

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Masagi *Textile* merupakan perusahaan Manufaktur yang bergerak di bidang *Textile*. Masagi *Textile* berlokasi di kabupaten Bandung, tepatnya di Kampung Ranca Bayawak RT 02 / RW 14 Cibodas, Solokan Jeruk, Majalaya. Masagi *Textile* berdiri sejak Tahun 1995 dalam bentuk perusahaan perorangan. Dari tahun 1995 hingga saat ini, Masagi *Textile* memproduksi kain, sehingga nantinya kain tersebut dapat di olah kembali menjadi pakaian dan lain-lain.

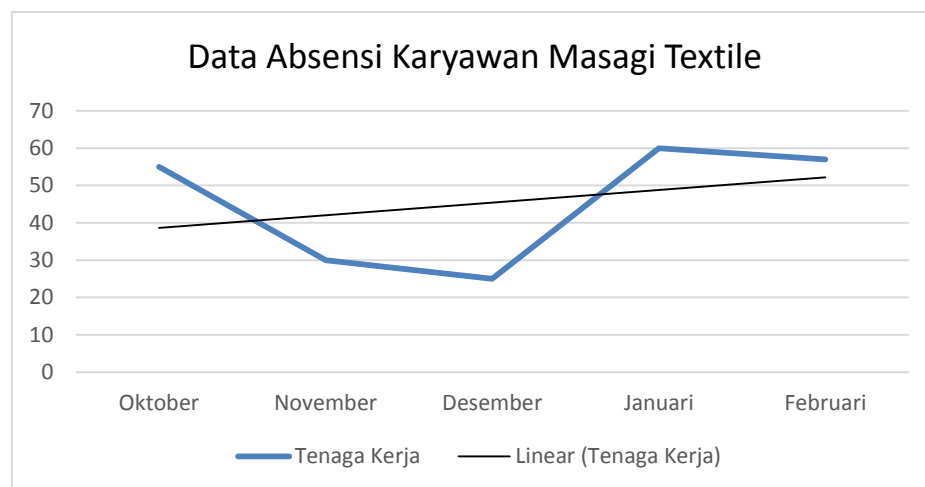
Perkembangan dunia usaha dalam bidang manufaktur dirasakan semakin maju dan berkembang pesat membawa dampak pada persaingan usaha yang semakin kompetitif. Situasi seperti ini akan terus memacu khususnya bagi industri *Textile* dalam meningkatkan kapasitas produksinya guna memenuhi permintaan kain yang terus meningkat, sekaligus untuk mengurangi importasi kain dari sejumlah negara.

Untuk menjalankan perusahaannya, Masagi *Textile* harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang bisa memanfaatkan dan mengkombinasikan SDM dengan strategi perusahaan yang ada. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, salah satu indikator baik buruknya suatu perusahaan adalah bagaimana perusahaan bisa mengelola dengan baik Sumber Daya Manusia. Begitu pentingnya Sumber Daya Manusia dalam perusahaan karena di tangan merekalah tujuan sebuah perusahaan atau organisasi bisa tercapai. Peran karyawan sangatlah penting, karyawan bisa berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali, mereka sangat berperan aktif dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Agar tercapai tujuan perusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tercapai atau tidaknya visi dan misi suatu perusahaan diantaranya yaitu kinerja pegawainnya. Kinerja berguna untuk pengevaluasian pencapaian target dan penilaian pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Mangkunegara (2011) 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, 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.

Masagi *Textile* merupakan salah satu perusahaan yang tidak terlepas pula dari masalah terkait dengan kinerja karyawannya. Menurut hasil wawancara dengan pemilik perusahaan, masalah kinerja karyawan untuk beberapa tahun terakhir ini belum teratasi secara maksimal. Ini disebabkan oleh masih adanya beberapa karyawan yang belum sepenuhnya menguasai teknik kerja dengan baik terutama bagi karyawan baru, loyalitas karyawan masih rendah, ketidakhadiran tinggi serta ada beberapa fenomena sikap karyawan yang masih belum baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dari data-data perusahaan yang diperoleh dari hasil kegiatan pra penelitian seperti data rekapitulasi absensi karyawan dan rekapitulasi hasil produksi. Menurut hasil rekapitulasi absensi karyawan pada bulan November 2017 sampai Februari 2018 diperoleh hasil sebagaimana tercantum dalam Gambar 1.1 :

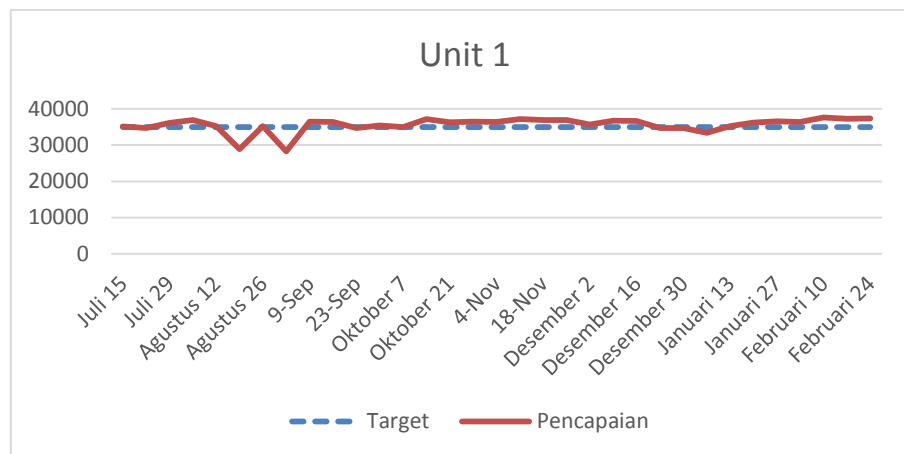


Sumber : Diolah dari Masagi *Textile* (2018)
Gambar 1.1

Grafik Absensi Karyawan Masagi Textile

Dari Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa tiap bulannya masih banyak karyawan yang mangkir bekerja dan hampir setiap bulannya mengalami kenaikan. Tingkat kemangkiran tertinggi terjadi ada bulan Januari dan rata rata absensi ini dikarenakan izin dan sakit, tetapi banyak pula yang tidak hadir tanpa keterangan. Tingginya absensi karyawan tersebut dapat mengganggu proses produksi dan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Agar semua yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai, dalam hal ini kehadiran karyawan di tempat kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan.

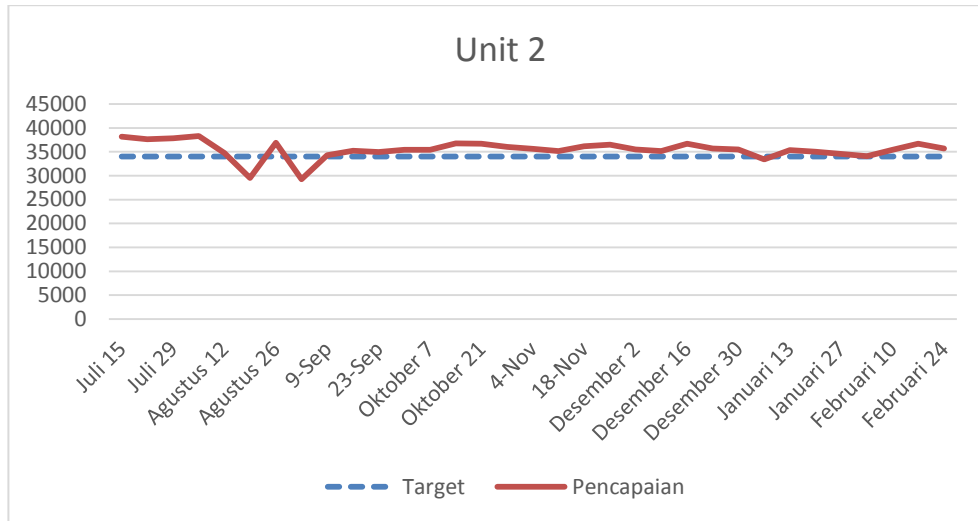
Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari jumlah hasil produksi. Berikut hasil rekapitulasi produksi tahun 2018 diperoleh angka sebagaimana tercantum pada Gambar 1.2 :



Sumber : Diolah dari Masagi *Textile* (2018)

Gambar 1.2 Hasil Rekapitulasi Produksi Masagi Textile Unit 1

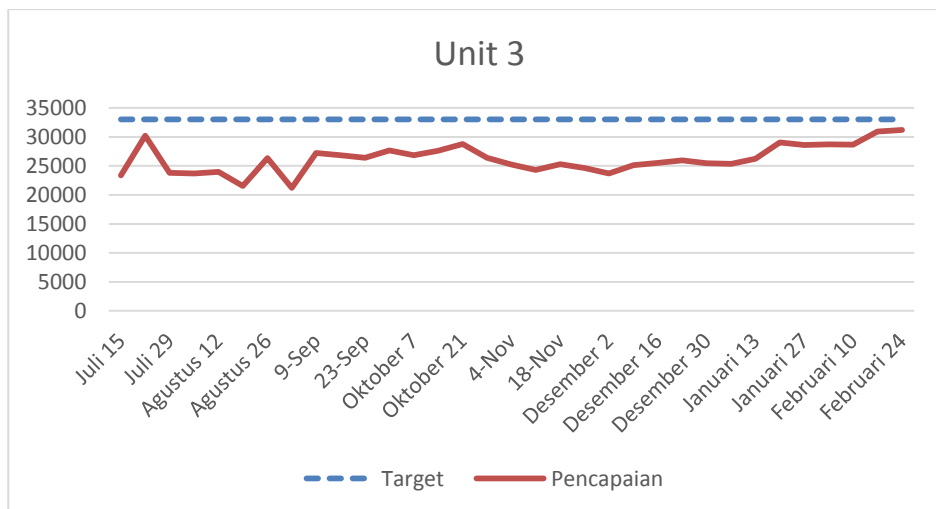
Menurut data pada Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa hasil produksi selama 8 bulan terakhir ini sangat fluktuatif. Dapat terlihat jelas penurunan dari bulan Agustus dan September, kemudian naik kembali pada bulan Oktober. Tetapi pada unit 1 ini hampir tiap bulan sudah melebihi target produksi.



Sumber : Diolah dari Masagi *Textile* (2018)

Gambar 1.3
Hasil Rekapitulasi Produksi Masagi *Textile* Unit 2

Terlihat pada Gambar 1.3 Hasil produksi Massagi *Textile* pada unit 2 ini pun tidak beda jauh dengan unit 1, terjadi penurunan di bulan Agustus dan September, untuk bulan selanjutnya terlihat hasil produksinya sudah melebihi target.



Sumber :

Diolah dari Masagi *Textile* (2018)

Gambar 1.4 **Hasil Rekapitulasi Produksi Masagi *Textile* Unit 3**

Pada Gambar 1.4 menunjukkan bahwa di unit 3 pada 8 bulan terakhir ini tidak mencapai target. Hal ini bisa disebabkan beberapa hal, termasuk dari faktor SDM nya itu sendiri.

Dari data ketiga gambar diatas, hasil produksi Masagi *Textile* masih fluktuatif. Salah satu penyebab hasil produksi masih fluktuatif yaitu faktor kelalaian manusia (*human error*) seperti kurangnya atau menurunnya tingkat ketelitian selama bekerja dan kurangnya skill. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum bisa mempertahankan kinerjanya.

Berdasarkan pada hasil pengumpulan data yang peneliti lakukan di lokasi penelitian tersebut, menunjukkan bahwa ada beberapa fenomena kinerja karyawan yang masih belum baik. Apabila masalah kinerja karyawan ini tetap dibiarkan, maka akan berdampak pada semakin buruknya kinerja perusahaan secara keseluruhan, dan apabila kinerja perusahaannya kurang baik mengakibatkan perusahaan tidak memiliki keunggulan dalam bersaing dan akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri.

Baik buruknya kinerja dari karyawan bisa diakibatkan dari iklim organisasinya. Iklim organisasi berhubungan dengan lingkungan mereka bekerja, kualitas lingkungan mereka bekerja secara relative akan dirasakan oleh karyawan dan ini akan berpengaruh terhadap perilaku mereka dalam bekerja. Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi memengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka dan kemudian memengaruhi kinerja organisasi.

Castetter (Christine, 2013) berpendapat bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang didalamnya termasuk iklim organisasi. Iklim organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku dan proses interaksi

dalam perusahaan. McClelland (Atkinson, 1958), iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku para pekerja. Bilamana iklim bermanfaat bagi individu (misalnya memperhatikan kepentingan pekerja dan merorientasi pada prestasi) maka diharapkan adanya peningkatan prestasi yang lebih baik dari pada sebelumnya, sebaliknya bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan kebutuhan dan motivasi kerja, dapat diharapkan prestasi maupun kinerja karyawan berkurang. Ozge (2016) mengemukakan bahwa iklim organisasi menunjukkan dimensi kejelasan peran yang jelas dan menghasilkan kepuasan serta kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Suatu hal yang penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang baik bagi karyawannya. Karena itu perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kinerja yang baik. Semua proses kegiatan- dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pengelolaan dan adanya masukan berupa informasi dari karyawan baik pada perusahaan baru atau dalam tahap berkembang akan menimbulkan dampak yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Atas hal tersebut maka diambil sebagai obyek penelitian pada salah satu perusahaan Manufaktur yang bergerak di bidang *Textile* yaitu Masagi *Textile*.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan di atas, peneliti menilai bahwa kinerja karyawan pada Masagi *Textile* masih tergolong rendah. Pemilihan variabel iklim organisasi dalam penelitian ini karena diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional Pada Pegawai Masagi *Textile* Solokan Jeruk Bandung)”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana gambaran Kinerja Karyawan di Masagi *Textile*?

2. Bagaimana gambaran Persepsional Pegawai terhadap Iklim Organisasi di Masagi *Textile*?
3. Seberapa besar pengaruh Persepsional Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Masagi *Textile*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran Kinerja Karyawan di Masagi *Textile*.
2. Gambaran Persepsional Pegawai terhadap Iklim Organisasi di Masagi *Textile*.
3. Pengaruh Persepsional Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Masagi *Textile*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan kontribusi kepada ilmu manajemen khususnya dalam bidang SDM dan juga sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan, khususnya dibidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan.