

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal yang harus diperhatikan pada perusahaan adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Perusahaan berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawannya agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau corporate planing. Untuk itu pula, di perhatikan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuatu dengan target dan tanggung jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya oleh karna itu, kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang

melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing-masing karyawan tergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktifitas selama kurun waktu tertentu dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku yang sesuai dengan jenis pekerjaannya.

Aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah iklim organisasi, karena iklim organisasi akan membawa dampak psikologis kepada semua orang yang terlibat, karena dari iklim organisasi yang kondusif seseorang, akan tidak merasakan beban kerja yang berat namun mengaggap pekerjaan sebagai permainan yang mengasikkan. Iklim organisasi dalam hal ini menyangkut lingkungan organisasi kerja, yaitu keseluruhan sumber yang tersedia, baik sumber daya manusia (human resource) seperti pengelompokan kerja, wewenang, struktur, komitmen dan tanggung jawab, maupun sumber non manusia (non human resource) seperti berbagai fasilitas dan kondisi lingkungan kerja. Suasana kerja tersebut diatur sedemikian rupa sehingga terciptanya suatu organisasi yang digerakan sebagai suatu kekuatan yang utuh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari uraian tersebut nampak bahwa iklim organisasi terdapat faktor yang dapat menimbulkan semangat kerja yaitu adanya interaksi antar manusia, manusia dengan lingkungannya.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang baik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai iklim organisasi yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari suasana/lingkungan kerja. Apabila yang ditunjukkan

karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula, karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan, sedangkan apabila yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan suatu perusahaan bukanlah hal yang mudah. hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkah kebutuhannya.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Ro. Bangkalan adalah perusahaan yang melayani penyediaan produk dan pelayanan yang beragam sesuai siklus kehidupan konsumen, Adira Finance telah berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang terbaik dan terkemuka di sektor pembiayaan serta memberdayakan komunitas untuk mencapai kesejahteraan. Perusahaan yang saya teliti memiliki jumlah sumber daya manusia (SDM) yang cukup banyak dan berkualitas untuk menunjang kehidupan karyawan dan konsumen. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, memberikan kinerja yang terbaik sehingga dapat menimbulkan tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Saat ini perusahaan dihadapkan pada permasalahan iklim organisasi yang menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan terpengaruh. Berdasarkan hasil survei yang saya teliti permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan PT. Adira Dinamika Multi Finance Ro. Bangkalan dilihat dari struktur permasalahannya di kantor adira dari awal berdiri sampai sekarang tingkat strukturnya itu tetap sedangkan karyawannya semakin bertambah dengan adanya ketentuan konsumen yang semakin meningkat, standar ruangan kantor yang tidak memadai

untuk menampung karyawan sebanyak 42 karyawan, sehingga banyak karyawan yang malas untuk masuk kerja. Mereka biasanya masuk kerja hanya untuk absen saja dan setelah itu meninggalkan tugas yang seharusnya mereka kerjakan, Hal ini menunjukkan kurang adanya tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Ro. Bangkalan, penghargaan atau upah kurangnya memadai untuk karyawan, kurangnya toleransi antar karyawan, kurangnya komitmen karyawan untuk mentaati peraturan sehingga sering karyawan yang melanggarnya Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Maka dari itu manajemen perlu memperhatikan berbagai penyebab yang terjadi di perusahaan, yang menjadikan salah satu penyebab terjadinya permasalahan ini di karenakan kondisi organisasi yang tidak mendukung terhadap situasi yang dihadapi oleh karyawan. Iklim organisasi yang dirasakan karyawan secara positif akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan perusahaan/organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap perusahaan dan akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Para karyawan tersebut lebih dapat meningkatkan kinerjanya, karena sebuah kinerja yang baik atau maksimal merupakan salah satu aspek penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat dipengaruhi dari kondisi suasana/lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian penulis mengambil judul skripsi :
PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE RO. BANGKALAN.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah standar-standar, berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah iklim organisasi terdiri dari : Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Penghargaan, Dukungan, dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Standar-standar, berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi terdiri dari : Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Penghargaan, Dukungan, dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dengan pretek-praktek yang ada dilapangan selama penelitian.

2. Bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan saran bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi akademis.

Dengan diadakan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan (knowledge) penulis dalam segi teori maupun praktek dan Penelitian ini dapat digunakan untuk dasar perbandingan dan referensi bagi penelitian bagi penelitian yang sejenis.