

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

PT.X yang terdapat di sebelah Timur Kota Bandung berdiri pada tahun 1973, pada awal pendiriannya sudah bergerak di bidang pemintalan benang yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Industri Tekstil yang memproduksi produk berupa benang, dimana benang-benang tersebut nantinya akan di pasarkan dengan cara pengiriman lokal sebesar 23,65% dan sebesar 76,35% ekspor. Sehingga diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi agar dapat memproduksi benang sesuai dengan tujuan perusahaan, melalui wawancara manager perusahaan diketahui bahwa beberapa karyawan masih belum dapat mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan untuk itu perusahaan perlu melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia agar terciptanya Iklim Organisasi yang baik sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja dan akan berdampak terhadap Kinerja Karyawan yang optimal.

Agar kinerja karyawan optimal maka perusahaan perlu mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan agar karyawan nyaman pada saat bekerja. Adapun menurut Mangkunegara (2010:15) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

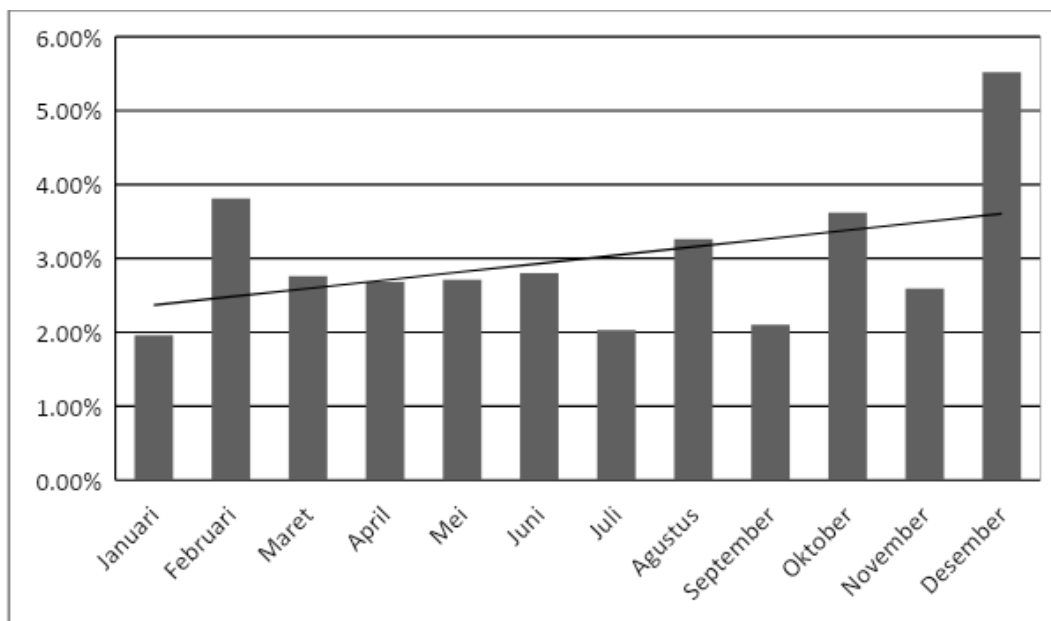
Dengan mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka perusahaan dapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawannya dengan baik. Mengelola sumber daya manusia merupakan masalah yang tidak mudah untuk diatasi, karena manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki cara berfikir dan tingkah laku yang berbeda satu sama lain, sehingga dalam hal ini diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang benar. Demi mendapatkan kinerja yang baik maka perlu dilakukan suatu cara agar karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan, salah satunya dengan cara membuat iklim organisasi yang baik.

Menurut (Lussier N. R., 2017) Iklim Organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang relatif dirasakan anggotanya. Iklim adalah persepsi karyawan tentang suasana lingkungan internal.

Seperti yang telah Lussier sebutkan dengan adanya persepsi karyawan tentang iklim organisasi yang baik maka dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena jika karyawan merasa nyaman akan membuat semangat kerja karyawan meningkat yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula.

Untuk melihat tinggi atau rendahnya kinerja karyawan peneliti menemukan data yang dapat dilihat dari berbagai faktor salah satunya adalah data rekapitulasi keterlambatan karyawan yang ada pada perusahaan seperti dibawah:

**Tabel 1. 1**  
**Data Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Tahun 2019 pada PT.X Kota Bandung**



Sumber : Data Sekunder HRD PT.X Kota Bandung

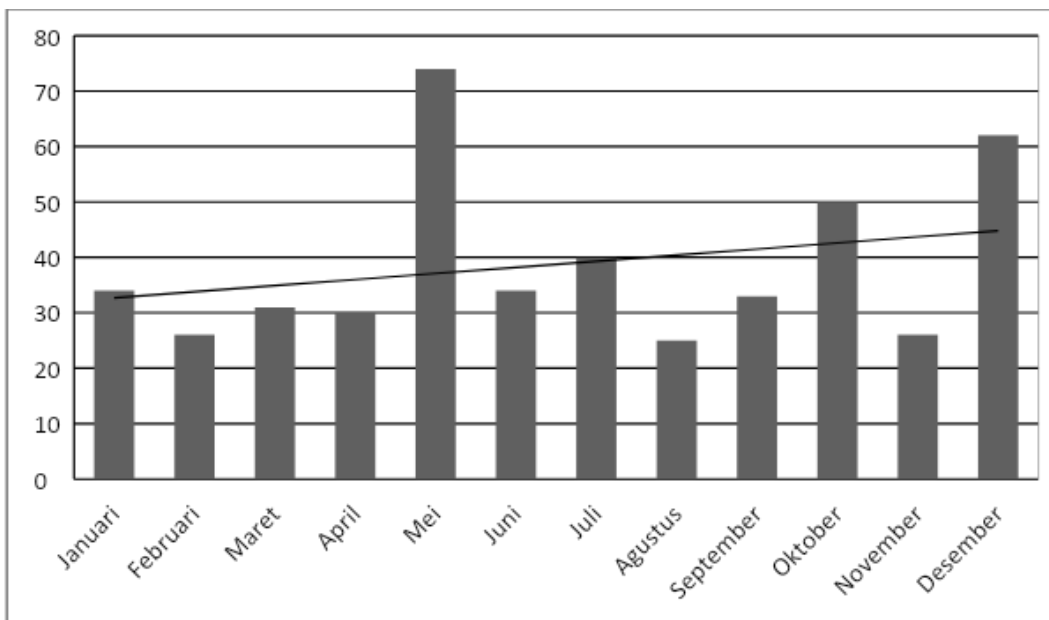
Berdasarkan hasil dari Tabel 1.1 data rekapitulasi keterlambatan kerja karyawan PT.X ternyata tingkat keterlambatan masih cukup tinggi, dilihat dari data yang menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan tinggi pada setiap bulan yang mengalami peningkatan yang cukup tinggi namun tidak mengalami penurunan yang banyak. Hal ini masih menjadi masalah karena berarti dari data ini didapatkan hasil bahwa data keterlambatan kerja karyawan termasuk fluktuatif.

Baik atau buruknya kinerja karyawan itu sendiri dapat dilihat dari daftar absensi keterlambatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran karyawan tepat waktu dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki etika kerja yang baik. Kehadiran karyawan dianggap

penting dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karena tentu jika seorang karyawan tidak datang tepat waktu maka akan mempengaruhi tugas karyawan lain, dengan begitu kinerja dapat terhambat.

Selain itu berikut adalah data rekapan absensi karyawan selama periode 2019 :

**Tabel 1. 2**  
**Grafik Data Rekapitulasi Absen Kerja Karyawan Mangkir**  
**(Tanpa Keterangan) pada PT.X**



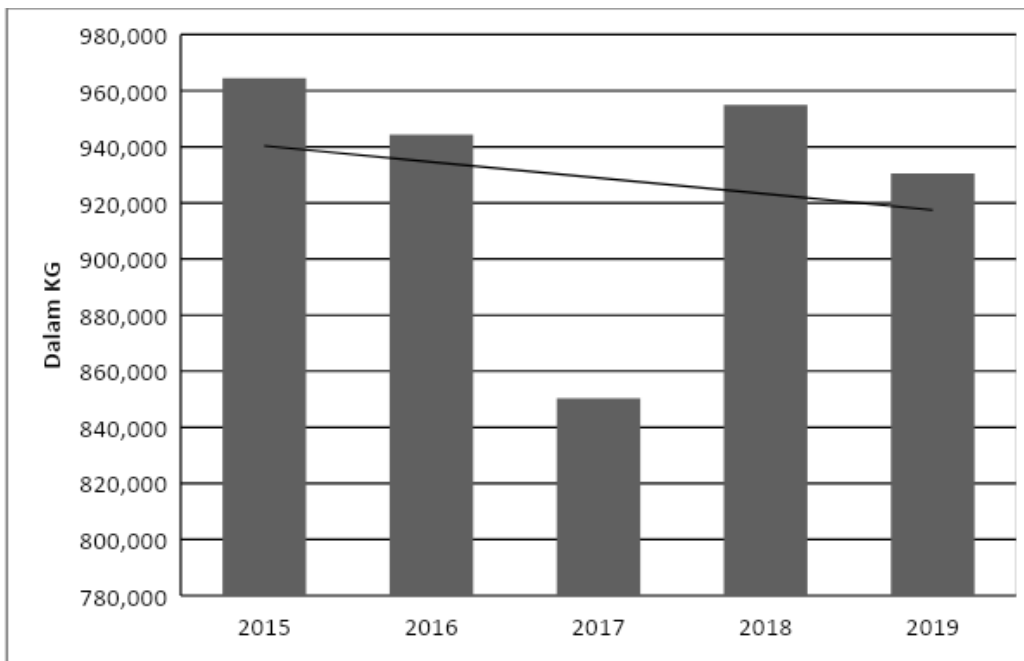
Sumber : Data Sekunder HRD PT.X Kota Bandung

Tabel 1.2 menunjukkan bagaimana tingkat absen karyawan PT.X tanpa keterangan, dari tabel tersebut menjelaskan data seberapa banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan di setiap bulannya selama satu tahun. Dari data di atas dapat kita lihat bahwa masih tingginya dengan jumlah tertinggi ada pada bulan Mei sebanyak 72 orang karyawan. Tentu ini tidak baik untuk perusahaan karena dengan banyaknya karyawan yang mangkir dari pekerjaannya akan menghambat pekerjaan dan dapat mengakibatkan terhambatnya pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di PT.X Kota Bandung, diindikasikan terdapat masalah pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini bisa dilihat dari rata-rata daftar absen kerjakaryawan yang mangkir masih terbilang banyak. Dan jika dilihat dari data diatas bahwa terdapat hasil fluktuatif pada absen karyawan, ketidakhadiran karyawan dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan lagi untuk karyawan lain atau dapat menyebabkan pekerjaan penting yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan selanjutnya tidak dapat dikerjakan dan akan menjadi terbengkalai, hal ini tidak bisa dibiarkan karena dengan adanya karyawan yang tidak hadir akan menghambat pekerjaan karyawan dalam memproduksi produk dalam perusahaan.

**Tabel 1. 3**

**Grafik Data Rekapitulasi Capaian Produksi PT.X Kota Bandung**



Sumber : Data Sekunder HRD PT.X Kota Bandung

Tabel 1.3 menunjukkan data yang fluktuatif pada rekapitulasi capaian produksi dari tahun 2015 hingga tahun 2019. Tingkat produksi pada tahun 2015 sebesar 964,442 kg, lalu tahun 2016 sebesar 944,270 kg, tahun 2017 mencapai 850,389 kg dan naik pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2018 sebesar 954,932 kg. Kemudian pada tahun 2019 kembali menurun sebesar 930,523

kg. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan menurun karena kasih produksi yang berfluktuatif, Kurangnya kinerja karyawan ini dapat di dukung oleh beberapa data di atas.

Berdasarkan dari beberapa data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan di PT.X masih kurang optimal, dikarenakan jumlah keterlambatan yang masih terbilang banyak dan fluktuatif sama seperti absen karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan tinggi, disambung dengan capaian produksi yang menurun bisa menjadi masalah bagi perusahaan. Karena menurut (Dharma, 2010:25) kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang. Dengan melihat teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwa harus adanya suatu cara atau pendekatan untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan Iklim Organisasi yang membuat karyawan nyaman agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal kembali. Hasil kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidaklah terlepas dari lingkungan kerja, terlebih lagi lingkungan kerja tersebut mempunyai pengaruh dalam penentuan sikap karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung karyawan akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah. Karena seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa manusia memiliki karakteristik yang berbeda, apabila terdapat perbedaan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim organisasi yang dirasakan dan diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga dapat mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Oleh karena itu iklim organisasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim organisasi yang kondusif dapat mendorong baik dari pihak karyawan maupun dari pihak pimpinan perusahaan sehingga dalam menciptakan kenyamanan dalam iklim organisasi merupakan usaha kearah peningkatan kinerja karyawan. Iklim organisasi mempengaruhi kinerja karena sebagai stimulus, hal ini ditunjukkan oleh 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.

Selain itu diperkuat oleh pendapat (Liliweri, 2014, p. 302) bahwa “iklim organisasi sangat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif, juga Wirawan (2007, p. 130) Menyatakan “baik budaya organisasi maupun iklim organisasi mempengaruhi perilaku organisasi dan anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka”.

Mengingat sulitnya dalam meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan upaya lebih dari perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan cara memperbaiki iklim organisasi perusahaan tersebut. Memperbaiki iklim organisasi merupakan suatu bentuk usaha yang dapat dilakukan perusahaan sehingga karyawan tersebut merasa nyaman untuk bekerja, dengan begitu diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih baik ke depannya.

Jika peningkatan kinerja ini diperbaiki dengan iklim organisasi yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan dan memungkinkan karyawan dapat bekerja lebih optimal. Iklim organisasi dapat mempengaruhi emosi seseorang atau karyawan dalam suatu perusahaan, jika karyawan menyenangi Iklim Organisasi ditempat ia bekerja maka karyawan tersebut akan nyaman dan betah ditempat ia bekerja dan melakukan aktivitas secara optimal sehingga waktu bekerja digunakan secara efektif, jika karyawan bekerja secara optimal maka kinerja karyawan tinggi yang berujung terhadap tercapainya tujuan organisasi. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi karena jika iklim organisasi diperbaiki maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengelola keutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Karyawan Tentang Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.X di Kota Bandung)**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah persepsi karyawan tentang Iklim Organisasi di PT.X Kota Bandung?
2. Bagaimanakah tingkat Kinerja Karyawan di PT.X Kota Bandung?
3. Apakah persepsi karyawan tentang Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.X Kota Bandung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat persepsi karyawan tentang Iklim Organisasi pada PT.X Kota Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat Kinerja Karyawan pada PT.X Kota Bandung
3. Untuk mengetahui apakah persepsi karyawan tentang Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.X Kota Bandung

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

### 1.4.1 Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang memiliki permasalahan yang sama

### 1.4.2 Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah serta meningkatkan ilmu pengetahuan bagi penulis, perusahaan dan juga pembaca.

Dan adapun bagi pembaca dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah wawasan dan juga dapat pula sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.