

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam mengelola organisasi saat ini dituntut adanya perubahan dari yang tradisional menjadi yang modern. Perubahan manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terjadi dengan baik apabila lingkungan yang ada mendukung sepenuhnya, baik dari tingkat atas maupun tingkat bawah. Keberhasilan suatu perusahaan jasa dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari bagaimana perusahaan tersebut berusaha memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada para konsumen. Perusahaan dituntut untuk selalu melakukan perbaikan dan penyesuaian terhadap mutu pelayanan dari jasa yang ditawarkan. Sehingga apa yang menjadi harapan dan kebutuhan para konsumen dapat terpenuhi, bagi sektor yang bergerak dibidang jasa pasti menghadapi persaingan yang sangat ketat, baik dalam faktor pelayanan, ketepatan waktu dan keamanan. Hal- hal tersebut merupakan beberapa faktor penentu keberhasilan.

Salah satu sumber yang penting dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dimana Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang memberi andil untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) terdiri atas serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektivitas karyawan-karyawan dan organisasi-organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat mewujudkan semua itu, maka perusahaan harus mampu memotivasi karyawan agar mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, sebab karyawan

memegang peranan penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi dalam hal ini menyangkut keseluruhan sumber yang tersedia dalam perusahaan, baik Sumber Daya Manusia (SDM) seperti pengelompokan kerja, wewenang dan tanggung jawab maupun sumber non manusia seperti berbagai fasilitas dan kondisi lingkungan kerja. Kondisi maupun suasana kerja tersebut diatur sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang digerakkan sebagai satu kesatuan yang utuh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Iklim organisasi berdasarkan persepsi individu terhadap kondisi psikis di lingkungan organisasi dapat dilihat dari batasan-batasan dalam kelompoknya, tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, upah atau balas jasa yang diberikan atas hasil kerja yang dilaksanakan, resiko yang dihadapi dalam bekerja, kehangatan serta dukungan antara sesama rekan kerja maupun pimpinan, standar kinerja yang baik, pertentangan pada diri sendiri maupun antar anggota organisasi dan perasaan bersatu sebagai bagian dari perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan atau keinginan, sehingga motivasi kerja merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku, dan didalam perbuatannya itu mencapai tujuan tertentu. Hasil motivasi dapat dilihat dengan cara kerja yang dilaksanakan para karyawan, yaitu apakah karyawan dapat memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu jika perusahaan menginginkan karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja maka diberikanlah pengakuan

dan kesempatan untuk bertumbuh dalam organisasi kepada para karyawan sehingga dapat menimbulkan tanggung jawab yang besar dalam bekerja.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, misalnya dengan memberikan insentif berupa materi atau non materi yang berbentuk penghargaan seperti tanda jasa atau piagam, termasuk dengan memberikan pelatihan atau pemahaman tentang bagaimana cara menjaga kondisi lingkungan perusahaan bagi karyawan itu sendiri.

PT. BANK BRI Cabang Bangkalan merupakan Bank milik pemerintah yang sangat menganggap penting mengenai Pemberian Pelayanan pada nasabah atau calon nasabah. Saat ini perusahaan dihadapkan pada permasalahan penurunan motivasi kerja karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan terpengaruh. Faktor *human error* saat ini juga menjadi perhatian serius pihak manajemen, mengingat banyak kejadian yang disebabkan oleh penurunan motivasi karyawan. Oleh sebab itu pihak manajemen benar-benar memperhatikan hal itu, dan yang menjadi salah satu penyebab terjadinya semua itu dikarenakan kondisi iklim organisasi yang tidak mendukung terhadap situasi yang dihadapi oleh karyawan. Hasil wawancara dengan pihak manajemen, yang menerangkan bahwa ada beberapa pegawai PT. Bank BRI Cabang Bangkalan yang menunjukkan penurunan motivasi kerjanya, sehingga berpengaruh pada pencapaian produktivitas perusahaan/bank. Rendahnya motivasi kerja karyawan tersebut dapat dilihat dari banyaknya keluhan dari nasabah, misalnya pelayanan yang lambat, antrian di teller yang panjang dan tidak terpenuhi target perusahaan/bank. Oleh sebab itu iklim organisasi yang dirasakan karyawan secara positif akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan

perusahaan/bank. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi / perusahaan dan akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Penelitian ini ingin membuktikan secara empiris yang menurut logika dapat diterima bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya dimana saja dan khususnya pada saat menjalankan tugas yang diterima dari pimpinannya. Oleh Karena nya berdasarkan latar belakang penelitian diatas dapat disusun judul sebagai berikut **“ Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi karyawan PT. BANK BRI Cabang Bangkalan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah penelitian yang dihadapi adalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi yang terdiri dari Struktur , Tanggung Jawab, Imbalan, Kehangatan, Dukungan, Kesetiaan atau Loyalitas dan Risiko secara bersama–sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Bank BRI Cabang Bangkalan?
2. Apakah iklim organisasi yang terdiri Struktur, Tanggung Jawab, Imbalan, Kehangatan, Dukungan, Kesetiaan atau Loyalitas dan Risiko secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Bank BRI Cabang Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama apakah iklim organisasi terdiri dari Struktur, Tanggung Jawab, Imbalan, Kehangatan, Dukungan, Kesetiaan atau Loyalitas dan Resiko terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BANK BRI Cabang Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial apakah iklim organisasi yang terdiri dari Struktur, Tanggung Jawab, Imbalan, Kehangatan, Dukungan, Kesetiaan atau Loyalitas dan Resiko terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BANK BRI Cabang Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan akan memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan.
Membantu perusahaan untuk dapat memperbaiki iklim organisasi yang selama ini berlaku di perusahaan dirasa kurang mendorong motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan.
2. Bagi penulis
Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan Memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada penulis tentang iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. BANK BRI Cabang Bangkalan.

3. Bagi Universitas

Memberikan kontribusi keilmuan kepada para mahasiswa tentang pentingnya peranan iklim organisasi disuatu perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan.