

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini banyak memunculkan masalah-masalah dalam organisasi atau perusahaan. Masalah-masalah ini akan sangat menghambat aktivitas organisasi. Adanya masalah-masalah baru, organisasi dituntut mampu untuk mengidentifikasi, menganalisis masalah, membuat solusi, dan mengevaluasi dari solusi yang digunakan. Salah satu masalah yang dihadapi pada saat ini adalah masalah sumber daya manusia didalam organisasi. Fenomena permasalahan yang sering muncul dalam organisasi harus dapat mempertahankan karyawannya untuk dapat tetap bekerja sesuai dengan tuntutan atau tujuan organisasi menurut Kadek Doddy Dharma Permadi dan I Wayan Mudiarta Utama (2016).

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena tercapainya tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, selain itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia didalamnya yang dapat menggerakkan organisasi atau perusahaan (Ardana et al., 2012:3). Sumber daya manusia merupakan kemampuan dalam melakukan sesuatu hal, memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari permasalahan yang dialami. Manusia yang dibekali daya, cipta, rasa, dan karsa akan

memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang (Ardana et al., 2012:5).

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan Kerja Tim, Loyalitas karyawan dan Iklim Organisasi yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Menurut Sutrisno (2009:102) berbagai faktor dapat mempengaruhi produktivitas misalnya dari SDM itu sendiri maupun dari luar seperti lingkungan kerja, sarana produksi, dan kesehatan. Faktor-faktor pendukung telah diterapkan perusahaan untuk mencapai tujuannya seperti melakukan promosi, memperbaiki manajemen, mengadakan kerjasama bisnis, serta menjaga dan meningkatkan kualitas layanan. Agar dapat memberikan pelayanan terbaiknya, tentu diperlukan produktivitas karyawan yang tinggi. Perusahaan harus menuntut diri agar mampu menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawannya melalui manajemen SDM yang efektif dan efisien.

Upaya meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas (Widodo, 2015:217). Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. Polyzos (2005) menyebutkan bahwa produktivitas karyawan dalam perusahaan juga tergantung pada keefektifan

kerjasama antara individu dan kelompok. SDM merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi dalam hal mencapai produktivitas yang tinggi.

Kerja tim biasanya dilakukan atas dasar tujuan yang sama, yaitu tujuan yang hendak dicapai. Dalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya suatu kerja tim, karena semua penggerak suatu organisasi adalah manusia, bukan mesin, komputer atau yang lainnya. Andrew J. Dubrin (2012:357) mengemukakan bahwa Kerja tim merupakan situasi yang ditandai oleh pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim. Sementara itu, John W. Newstrom (2010:304) berpendapat bahwa kerja tim dimana anggota tim bekerja secara bergantung, bertindak sebagai tim tugas dan mencoba untuk mengembangkan keadaan yang kooperatif. Menurut Robert N. Lussier dan Christopher F. Achua (2010:282), Kerja tim adalah pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua bagian dari anggota tim.

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Menurut Sudimin (2003), loyalitas berarti Kesiediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai

tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2011), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Selaras dengan Utomo (Tommy dkk,2010) mengemukakan bahwa Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Susanty (2012) iklim organisasi merupakan lingkungan yang dirasakan dan dianggap mengadakan interaksi dengan ciri individu para pekerja yang menentukan perilaku mereka. Sullaida (2010) juga berpendapat bahwa Iklim organisasi adalah pola perilaku, sikap dan perasaan berulang yang mencirikan kehidupan organisasi. Iklim organisasi juga memiliki makna yang sama dengan iklim kerja, yakni persepsi para anggota mengenai bagaimana organisasi atau sub sistemnya berurusan dengan anggotanya dan lingkungan luarnya.

Sedangkan menurut Ayundiarini (2010) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (misalnya supplier, nasabah, konsultan) secara rutin tentang

lingkungan internal organisasi yang akan memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar sasaran yang dituju dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah mudah dan perlu beberapa strategi dan salah satunya yaitu meningkatkan produktivitas kerja. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan Kerja Tim, Loyalitas kerja yang baik dan iklim organisasi yang baik pula. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Sunyoto Danang (2012) mengemukakan Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya (Muchdarsyah dalam Sedarmayanti, 2011).

Setiap manusia pasti menginginkan mempunyai penghasilan yang lebih dengan cara contohnya berinvestasi, berinvestasi bisa dilakukan dimana saja dan dalam bidang usaha apa saja, contohnya investasi rumah, apartemen, tanah dan lain-lain. Membeli dan menyewa apartemen adalah keputusan yang diambil dengan

pertimbangan matang. Ada banyak penawaran di sana, dalam keadaan seperti ini kita perlu membutuhkan konsultan yang ahli dalam bidangnya.

PT.Gracia Griya Kencana adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang properti apartemen yang didirikan pada tahun 2005. PT. Gracia griya Kencana telah membangun beberapa apartemen, tetapi proyek apartemen yang di bangun masih ada yang terbengkalai atau belum terselesaikan pembangunannya.

Tabel 1.1
Data keluar masuk pegawai di PT. Gracia Griya Kencana Kota Bandung Bulan Januari s/d Desember 2017

BULAN	TOTAL KARYAWAN	KARYAWAN YANG KELUAR	KARYAWAN YANG MASUK
Januari	60	2	3
Februari	61	1	0
Maret	60	3	2
April	59	1	4
Mei	62	2	1
Juni	61	5	1
Juli	57	1	2
Agustus	58	3	4
September	59	1	1
Oktober	59	1	2
November	60	1	0

Desember	59	2	1
Jumlah		23	21

Sumber : PT. Gracia Griya Kencana

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat pegawai yang keluar paling tinggi dari bulan Januari samapi Desember tahun 2017 berada pada bulan Juni sebanyak 5 orang pegawai, sedangkan pegawai yang masuk paling banyak berada pada bulan April dan Agustus sebanyak 4 orang pegawai. Pen April dan Agustus sebanyak 4 orang pegawai. Penyebab dan alasan keluarnya pegawai di PT. Gracia Griya Kencana Kota Bandung dijelaskan oleh HRD PT. Gracia Griya Kencana Kota Bandung yaitu bapak Heruyono yang mengungkapkan bahwa “karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan yang tidak betah, adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan”. Hal ini menjadi menyebabkan loyalitas karyawan di perusahaan tersebut masih kurang karena banyaknya pegawai yang keluar dari perusahaan itu.

Tabel 1.2
Hasil survey awal variabel Kerja Tim

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA		TIDAK	
Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi	24	80%	6	20%

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA (%)		TIDAK (%)	
Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja	27	90%	3	10%
Memiliki tujuan yang sama setiap anggota tim	25	85%	5	15%
Tim selalu melakukan komunikasi yang intensif	12	40%	18	60%
Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim	21	70%	9	30%
Saya selalu fokus terhadap tugas yang diberikan	13	43%	17	57%
Karyawan mampu menyampaikan ide/ gagasan pada saat menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan	16	55%	14	45%
Saya mampu menanggapi dengan cepat terhadap persoalan atau masalah yang ada	17	57%	13	43%

Sumber : PT. Gracia Griya Kencana

Berdasarkan hasil dari survey awal yang di lakukan terhadap 30 karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana yang dilihat pada tabel 1.1 terlihat bahwa Kerja Tim pada saat ini belum melakukan komunikasi yang intensif karena karyawan masih mengabaikan komunikasi yang baik dengan sesama anggotanya sehingga menyebabkan terjadinya kesalahpahaman, kesalahan informasi yang diterima , anggota Kerja Tim juga belum fokus pada tugasnya karena lingkungan kerja yang kurang baik serta susah untuk berkonsentrasi saat bekerja.

Berikut hasil survey awal peneliti pada karyawan mengenai loyalitas karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung.

Tabel 1.3
Hasil survey awal variabel loyalitas karyawan

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA (%)		TIDAK (%)	
Menaati peraturan organisasi tanpa pengawasan yang ketat	25	85%	5	15%
Saya melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan organisasi	11	35%	19	65%
Saya dapat bekerja sama dengan baik	21	70%	9	30%
Saya merasa Loyal terhadap perusahaan	18	60%	12	40%
Saya memiliki hubungan baik terhadap sesama karyawan	16	55%	14	45%
Anda menyukai pekerjaan yang diberikan	14	45%	16	55%

Sumber : PT. Gracia Griya Kencana

Berdasarkan survey awal yang di lakukan kepada 30 orang karyawan diatas menunjukkan bahwa tingkat ketaatan pada PT. Gracia Griya Kencana yang dilihat pada tabel 1.2 terlihat bahwa loyalitas karyawan masih ada karyawan yang belum bertanggung jawab terhadap tugasnya dikarenakan karyawan masih tidak optimal dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan, dan masih ada karyawan belum menyukai pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan karena beberapa karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan bidang yang ia inginkan.

Berikut hasil survey awal peneliti pada karyawan mengenai Iklim Organisasi pada PT. Gracia Griya Kencana

Tabel 1.4
Hasil survey awal variabel Iklim Organisasi

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA (%)		TIDAK (%)	
Pemimpin selalu memberikan perhatian pada pegawainya	12	40%	18	60%
Saya bekerja pada ruang kerja yang nyaman	19	65%	11	35%
Saya selalu tepat waktu datang dan pulang kerja	17	57%	13	43%
Kebijakan Organisasi sudah efektif dan sesuai dengan peran masing-masing pegawai	13	43%	17	57%
Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik	16	60%	12	40%

Sumber : PT. Gracia Griya Kencana

Berdasarkan survey awal yang dilakukan kepada 30 karyawan diatas menunjukkan bahwa pemimpin belum memperhatikan pegawainya dengan demikian banyak pegawai yang lalai terhadap pekerjaannya serta kebijakan yang diterapkan oleh organisasi pun masih dinilai kurang efektif dikarenakan sebagian karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya, sehingga menyebabkan para pegawai itu sulit untuk memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Berikut hasil survey awal peneliti pada karyawan mengenai Produktivitas kerja pada PT. Gracia Griya Kencana

Tabel 1.5
Hasil survey pendahuluan variabel produktivitas kerja

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA		TIDAK	
	(%)	(%)	(%)	(%)
Apakah beban pekerjaan cukup berat	9	30%	21	70%
Apakah saya selalu dapat mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	12	60%	18	40%
Apakah saya selalu tepat waktu saat menyelesaikan tugas	17	57%	13	43%
Kualitas mutu pekerjaan saya meningkat sesuai yang diberikan	19	65%	13	35%

Sumber : PT. Gracia griya Kencana

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan kepada 30 karyawan PT. Gracia Griya Kencana terlihat bahwa beban pekerjaan yang dihadapi cukup berat dikarenakan kualitas pegawai yang masih kurang memadai sehingga hasil kerja yang dihasilkan pun tidak cukup baik dan menyebabkan terhambatnya kemajuan perusahaan.

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KERJA TIM, LOYALITAS**

KARYAWAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. GRACIA GRIYA KENCANA KOTA BANDUNG”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Belum terlihat melakukan komunikasi yang inefektif.
2. Masih banyak karyawan yang belum fokus terhadap pekerjaannya.
3. Kurangnya usaha karyawan yang maksimal untuk kesuksesan perusahaan
4. Masih karyawan yang tidak menyukai pekerjaan yang diberikan
5. Atasan belum bisa memberikan perhatian kepada para pegawainya.
6. Kebijakan perusahaan masih kurang efektif, sehingga karyawan bekerja tidak sesuai pada bidangnya.
7. Karyawan memiliki beban yang cukup berat terhadap pekerjaannya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang terjadi di atas maka penulis ingin menguraikan hal sebagai berikut :

1. Bagaimana Kerja tim, Loyalitas Karyawan, Iklim Organisasi, dan Produktivitas Kerja pada PT. Gracia Griya Kencana
2. Apakah terdapat Pengaruh Kerja tim terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Gracia Griya Kencana

3. Apakah terdapat Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Gracia Griya Kencana
4. Apakah terdapat Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Gracia Griya Kencana

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan sebagaimana yang di gambarkan mengenai mengenai Pengaruh Kerja Tim, Loyalitas Karyawan dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Gracia Griya Kencana.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada maksud penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kerja tim, Loyalitas Karyawan, Iklim Organisasi, dan Produktivitas Kerja pada PT. Gracia Griya Kencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kerja Tim terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Gracia Griya Kencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Gracia Griya Kencana.
4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Gracia Griya Kencana.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Hasil dari penelitian ini berguna untuk :

1.4.1 Kegunaan Akademis

Menambah wawasan dan pengetahuan menulis mengenai disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja melalui penerapan ilmu dan teori yang telah diperoleh dari perkuliahan dan membandikangnya dengan kenyataan yang terjadi serta melatih kemampuan analisis dan berfikir secara sistematis dan konseptual.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan upaya membangun hubungan baik dengan objek dan subjek penelitian dan referensi bagi pengembangan penelitian di kemudian hari.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di Jl. Terusan Buah Batu No. 05 , Kota Bandung Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai pada bulan September 2018 sampai dengan Maret 2019. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membuat rencana jadwal penelitian yang dimulai dengan tahap persiapan sampai ketahap akhir yaitu pelaporan hasil penelitian. Secara lebih rinci waktu penelitia

Tabel 1.6
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Sept				Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian		■																										
2	Melakukan Penelitian			■																									
3	Mencari Data				■	■																							
4	Membuat Proposal					■	■	■	■	■	■																		
5	Seminar											■																	
6	Revisi												■	■															
7	Penelitian Lapangan													■	■	■													
8	Bimbingan															■	■	■	■	■	■	■	■	■					
9	Sidang																										■		

