

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa, kinerja suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk, terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, pegawai juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerja yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah. Salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja pada PT. Visi Prima Arta yaitu kuantitas kerja karyawan kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam hal ini kuantitas kerja karyawan pada PT. Visi Prima Arta mengalami tidak stabil yang dimana pada penjualan per bulannya hanya sedikit yang mencapai target. Salah satu masalah kinerja karyawan yang rendah dan tidak stabil terjadi pada salah satu perusahaan yaitu PT Visi Prima Artha. PT Visi Prima Artha merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri woven bags (karung plastik) yang beralamat di JL. Tembesu No.8A Bandar Lampung.

Pentingnya kinerja perusahaan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Tercapainya tujuan perusahaan juga didukung dengan adanya kerjasama dan koordinasi yang baik dari setiap anggotanya. Selain membantu mencapai tujuan organisasi, kinerja juga memiliki peranan penting lainnya, yaitu karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global Berikut data laporan Kinerja Karyawan PT Visi Prima Artha Bandar Lampung tahun 2022:

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja PT Visi Prima Arta Bandar Lampung
Tahun 2022

Penilaian	Kategori	Nilai
86-100	Sangat Baik	A
70-85	Baik	B
60-69	Cukup	C
40-59	Kurang Baik	D
10-49	Tidak Baik	E

Sumber : PT. Visi Prima Arta Bandar Lampung, 2022

Berikut data penilaian kinerja produksi PT. Visi Prima Arta Bandar Lampung Tahun 2022 :

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Produksi PT. Visi Prima Arta Bandar Lampung
Tahun 2022

NAMA UNIT KERJA	SKOR	NILAI
Branch Manager	86	A
Accounting	76	B
Supervisor	77	B
Warehouse	71	B
Driver	60	C
Mechanic	61	C
Administration	71	B
Cashier	73	B
Maintance	72	B
Produksi	62	C

Sumber : PT Visi Prima Artha Bandar Lampung, 2022

Dari tabel 1.2, diketahui menunjukkan bahwa bagian keuangan mendapatkan skor paling tinggi sebesar 86 dan mendapat nilai A, karena karyawan dibagian ini telah memenuhi semua kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu tanggung jawab, kondite (kehadiran, etika, taat), kerjasama, pengembangan diri, tanpa

pengawasan dan inisiatif/usulan dengan sangat baik. Sedangkan, ada beberapa bagian yang mendapatkan nilai B, seperti HRD yang mendapat nilai A dengan skor paling tinggi sebesar 86, beberapa bagian yang memiliki kinerja dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu bagian Driver sebesar 60 dengan nilai C. Karyawan dibagian-bagian tersebut masih banyak yang belum memenuhi kriteria kinerja perusahaan seperti tanggung jawab, kondite (kehadiran, etika, taat), kerjasama, pengembangan diri, tanpa pengawasan dan inisiatif/usulan. Hal-hal ini yang dapat membuat kinerja karyawan mengalami penurunan.

Penurunan kinerja karyawan atau rendahnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil kerjanya (output) apakah karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi atau rendah. Output yang rendah dapat dikatakan sebagai akibat karena kinerja karyawan yang menurun, hal tersebut dapat dilihat dari data Penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tuganya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerja yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja karyawan tidak baik atau berkinerja rendah. Kinerja karyawan yang kurang baik akan memperoleh hasil yang kurang maksimal dan akan mengalami penurunan dari hasil yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang kurang baik yaitu beberapa produk tidak sesuai standar seperti adanya lubang, hasil kerja yang tidak rapi dan beberapa bagian ada yang terlewat dari proses *quality control*.

Kemudian, terjadinya keterlambatan produksi dari target waktu yang telah ditetapkan, dikarenakan faktor karyawan seperti datang terlambat, bekerja dengan santai, penggunaan waktu istirahat yang lebih panjang, hal tersebut menyebabkan jumlah produksi menurun. Disisi lain, terdapat masalah fenomena tentang Iklim Organisasi peneliti melakukan pengambilan data prasurvey dengan cara wawancara kepada 15 karyawan bagian produksi. Dari 15 karyawan 2 diantaranya tidak membantu rekan kerjanya jika mendapat kesulitan dalam bekerja. Dari 15 karyawan 4 diantaranya merasa mendapat perlakuan diskriminatif dilingkungan kerjanya. 2 dari 15 karyawan merasa kesulitan menemui pimpinan dalam koordinasi pekerjaan. 4 dari 15 karyawan menyatakan bahwa pimpinan tidak selalu mengawasi, memberi pengarahan, dan memotivasi mereka secara rutin. 9 dari 15 karyawan merasakan adanya hubungan yang berkelompok dilingkungan kerja mereka.

