

BAB I

PENDAHULUAN

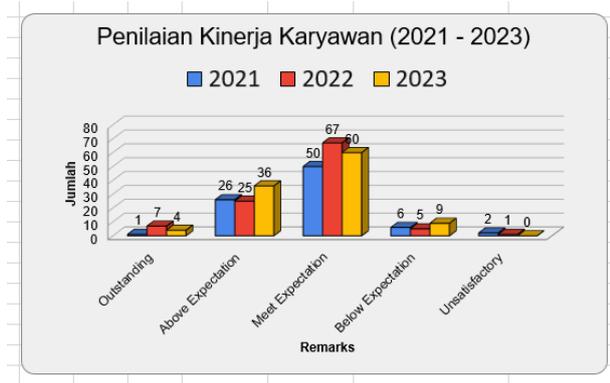
1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan PT GITS Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri IT dan berdiri pada tahun 2008. Sejak berdirinya sampai sekarang, GITS.ID nama pendeknya, sudah bekerja sama dengan berbagai perusahaan dan pihak yang membutuhkan jasa atau produk dalam bidang IT. GITS.ID bertempat di Summarecon Bandung, Jl. Magna Timur No.106, Rancabolang, Kec. Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat 40296. GITS.ID mempunyai kebijakan bekerja secara langsung di kantor ataupun di rumah atau bahkan di mana saja dengan ketentuan yang sudah perusahaan tetapkan.

Penelitian ini dilakukan di PT GITS Indonesia dengan data kinerja, data yang diambil oleh penulis sejak tiga tahun terakhir (2021-2023), diambil data total karyawan GITS.ID pada tahun 2023 sebesar 120 orang, 102 orang karyawan (85%) yang melakukan pekerjaan secara *WFH (Work From Home)*, dan 18 orang karyawan (15%) lainnya melakukan pekerjaan secara *WFO (Work From Office)*. Gambar dan tabel di bawah ini merupakan data penilaian kinerja karyawan GITS.ID selama tahun 2021-2023, data menunjukkan bahwa terdapat beberapa nilai dalam setiap tingkatannya untuk menentukan apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan target perusahaan atau belum. Di mana terdapat karyawan dengan beberapa kategori yang sudah dinilai, dari data tersebut terdapat beberapa faktor yang menyebabkan perbedaan ekspektasi, beberapa faktornya yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja di GITS.ID.

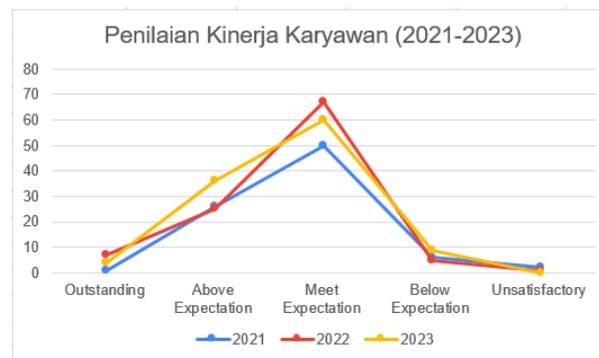
Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT GITS Indonesia 2021-2023

No	Remarks	Jumlah Karyawan		
		2021	2022	2023
1	<i>Outstanding</i>	1	7	4
2	<i>Above Expectation</i>	26	25	36
3	<i>Meet Expectation</i>	50	67	60
4	<i>Below Expectation</i>	6	5	9
5	<i>Unsatisfactory</i>	2	1	0



Sumber: HCD PT GITS Indonesia, 2024

Gambar 1. 1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT GITS Indonesia Tahun 2021-2023



Sumber: HCD PT GITS Indonesia, 2024

Gambar 1. 2 Trendline Penilaian Kinerja Karyawan PT GITS Indonesia Tahun 2021-2023

Data kinerja di PT GITS Indonesia ini juga diperkuat dengan hasil wawancara mengenai urgensi penilaian kinerja yang dilakukan kepada staff HCD (*Human Capital Development*)-*People Development* yang ada di GITS.ID. Pemberlakuan penilaian kinerja sudah dilakukan sejak Perusahaan berdiri, dan sudah 6 kali pergantian update metode penilaian kinerja, di antaranya: 1) Metode 360 derajat tanpa bobot, 2) Metode 360 derajat dengan bobot, 3) Metode 360 derajat dan penilaian terhadap *C-level* (*Co-Founder, CEO, CTO, CFO, COO*), 4) Metode 360 derajat dengan *simple value*, 5) Metode 360 derajat dengan *simple value* dan *OKR*, 6) Metode 360 derajat dengan *simple value*, *OKR*, dan bobot. Metode yang ke-6 digunakan sampai sekarang dengan update terbaru yang lebih kompleks. Alasan mengapa banyak

