

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Isu global yang mengakui adanya manajemen sumber daya manusia. Masalah yang terjadi akibat perkembangan serta persaingan pelayanan publik cenderung memiliki sumber dari manusia, hanya manusia yang mampu mengelola serta menyelesaikannya. Suatu konsep penting yang telah ada sudah diakui jadi landasan keunggulan dalam sumber daya manusia.

Kinerja karyawan bisa memastikan kemampuan dari suatu perusahaan untuk menghadapi suatu persaingan yang terjadi bersamaan berjalannya waktu. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan pegawai yang bermutu supaya bisa menggapai tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. Pegawai yang mempunyai inovasi yang baik, adanya suatu motivasi serta kreativitas tentunya akan mempunyai kualitas yang selama bekerja yang bagus. Kinerja karyawan yang bagus bisa dicapai bila perusahaan mempunyai iklim organisasi yang sudah bisa dipastikan mampu dukung kinerja atas suatu karyawan (Sagay *et al.*, 2018).

Iklim organisasi memiliki peranan penting guna meningkatkan kinerja dari suatu karyawan. Iklim organisasi menyebabkan timbulnya pola lingkungan yang menimbulkan motivasi dan fokus pada anggapan yang masuk akal serta berefek pada pengaruh kepada kinerja karyawan. Iklim organisasi selaku koleksi serta pola lingkungan yang memastikan timbulnya motivasi dan berpusat pada persepsi-persepsi yang masuk akal ataupun bisa ditaksir, alhasil memiliki pengaruh langsung kepada kinerja suatu organisasi (Maulidani, 2016).

Tidak hanya iklim organisasi yang mampu mempengaruhi kinerja, namun sikap kerja juga mampu mempengaruhi kinerja dari suatu karyawan. Sikap kerja pegawai butuh perhatian dari suatu perusahaan, sebab sikap kerja berhubungan dengan cara pegawai bertindak serta melakukan kewajiban bersumber pada tanggung jawab serta memperoleh hasil yang dimiliki pada suatu usaha yang sudah dilaksanakannya. Sikap kerja pula jadi penentu apakah pekerjaan bisa berjalan dengan bagus ataupun tidak, permasalahan yang terjalin antara sesama pegawai ataupun pimpinan serta bawahan bisa menimbulkan terindahkannya sikap kerja yang terdapat pada sesuatu perusahaan (Alias & Serlin, 2018).

Sumber daya manusia melaksanakan peranannya pada suatu organisasi memiliki beragam sikap kerja serta perilaku kerja ditempatnya bekerja. Antara pegawai satu dengan yang lain bukanlah serupa dalam mengapresiasi sikap kerjanya. Adat yang dibawa oleh masing-masing pegawai mampu mempengaruhinya dalam berperilaku. Sikap kerja berisi penilaian positif ataupun negatif yang dimiliki setiap orang mengenai aspek lingkungan kerjanya (Margaretha & Natalia, 2018).

PT Yupiter Baru Jaya adalah suatu perusahaan yang berdiri di Batam yang memasarkan berbagai macam produk seperti sepatu *safety*, kacamata *safety*, maupun produk yang bersifat elektrik yaitu *exhaust fan*, lampu LED, skun kabel, panel box, kabel, baut, serta banyak jenis yang terdapat pada aksesoris yang bersifat elektrik lainnya. PT. Yupiter Baru Jaya berlandaskan visi dan tujuan dalam usahanya selaku distributor terbanyak di kawasan ini.

Tabel 1.1 Data karyawan PT. Yupiter Baru Jaya

Jabatan	Jumlah karyawan
Direktur	2
<i>Manager</i>	2
<i>Storeman</i>	45
Kasir	8
<i>Accounting</i>	15
Admin	10
<i>Sales</i>	31
Total	113

Permasalahan iklim organisasi yang terjadi pada PT Yupiter baru Jaya adalah iklim organisasi kurang mendukung serta lingkungan tidak kondusif seperti tidak adanya komunikasi antar karyawan yang baik, serta tidak ada dukungan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya komunikasi karyawan dengan baik dikarenakan tidak ada kekompakan, jadi masing-masing karyawan mengerjakan pekerjaan secara individu, sehingga menimbulkan konflik antar karyawan karena adanya kekurangan komunikasi antar karyawannya. Kurangnya dukungan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dikarenakan karyawan terlalu santai atau karyawan terlalu fokus main game sehingga tidak selesainya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Selain permasalahan yang terjadi pada iklim kerja, sikap kerja pada PT Yupiter Baru Jaya juga ada masalah, seperti tidak tepat waktu terkait peraturan perusahaan tentang jam masuk kerja, adanya karyawan yang sering telat masuk kerja. Berikut data kehadiran. Berikut adalah rekapitulasi absensi pada tahun 2018-2020.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi karyawan PT. Yupiter Baru Jaya

No	Kriteria	2018	2019	2020
1	Sakit	25	35	32
2	Izin	16	25	28
3	Tanpa Keterangan (Alpha)	15	18	25
4	Jumlah hari tidak masuk kerja	56	78	85
5	Jumlah pada suatu hari kerja	312	312	312
6	Jumlah karyawan	113	113	113
	Persentase	49,56%	69,03%	75,22%

Sumber: PT. Yupiter Baru Jaya, 2021

Bersumber pada tabel yang sudah disajikan di atas, dapat dibuktikan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan yang dapat dilihat dari setiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan yang cukup signifikan, namun ketetapan perusahaan untuk ketidakhadiran per tahun maksimal 15%, namun ini telah melebihi ketetapan perusahaan, sehingga bisa disimpulkan kalau karyawan tidak sadar atas tanggungjawab untuk pekerjaannya.