Menciptakan sebuah Iklim Organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian organisasinya, karena nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan organisasi. Sebab nilai-nilai dari seorang individu akan membentuk iklim organisasi.

Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal. Iklim organisasi yang kurang baik akan mempengaruhi karyawan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula, dengan kinerja karyawan yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan keseluruhan dalam mencapai target.

Seperti halnya tidak jarang terjadi pertikaian antar karyawan yang diakibatkan sikap individualis setiap karyawan sehingga tidak terbentuknya *team work* yang diharapkan perusahaan. Mewujudkan iklim organisasi atau perusahaan seperti itu, dituntut adanya kesungguhan manajemen puncak perusahaan untuk kebutuhan memperlakukan pegawai secara wajar, serta adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan pegawai serta organisasi. perlu disadari bahwa realitas adanya perubahan penting dalam iklim hubungan pegawai dapat diamati dengan cara menghubungkannya dengan perubahan dalam pengawasan kepemimpinan sebuah departemen, perubahan manajer perusahaan, dan perubahan manajemen puncak sebuah organisasi. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi dapat diamati melalui suasana dan kondisi yang tercipta melalui interaksi dan kombinasi antara nilai dan tujuan manajemen puncak, kebijakan mendasar tertentu dan juga implementasi dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut. Memaparkan bahwa Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kinerja pegawai. oleh karena itu, memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan mempengaruhi perilaku para pegawai didalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan didalam organisasi

Selain Iklim Organisasi ada faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasional. Komitmen adalah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi (Nurmatias, 2015). Sedangkan menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah bentuk sikap karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan dan bentuk saling percaya antara organisasi dan karyawan dalam memberikan dan menerima tugas dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan bersama sama. Komitmen adalah salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan Kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional dapat melakukan pekerjaannya tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal apa yang digolongkan sebagai bentuk usaha-usaha ekstra (*extra effort*). Karyawan yang berkomitmen dapat bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi.

Komitmen organisasional adalah sebagai keadaan dimana seseorang karyawan berpihak kepada suatu organisasi tertentu dan memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional juga bisa disebut sebuah kemauan agar mengerahkan upaya ekstra untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Pada dasarnya komitmen organisasional dapat menjadi predicator Kinerja karyawan.

Karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, kemungkinan karyawan tersebut sudah memiliki hubungan emosional dengan perusahaan tersebut, memiliki *sense of belonging* antara para karyawan lainnya, lingkungan perusahaan yang mendukung, serta gaji yang diterimanya dirasa adil dan sesuai dengan apa yang dia berikan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya maka hal tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya diberikan partisipasi oleh *stakeholder* perusahaan, lingkungan perusahaan yang monoton, dan diperlakukan tidak adil dengan apa yang dia berikan terhadap perusahaannya.

Penyebab yang mempengaruhi komitmen organisasional pada setiap pegawai berbeda, diantaranya beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen pada suatu perusahaan karena merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, beberapa pegawai yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut karena ia dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga masalah komitmen organisasional perlu adanya penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan keadilan organisasional agar dari hasil penelitian tersebut dapat memberikan solusi tentang fenomena tersebut. Sehingga proses dalam menciptakan komitmen organisasional adalah persepsi keadilan.

Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Pada akhirnya ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan di antara anggota organisasi, sangat menyakitkan bagi individu, dan berbahaya bagi perusahaan. Budaya yang dibentuk oleh sebuah organisasi adalah sebagai aset *intangible* yang menjadi tuntutan anggota organisasi. Motivasi karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang.

Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Dengan adanya pengawasan ini para karyawan akan merasa dituntut untuk lebih baik lagi dan bertanggung jawab atas yang diberikan sesuai dengan bidangnya.

Ketidakhadiran atau kemangkiran karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$AK = \frac{KP}{JK \times HK} \times 100\%$$

Keterangan :

AK = Angka Kemangkiran

KP = Jumlah Hari Karyawan

JK = Jumlah Karyawan

HK = Hari Kerja

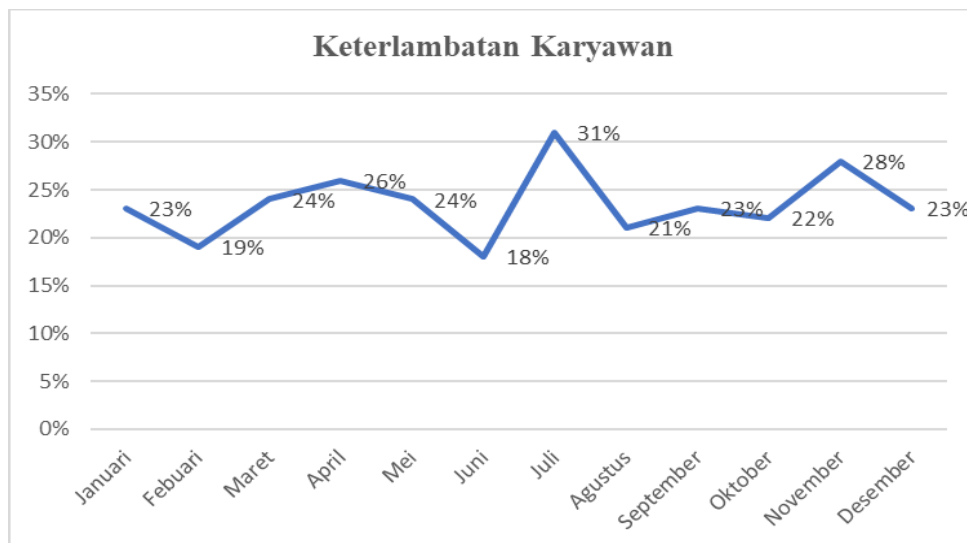
Tabel 1.3
Persentase Kehadiran Karyawan PT. Visi Prima Artha
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Hadir Selama 1 Bulan	Tingkat Absensi
Januari	21	77	75	21%
Febuari	19	77	77	19%
Maret	22	77	76	22%
April	21	77	75	21%
Mei	19	77	75	19%
Juni	21	77	72	20%
Juli	19	77	73	18%
Agustus	20	77	73	19%
September	21	77	75	21%
Oktober	23	77	76	23%
November	21	77	77	21%
Desember	22	77	72	21%

Sumber : Bidang Personalia PT. Visi Prima Artha 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masih terdapat banyaknya pegawai yang tidak disiplin dilihat dari total status yaitu meliputi kriteria karena rata-rata perbulan tertinggi mencapai 22% , dan yang terendah terjadi pada bulan Juli yaitu 18%. Tabel tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai belum optimal jika dilihat dari tingkat absensi belum mencapai 100%.

Sedangkan hari kerja efektif dalam satu bulan yaitu jumlah hari dalam satu bulan dikurangi hari libur dan jam kerja 5 hari kerja. Secara umum, tingkatan disiplin terbagi menjadi 3 (tiga) jenis sanksi, yaitu sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat. Masing-masing sanksi disesuaikan dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Selanjutnya latar belakang permasalahan ini diperkuat dengan data keterlambatan karyawan dan angka *turnover*.



Gambar 1.1

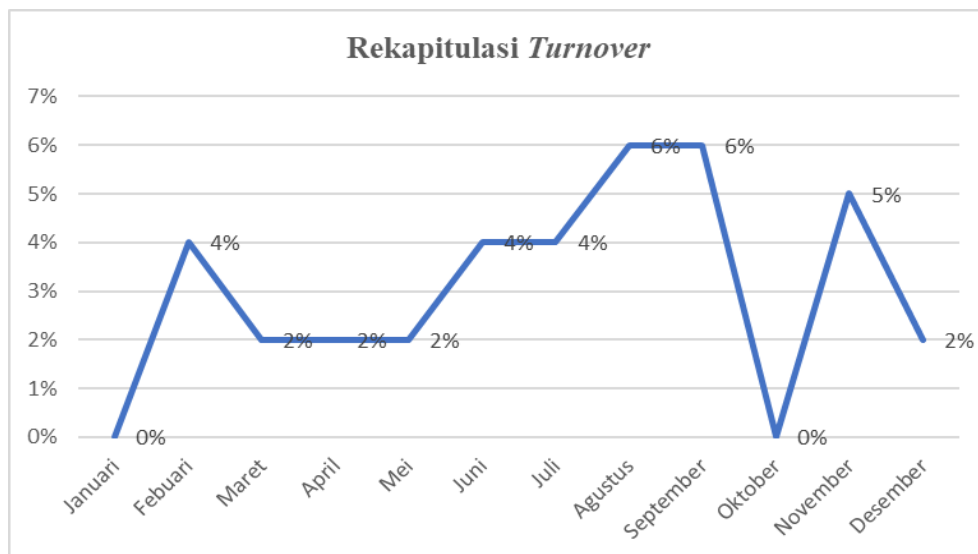
Grafik Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan

Bulan Januari - Desember

Tahun 2022

Gambar 1.1 diatas menunjukkan mengenai grafik rata – rata keterlambatan masuk kerja karyawan pada seluruh bidang perusahaan dapat dilihat bahwa pada bulan Januari - Desember 2022 tingkat keterlambatan karyawan datang ke kantor cenderung naik dari waktu ke waktu. Dalam kurun waktu 12 bulan total rata – rata keterlambatan seluruh pegawai sebesar 23.5% atau 1 dari 4 orang selalu datang terlambat setiap harinya. Dengan tingginya angka keterlambatan karyawan maka secara tidak langsung dapat memangkas jumlah jam kerja yang berakibat pada hasil kerja para karyawan yang kurang maksimal dan hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya kinerja karyawan.

Selain faktor kedisiplinan datang ke kantor ada faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yaitu tingkat turnover karyawan, dimana tingkat *turnover* karyawan memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja, dimana bisa dikatakan jumlah karyawan keluar mengalami peningkatan sehingga pencapaian target perusahaan sulit tercapai.



**Gambar 1.2 Grafik Rekapitulasi Turnover Karyawan
Bulan Januari - Desember
Tahun 2022**

Mengenai penjelasan dari Gambar 1.3 bahwa tingkat *turnover* karyawan dari bulan Januari - Desember 2022 di PT. Visi Prima Artha Bandar Lampung cenderung meningkat, mengingat PT. Visi Prima Artha Bandar Lampung merupakan perusahaan produksi yang mana berorientasi pada tingkat penjualan keuntungan perusahaan, masalah ini tentu dapat menghambat pencapaian perusahaan kedepannya. Tingginya angka *turnover* ini di dominasi oleh para karyawan generasi milenial, yang mana beberapa tahun kedepan para generasi milenial yang lainnya akan memasuki dunia pekerjaan, maka dari itu masalah komitmen para karyawan sangat krusial untuk di selesaikan. Untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan dibutuhkan keefektifan karyawan dalam bekerja, namun jika komitmen para karyawannya menurun akan sulit bagi perusahaan untuk maju. Persoalan akan komitmen ini tentu saja sangat penting untuk dicari cara pemecahannya, karena apabila dibiarkan saja akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi. Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi. Seperti yang terjadi di PT. Visi Prima Artha bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun sekitar 6 bulan terakhir ini.

Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri. Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Menurut catatan personalia lagi bahwa jarang sekali karyawan yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja, rata-rata karyawan PT. Visi Prima Artha nilainya hanya sedang-sedang saja bahkan ada yang cenderung rendah, yang mana hal tersebut mengindikasikan kurang terdorongnya karyawan PT. Visi Prima Artha dalam mencapai prestasi kerja atau dengan kata lain kurangnya motivasi berprestasi di antara karyawan PT. Visi Prima Artha Bandar Lampung. Fakta lain yang ditemukan penulis bahwa banyak karyawan di PT. Visi Prima Artha Bandar Lampung tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Ada beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya mereka tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada perusahaan.

Dari hasil penelitian Riris, Ocky, Dan Johnson, (2020), bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan. Menghadapi era globalisasi sekarang ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang kinerja karyawannya menurun karena adanya masalah pada Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi karyawan, sehingga menghambat visi dari perusahaan-perusahaan tersebut. Maka dari itu saya tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Visi Prima Artha Bandar Lampung"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Visi Prima Artha ?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Visi Prima Artha ?
3. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Visi Prima Artha

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini dibatasi pada ruang lingkup penelitian tentang pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Visi Prima Artha.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Visi Prima Artha.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi PT. Visi Prima Artha.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Visi Prima Artha Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Juli 2022 sampai dengan Juni 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi karyawan PT. Visi Prima Artha.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Visi Prima Artha.
2. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Visi Prima Artha.
3. Untuk menguji pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Visi Prima Artha.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja serta kinerja di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah diperoleh.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen PT Visi Prima Artha.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, mafaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Visi Prima Artha.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi karyawan PT. Visi Prima Artha.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Visi Prima Artha.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bagian dari analisis data yang mengolah data dengan data analisis yang telah ditetapkan sehingga bisa menguji hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisikan tentang kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN