

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Media Televisi merupakan salah satu organisasi pelayanan jasa yang perlu diperhatikan secara serius dalam pelayanannya kepada masyarakat, mengingat terkaitnya masalah sarana hiburan masyarakat di dalam aktivitasnya. Dengan target memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat, diperlukan kesadaran karyawan untuk meningkatkan kinerja yang optimal dan sinergi dalam pelaksanaan tugas baik secara individu maupun antara organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. Agar tercapainya tujuan perusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tercapai atau tidaknya visi dan misi suatu perusahaan diantaranya yaitu kinerja karyawannya. Kinerja berguna untuk pengevaluasian pencapaian target dan penilaian pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (dalam Simaremare dan Isyandi, 2015). Jika suatu organisasi memiliki kinerja yang baik maka secara otomatis tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam sebuah perusahaan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Dengan kinerja yang tinggi seorang karyawan akan menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin dan akan berusaha untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam tugasnya. Sebaliknya jika kinerja rendah, seorang karyawan akan mudah menyerah jika dihadapkan pada tantangan dalam pekerjaannya.

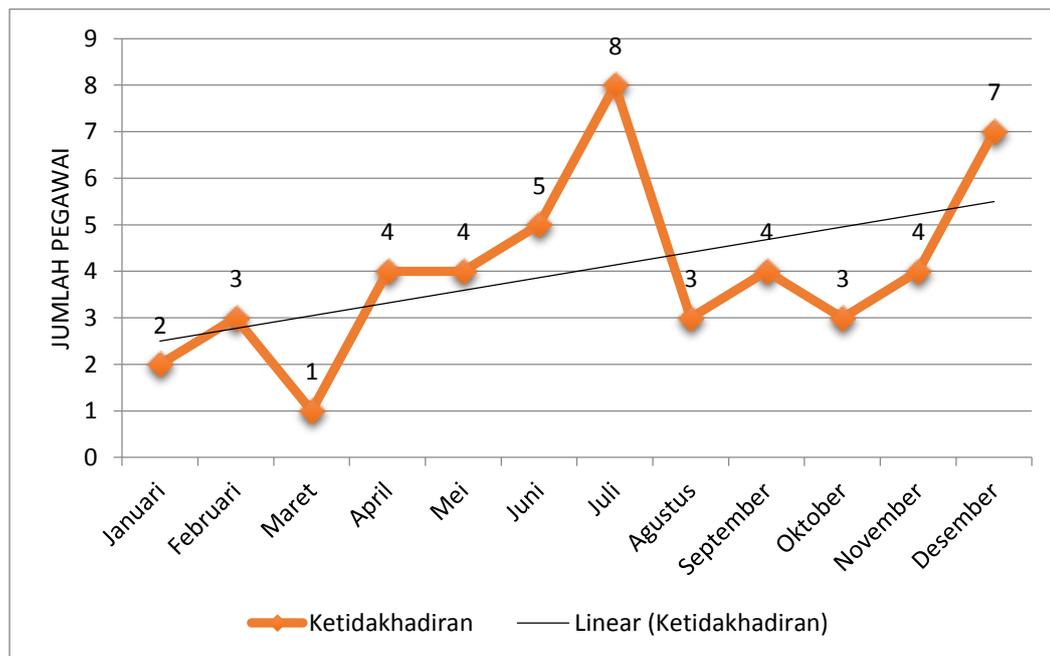
**Nadya Pebrianti, 2018**

### **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada PT. Bandung Media Televisi terlihat peningkatan dalam ketidakhadiran alpa, keterlambatan, dan angka perputaran karyawan, hal ini disebabkan rendahnya komitmen karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerjanya dalam suatu organisasi. Menurut John Minner (2008) mengemukakan bahwa yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja adalah penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat



ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.