pergantian metode penilaian kinerja di GITS.ID ini dikarenakan menyesuaikan dengan kondisi Perusahaan, di mana penilaian kinerja sebelumnya bersifat subjektif, sedangkan sekarang bersifat subjektif dan objektif, alasan lain juga karena GITS.ID menjadi *benchmark* (tolak ukur) dengan beberapa Perusahaan serupa supaya sesuai dengan penilaian kinerja pada umumnya. Adapun kelebihan dan kekurangan dari metode penilaian kinerja yang ditetapkan yakni kelebihannya dapat melihat *performance* dari karyawan selama 6 bulan dan satu tahun, dapat melihat perkembangan kinerja karyawan tersebut, serta dapat melihat apa yang dapat Perusahaan berikan kepada karyawan. Sedangkan kekurangan dari penerapan metode penilaian kinerja tersebut yaitu proses penilaian yang dilakukan cukup panjang dan menguras waktu. Manfaat dari adanya penilaian kinerja agar karyawan dapat melihat kekurangan dan kelebihan apa yang masih harus ditingkatkan, dipertahankan, dan dihilangkan dari sudut pandang diri sendiri, bawahan, rekan kerja, dan atasan. Penilaian kinerja ini juga menentukan apakah karyawan sudah berhasil mencapai target yang dibuat Perusahaan atau masih harus ditingkatkan kembali.

Selain urgensi kinerja yang terdapat dalam Perusahaan, faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan juga penting untuk di perhatikan. Teori (Kasmir, 2016) menyebutkan beberapa faktor kinerja karyawan di Perusahaan yaitu 1) Kemampuan dan Keahlian, 2) Pengetahuan, 3) Rancangan Kerja, 4) Kepribadian, 5) Motivasi Kerja, 6) Kepemimpinan, 7) Gaya Kepemimpinan, 8) Budaya Organisasi, 9) Kepuasan Kerja, dan 10) Lingkungan Kerja Sekitar.

Adapun *research gap* yang penulis temukan dari penelitian terdahulu seperti dalam penelitian (Renaldi & Khaira, 2021) menyatakan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara bersama terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Yuri Cakra Brothers. Sedangkan penelitian dari (Pasaribu & Indrawati, 2016) menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya iklim organisasi di Dinas Sosial Provinsi Bali mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Dan menurut (Putra & Riady, 2017) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Quartya Cakra Buana. Dalam

middle theory penelitian ini terdapat alasan hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Robbins & Judge, 2024) dan (Luthans, 2021) yakni budaya dapat diekspresikan melalui iklim organisasi di mana nilai-nilai dan keyakinan budaya yang mendasarinya diungkapkan. Artinya, iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja. Selanjutnya, individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Sesuai dengan penjelasan mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di atas, semua perusahaan serupa tentu memiliki permasalahan tersebut yang akan menghasilkan kinerja untuk mencapai tujuan atau target perusahaan. Termasuk PT GITS Indonesia, permasalahan iklim organisasi dan kepuasan kerja menjadi salah satu topik yang menarik, karena sistem kerjanya melalui dua cara yaitu secara *WFH (Work From Home)* dan *WFO (Work From Office)*. Berdasarkan uraian latar belakang, penulis menyimpulkan bahwa terdapat keterkaitan atau hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Persepsi tentang Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT GITS Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai tingkat persepsi antara iklim organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat kinerja karyawan di PT GITS Indonesia?
2. Apakah persepsi antara iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT GITS Indonesia?
3. Apakah persepsi antara kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT GITS Indonesia?
4. Apakah persepsi antara iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT GITS Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran mengenai persepsi antara iklim organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT GITS Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh persepsi antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT GITS Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh persepsi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GITS Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh persepsi antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT GITS Indonesia

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian yang dihasilkan diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan ilmu pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mempengaruhi kinerja serta memperkuat teori pengaruh persepsi tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk pengembangan proses bisnis perusahaan, serta pelaksanaannya dapat menambah pengetahuan dan pengalaman untuk memperluas wawasan dalam menerapkan teori yang diteliti.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian yang dihasilkan diharapkan dapat memberikan informasi tambahan mengenai cara mengatasi dan menanggulangi kinerja yang rendah. serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dan dapat bermanfaat sebagai referensi pemikiran dalam pertimbangan yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh persepsi tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.