Bersumber pada data serta uraian permasalahan-permasalahan diatas menjadikan salah satu aspek pemicu penurunan kinerja dari suatu karyawan. Dalam beberapa bulan terakhir kinerja PT Yupiter Baru Jaya menghadapi penurunan, baik dalam bidang produktifitas pegawai ataupun pelayanan dari suatu jasanya yang bisa dilihat dari keluhan-keluhan pelanggan yaitu ada pesanan yang mengalami kerusakan pada saat pengiriman atau terlambatnya proses pengiriman dari suatu pesanan tersebut. Dalam proses kerjanya, perusahaan menyediakan mobil *pick up* untuk mengantar pesanan pelanggan, namun terjadi keterlambatan pengantaran, sehingga membuat konsumen komplain pesanannya kelamaan diantarnya.

Tabel 1.3 Pendataan Waktu Penyelesaian PT. Yupiter Baru Jaya
Bulan Januari-September 2021

No	Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Persentase Keterlambatan
1	Januari	6	4	40,00%
2	Februari	10	5	33,33%
3	Maret	12	5	29,41%
4	April	5	3	37,50%
5	Mei	10	7	41,18%
6	Juni	20	18	47,37%
7	Juli	8	3	27,27%
8	Agustus	17	5	22,73%
9	September	15	3	16,67%

Bersumber pada tabel yang sudah disajikan di atas, pendataan waktu dalam melakukan penyelesaian pada suatu pekerjaan pada periode januari – september 2021. Dari bulan januari hingga september 2021 persentase tingkat keterlambatan tertinggi terdapat pada bulan juni 2021, persentase keterlambatan terendah terdapat pada bulan september 2021 .

Berdasarkan pembahasan atas suatu permasalahan yang dideskripsikan di atas, sehingga termotivasi untuk melaksanakan suatu penelitian berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yupiter Baru Jaya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah latar belakang dijabarkan, maka identifikasi permasalahannya yaitu sebagai berikut:

1. Tidak adanya kekompakkan dari setiap karyawan, , dikarenakan karyawan terlalu santai atau karyawan terlalu fokus main game sehingga tidak selesainya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
2. Karyawan tidak taat atas absensi perusahaan, sehingga membuat jam kerja karyawan terganggu.
3. Tidak adanya kesadaran waktu hadir yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terbengkalai.
4. Pekerjaan jadi terlambat diselesaikan, dikarenakan karyawan terlalu santai atau karyawan terlalu fokus main game sehingga tidak selesainya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Pada suatu penelitian yang dilaksanakan, penelitian ini membahas variabel iklim organisasi serta sikap kerja selaku variabel independen, kemudian variabel kinerja karyawan selaku variabel dependen. Responden yang diteliti pada penelitian ini ialah PT. Yupiter Baru Jaya.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan atas suatu masalah yang ada pada suatu penelitian ini ialah:

1. Bagaimana iklim organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Yupiter Baru Jaya?
2. Bagaimana sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Yupiter Baru Jaya?

3. Bagaimana iklim organisasi serta sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Yupiter Baru Jaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan diselenggarakannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk memahami bagaimana iklim organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.
2. Untuk memahami bagaimana sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.
3. Untuk memahami bagaimana iklim organisasi dan sikap kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yupiter Baru Jaya.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dikaji pada penelitian ini adalah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat yang bersifat teoritis yang dikaji pada suatu penelitian yang dilakukan ini, sehingga bisa membagikan manfaat dalam hal memperluas wawasan pada suatu ilmu pengetahuan pembaca bisa bertambah, paling utama untuk variabel yang diteliti, ialah pengaruh iklim organisasi serta sikap kerja pada kinerja karyawan

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Agar bisa memberikan masukan serta data oleh perusahaan terkait cara membangun suatu iklim organisasi yang tepat serta cara sikap kerja setiap

orang pada suatu perusahaan supaya kinerja karyawannya cenderung meningkat.

2. Bagi Akademik

Selaku acuan untuk suatu penelitian berikutnya tentang variabel iklim organisasi, sikap kerja, serta kinerja atas suatu karyawan, kemudian menjadi landasan pembaca yang suka dengan variabel yang ada.

3. Bagi Peneliti

Pengetahuan serta pengalaman perlu ditingkatkan terkait cara meningkatkan keterampilan dalam menganalisis permasalahan yang ada pada suatu pekerjaan serta bisa memberikan solusi yang sesuai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Wawasan serta pengetahuan yang baru akan terus bertambah mengenai perihal yang sedang dilakukan penelitian. Setiap peneliti cenderung akan menggali pada suatu informasi serta suatu hal yang baru disaat melakukan aktivitas pada suatu penelitian.