*Sumber: PT. Bandung Media Televisi Indonesia*

**Gambar 1. 1**

### **Rekapitulasi Jumlah Ketidakhadiran Alpa Karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia Periode 2017**

Berdasarkan data absensi di atas, tingkat ketidakhadiran alpa karyawan Bandung TV mengalami peningkatan di beberapa bulannya. Data menunjukkan pada bulan Juni, Juli dan Desember adalah dimana bulan yang paling banyak mengalami peningkatan jumlah ketidakhadiran alpa. Dan dapat disimpulkan

**Nadya Pebrianti, 2018**

### **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

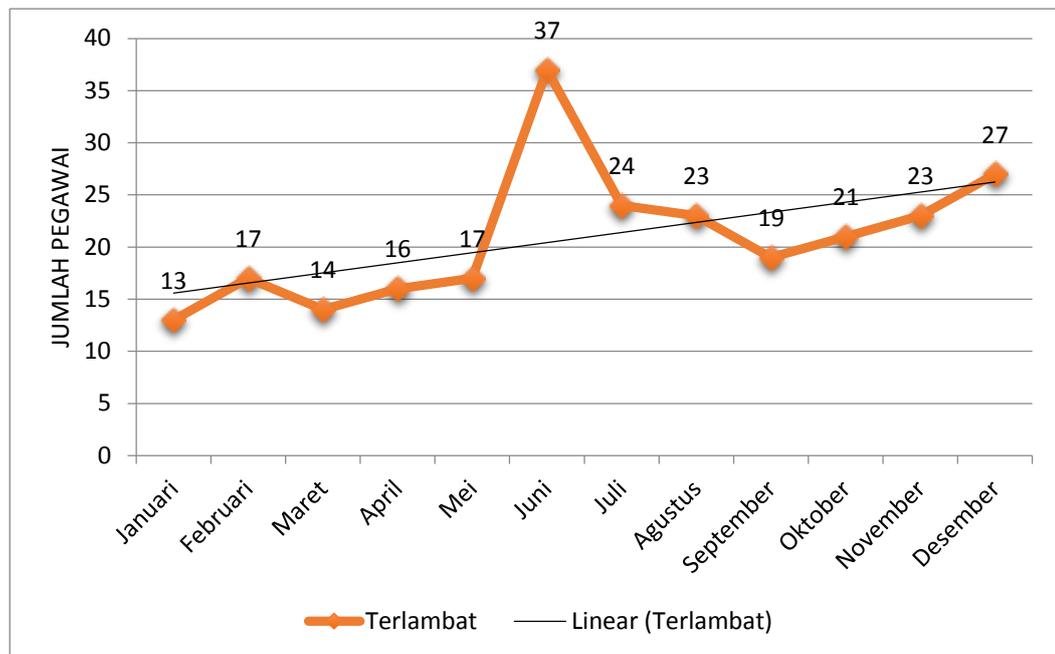
bahwa peningkatan jumlah ketidakhadiran alpa paling tinggi terjadi pada bulan Juli yaitu sebanyak 8 karyawan, dikarenakan bulan tersebut masih dalam rangka libur lebaran. Gambar diatas menunjukkan jumlah pegawai yang tidak hadir dengan alasan alpa. Peningkatan jumlah ketidakhadiran alpa ini dapat menyebabkan terhambatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Edwin. B. Flippo (2011) Alpa merupakan ketidakhadiran pegawai ditempat kerjanya pada saat ia harus bekerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah ketidakhadiran pegawai.

**Nadya Pebrianti, 2018**

**PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)



*Sumber: PT. Bandung Media Televisi Indonesia*

**Gambar 1. 2**

### **Rekapitulasi Jumlah Keterlambatan Karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia Periode 2017**

Gambar diatas menunjukkan jumlah keterlambatan karyawan di beberapa bulannya mengalami peningkatan. Dapat dilihat bulan Juni adalah bulan dimana jumlah keterlambatan meningkat secara signifikan, yaitu sebanyak 37 karyawan, hal tersebut disebabkan karena bulan Juni bertepatan dengan ibadah puasa. Keterlambatan ini bisa terjadi karena kurangnya pengawasan dari atasan untuk masuk tepat waktu, keterlambatan ini dapat menyebabkan adanya kelambanan pekerjaan, pekerjaan yang sudah ditargetkan akan tertunda, hal ini tentunya akan berdampak pada produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Menurut Edwin. B Flipppo (2011) keterlambatan adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya. Keterlambatan dapat mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan.

**Nadya Pebrianti, 2018**

### **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

Untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan yang berstandar, tentunya langkah yang dapat dilakukan adalah meninjau standar kerja yang ada. Evaluasi kinerja tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik tanpa standar kinerja. Karyawan harus diberi standar kinerja atau tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya, dengan begitu target-target perusahaan dapat terus terpenuhi. Bandung TV pun mempunyai standar kerjanya masing masing di setiap divisinya. Sebagai contoh, di divisi News sebagai seorang reporter ditargetkan mempunyai bahan berita minimal 3 liputan setiap harinya. Dengan adanya standar kerja, kinerja yang dihasilkan karyawan akan lebih mempunyai nilai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD Bandung TV terdapat tingkat keluar dan masuknya karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia dalam jangka waktu bulan Januari hingga Mei 2018. Data tersebut menunjukkan jumlah karyawan resign lebih banyak dibandingkan karyawan yang masuk, yaitu 5 orang untuk karyawan resign dan 4 orang untuk karyawan masuk. Data tersebut menunjukkan masih tingginya tingkat karyawan yang resign. Adanya karyawan yang resign akan membuat efektifitas dan efisiensi kerja PT. Bandung Media Televisi Indonesia menjadi terganggu karena akan membuat Bandung TV melakukan perekrutan karyawan kembali dan hal tersebut membuat perusahaan harus melakukan pelatihan kembali terhadap karyawan baru sehingga akan menghambat kinerja karyawan dikarenakan karyawan baru pasti membutuhkan waktu untuk beradaptasi. Menurut Holzer (dalam Asmara, 2017) Turnover Intention akan berdampak kepada performance atau kinerja karyawan, baik kinerja secara hasil dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan merefleksikan turnover intention yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Menurut Zhang dan Feng (2011)

**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

apabila fenomena turnover ini terjadi dalam tingkatan yang cukup tinggi, maka akan memberikan dampak yang buruk bagi organisasi.

Dengan adanya hal-hal tersebut dapat berakibat buruk pada nama baik perusahaan, hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD PT. Bandung Media Televisi Indonesia, dipaparkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dalam proses menciptakan kinerja karyawan yang baik, peran iklim kerja dalam organisasi pun sangat perlu diperhatikan dalam peningkatan suatu kinerja karyawan. Iklim kerja berhubungan dengan situasi atau kondisi didalam organisasi.

Sesuai dengan hal yang dikemukakan Lussier (2008) bahwa iklim kerja adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Nitisemito (dalam Ulandari dkk, 2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalannya tugas-tugas yang diembankan. Menurut Wirawan (dalam Usman, 2011) iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Simamora ( dalam Ulandari dkk, 2014) mengatakan bahwa iklim kerja dapat mempegaruhi prestasi kerja, iklim kerja dapat mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan, para karyawan mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim kerja. Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Yamin, 2015) iklim kerja dapat

**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

dilukiskan dan dipahami sebagai satu set karakteristik atau sifat organisasi yang mempengaruhi kinerja anggota atau para karyawan dalam suatu organisasi.

Fenomena yang dikemukakan diatas menunjukkan bahwa komitmen karyawan untuk memberikan kinerja yang baik masih belum optimal jika dilihat dari kemauan, iklim kerja, dan dorongan karyawan mencapai target yang diinginkan. Apabila kenyataan di atas diabaikan secara terus menerus oleh karyawan, maka akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu perlu adanya suatu peningkatan perilaku karyawan yaitu iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kinerja yg baik. Semua proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Iklim Kerja dalam Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bandung Media Televisi Indonesia”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa kajian utama dalam penelitian ini adalah tentang Iklim Kerja yang kurang baik. Iklim Kerja yang kurang baik tersebut mengakibatkan kenyamanan karyawan berkurang dan membuat kinerja karyawan menurun.

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti kompensasi, pelatihan, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Namun dari berbagai macam factor yang ada penulis memilih untuk memfokuskan pada Iklim Kerja karena variable tersebut merupakan salah satu hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

**Nadya Pebrianti, 2018**

## **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

1. Bagaimana pengaruh iklim kerja pada karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja pada karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bandung Media Televisi Indonesia.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori, konsep ilmiah, dan referensi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan iklim kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat bagi pemahaman penulis sekaligus bagi perusahaan sebagai umpan balik tentang pentingnya perilaku individu dan iklim kerja dalam mengatasi permasalahan mengenai kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

**Nadya Pebrianti, 2018**

### **PENGARUH IKLIM KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Pada PT. Bandung Media Televisi Indonesia)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)