

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan perusahaan saat ini semakin bertambah ketat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Perusahaan membutuhkan adanya perencanaan strategik yang kreatif dan inovatif yang dapat menjadi karakteristik dari perusahaan tersebut dan dapat mengantarkan tujuan-tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Perusahaan harus siap berkompetisi dalam persaingan bisnis yang kuat ini dan perusahaan-perusahaan harus mempunyai manajemen yang efektif dan para karyawan di dalamnya harus memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik pula agar dapat meningkatkan kinerja diri sendiri yang dimaksudkan untuk menciptakan manajemen yang efektif, selain itu pula memerlukan dukungan karyawan yang berkompeten dan kreatif dibidangnya. Dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan memberikan suatu tantangan baru untuk dapat bersaing dan bertahan dengan perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menyangkut implementasi sistem perencanaan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen dalam suatu perusahaan harus dapat dikelola dengan baik dan tepat. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna untuk membantu perusahaan didalam mencapai tujuannya. Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja. CV Mega Mandiri Pempek Palembang dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga mengalami kendala. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang. Ini ditunjukkan dengan adanya permasalahan yang terjadi di lingkungan CV Mega Mandiri Pempek Palembang, penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi. Permasalahan tentang produktivitas kerja ini merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap perusahaan.

Salah satu faktor yang menyebabkan produktivitas kerja menurun yaitu dari pengelolaan karyawan, didalam perusahaan pengelolaan karyawan merupakan hal yang penting dilakukan karena apabila karyawan dikelola dengan baik dan benar maka kualitas sumber daya manusia yang dihasilkanpun semakin optimal dan berkualitas dalam memproduksi. Produktivitas yang mengalami penurunan dan peningkatan secara drastis ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dari evaluasi terhadap penyebab penurunan produktivitas perusahaan dapat diketahui bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi penurunan tersebut. Produktivitas yang mengalami penurunan dan peningkatan secara drastis ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai jadwal. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut Wahyuddin dalam Mahardikawanto (2013) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi, iklim organisasi, disiplin kerja, motivasi, kompensasi, stres kerja, komitmen karyawan dan kepemimpinan. Keadaan iklim organisasi yang kondusif ini akan dapat menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi karyawan sehingga para karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut A. Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011) menyebutkan bahwa:

“Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan faktor eksternal adalah 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.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda.

Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi Murniaty (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Telkom Divisi Telkom Flexi Medan. Penelitian Christine Chely Karundeng (2013) hasilnya bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 82,05% terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Cabang Manado. Penelitian berikutnya oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) bahwa iklim organisasi di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana. Penelitian Naomi W. Githinji dan Hazel Gachunga (2017) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan negeri di Kenya. Penelitian Vikas Madhukar dan Er Sulabh Sharma (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, akhirnya penulis mengambil penelitian tentang bagaimana iklim organisasi dan kinerja karyawan pada CV Mega

Mandiri Pempek Palembang, dan akhirnya penulis mengambil judul: **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Bagaimana iklim organisasi pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang?
3. Berapa besar tingkat korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui iklim organisasi pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang
2. Mengetahui kinerja karyawan pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang
3. Mengetahui besar tingkat korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian yang berupa skripsi ini diharapkan dapat digunakan untuk pihak-pihak antara lain:

1. Manfaat Praktis

Sebagai tambahan informasi mengenai pengaruh iklim organisasi dengan kinerja karyawan pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang, sehingga

kinerja karyawan pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang menjadi lebih optimal.

## 2. Manfaat Akademis

### a. Bagi pengembangan Ilmu Manajemen

Diharapkan dapat memberikan informasi serta dapat dijadikan referensi mengenai pengaruh iklim organisasi dengan kinerja karyawan pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang.

### b. Bagi Peneliti

Peneliti mengharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat dan untuk menambah pengetahuan, dan juga memperoleh gambaran langsung tentang pengaruh iklim organisasi dengan kinerja karyawan pada CV Mega Mandiri Pempek Palembang.

### c. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan sebagai bahan tambahan pertimbangan dan pemikiran dalam penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama yaitu mengenai kinerja karyawan.