri dan dari organisasi. (Sedarmayanti, 2017:18)

Fenomena menarik yang terjadi di PT. ACT Logistic International terkait dengan loyalitas kerja karyawan adalah banyaknya pegawai yang terlambat dalam 1 tahun dan tidak hadir pada perusahaan yang dijelaskan pada tabel 1.1 , Kurangnya keberanian dari beberapa karyawan untuk mengembangkan inovasi yang berkelanjutan, tidak adanya pemberian bonus atau *reward* yang diberikan perusahaan secara langsung, serta suasana kerja yang kondusif yang menyebabkan tingkat loyalitas kerja karyawan menurun.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap untuk mengubah perilaku mereka serta melakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan siap untuk mematuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan standar sosial saat ini (Wijayanto, 2019:78). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri dan kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan dan menunjukkan keseriusan tim dalam bekerja dalam suatu organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk mengambil perilaku karyawan (Mariam, 2017:19).

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi Tidak Disiplin Kerja Karyawan Tahun 2021**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha	Terlambat
1.	Januari-April	75	10	24
2.	Mei-Agustus	75	12	28
3.	September-Desember	75	14	32

*Sumber : PT. ACT Logistic International*

Berdasarkan tabel 1.1. di atas dapat kita simpulkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti absen alpha, dan terlambat. Tingkat alpha dan keterlambatan yang tinggi akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk melaksanakan program dan kegiatan perusahaan serta mempengaruhi kompetensi karyawan yang dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Menurut Meilany (2019:59), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berikutnya, faktor lain yang mempengaruhi loyalitas adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan (Hasibuan, 2018:90). Budaya organisasi adalah sistem persepsi bersama dan makna bersama dari anggota organisasi (Wibowo, 2017:18).

Terdapat beberapa budaya organisasi yang menghambat perkembangan loyalitas karyawan PT. ACT Logistic International. 1. Kurangnya keberanian dari beberapa karyawan untuk mengembangkan inovasi yang berkelanjutan. 2. Kesulitan dalam mengembangkan ide karena keterbatasan ruang ide dalam menyampaikan pendapat. 3. Sebagian karyawan tidak menggunakan konsep surat yang telah ada pada tugas kearsipan sehingga membuat konsep baru yang mengakibatkan konsep surat dikembalikan karena salah dan memperlambat target kerja. 4. Beberapa karyawan tidak

memikirkan apa akibat dari perbuatannya dalam melakukan pekerjaan yang selalu ditunda-tunda sehingga terlihat santai dan tidak mementingkan tugasnya masing-masing.

Menurut Hartono (2018:19), kepuasan adalah ukuran perasaan seseorang terhadap sikap, seperti kebahagiaan atau ketidakbahagiaan di tempat kerja, kepuasan atau ketidakpuasan. Kepuasan kerja adalah reaksi emosional atau emosional terhadap berbagai seni pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja dapat terjadi di tempat kerja, di luar pekerjaan dan pada kombinasi pekerjaan internal dan eksternal (Mangkunegara, 2017:98)

Terdapat beberapa kepuasan kerja yang di dapatkan pada perusahaan yang terjadi di PT. ACT Logistic International di indikasikan bahwa tingkat kepuasan yang kurang optimal tidak adanya promosi kerja atau naik jabatan yang membuat karyawan kurang puas dalam kerja dan tidak termotivasi dalam bekerja, tidak adanya pemberian bonus atau *reward* yang diberikan perusahaan secara langsung, Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar karyawan kurang berjalan dengan baik sehingga banyak tugas yang terkendala.

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan tugas yang diberikan karyawan, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan membawa kepuasan dan semangat yang nyaman, sehingga mempengaruhi penyelesaian pekerjaan karyawan (Handoko, 2019:87). Lingkungan kerja yang nyaman berdampak besar terhadap kesegaran dan semangat kerja karyawan (Siagian, 2019:76).

Terdapat beberapa lingkungan kerja yang didapatkan pada perusahaan yang terjadi di PT. ACT Logistic International seperti adanya tempat pekerjaan yang belum tertata rapi di setiap ruangan dan mengakibatkan tidak efektifnya suatu pekerjaan, masih kurangnya sirkulasi udara di setiap ruangan yang membuat karyawan kurang menerima oksigen akibatnya membuat karyawan tidak berkonsentrasi terhadap

pekerjaan masing-masing serta penerangan di beberapa ruangan yang sudah redup sehingga membuat karyawan merasakan sakit mata ketika melihat layar laptop yang sangat terang.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan membahas tentang loyalitas kerja karyawan pada PT. ACT Logsitic International. Dalam pembahasan ini, peneliti membahas sedikit tentang beberapa variabel bebas (*independent variable*) yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan paparan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya)".

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. ACT Logistic International wilayah Jakarta dan Surabaya?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. ACT Logistic International wilayah Jakarta dan Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. ACT Logistic International wilayah Jakarta dan Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. ACT Logistic International wilayah Jakarta dan Surabaya?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. ACT Logistic International wilayah Jakarta dan Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. ACT Logistic International wilayah Jakarta dan Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. ACT Logistic International wilayah Jakarta dan Surabaya.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. ACT Logistic International wilayah Jakarta dan Surabaya.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian digunakan sebagai faktor untuk mempertimbangkan atau mengevaluasi perubahan disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dalam rangka mencapai loyalitas kerja yang diharapkan, atau dengan tujuan tertentu.

### **2. Manfaat Bagi Penulis**

Sebagai sarana untuk mengimplementasikan teori dan ilmu yang didapatkan dari perkuliahan, dan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan ke dalam dunia bisnis dengan observasi langsung.

### **3. Manfaat Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia.