

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Suatu organisasi pemerintah maupun swasta, dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari pasti mempunyai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, baik dalam jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang. Dalam melaksanakan aktivitasnya organisasi sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan tersebut, bahkan sumber daya manusia sesuai dengan paradigma baru praktek manajemen perusahaan saat ini, tidak lagi sebagai faktor produksi melainkan sudah dianggap sebagai aset yang sangat berharga bagi kelangsungan perusahaan. Dalam mewujudkan visi dan misi dari perusahaan, maka diperlukan peningkatan kinerja dari karyawan yang mana akan memberikan kualitas yang lebih baik.

Kemajuan sebuah perusahaan tidak terlepas dari kemajuan karyawannya dalam bekerja yang terlihat dari kinerja karyawannya. Bagaimana karyawan bekerja dan berperilaku yang baik dalam perusahaan akan menentukan nasib sebuah perusahaan di masa yang akan datang. Para karyawan diharapkan menjalankan semua tugas-tugasnya dengan baik. Kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan serta karyawan

harus memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan menurut (Afandi, 2017) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensi dan mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut (Junaedi et al., n.d., p. 2023) Kinerja adalah suatu penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut didukung dengan adanya iklim organisasi yang baik dan juga budaya organisasi yang kuat. Karena iklim organisasi dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan, dapat dilihat bahwa iklim organisasi yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan dan mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting dalam menentukan majunya kinerja perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Karena pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas agar dapat menjadikan perusahaan dan karyawannya sebagai satu kesatuan yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar bagian dalam

suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*Human Capital*) bagi perusahaan. *According to* (Yuliadi Rahmatullah & Kasmir Kasmir, 2023) *defines performance as both the quality and amount of output generated by an employee in carrying out his obligations, and each derives from the words job performance and real performance. Employee performance management may increase the performance of the firm or organization as a whole, as well as the performance of each individual and work group inside the enterprise.* Menurut (Junaedi et al., n.d., p. 2023) iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Adanya fenomena yang terjadi di PT CJ Feed And Care Indonesia adalah kurang optimal kinerja para karyawan karena terhambat penjualan di bagian marketing dikarenakan kondisi pasar yang kurang baik. Menurut (Nurhasanah & Trisninawati, 2022) Variabel iklim organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

PT CJ Feed And Care Indonesia unit Lampung bergerak dibidang produksi bahan pangan. Mereka memproduksi bahan pangan hewan seperti ayam dan udang. Dan CJ Feed & Care Indonesia melakukan formula dan sistem 10 pengawasan mutu yang ketat serta mengimplementasikan teknologi terkini untuk menghasilkan produk pakan ternak unggas yang berkualitas. Keunggulan inilah yang menjadikan CJ Feed sebagai produk budidaya pertanian dengan kualitas yang dapat diandalkan serta siap bersaing dalam industri pakan ternak unggas, ikan, dan udang di Indonesai dan Dunia. PT CJ Feed And Care Indonesia unit Lampung ini memiliki karyawan yang berjumlah 152 karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan pada PT CJ Feed And Care Indonesai unit Lampung dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 1
Data Karyawan PT CJ Feed And Care Indonesia Unit Lampung

No	Departement	Section	Sub section	Jumlah	Total
1	Direktur	Direktur		1	1
2	Administraction	HRGA	Manajer	1	7
			Staff	6	
		Accounting	Manajer	1	8
			Spv	1	
			Staff	6	
		Purchasing	Spv	1	5
			Staff	4	
		Cred. Control	Staff	5	5
		Marketing	Spv Poultry	1	34
			Staff	4	
			Spv Shrimp	1	
			Staff	3	
Act	3				
Staff	22				
3	Production	Prod. Shrimp	Manajer	1	19
			Spv	1	
			Staff	17	
		Prod. Poultry	Spv	1	20
			Staff	19	
		QAQC	Spv	1	16
			Staff	15	
		Engineering	Manajer	1	20
			Foreman	2	
			Spv	1	
			Staff	16	
		Logistic	PJS	1	18
			Foreman	3	
Staff	14				
Total					152

Sumber : PT CJ Feed And Care Indonesia unit Lampung

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT. CJ Feed And Care Indonesia Unit Lampung berjumlah 152 karyawan. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa setiap section terdiri dari beberapa karyawan yang

sudah mempunyai jabatan sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Terlihat pada departemen Administrasi yaitu section HRGA terdiri dari 7 karyawan, pada section Accounting terdiri dari 8 karyawan, pada section Purchasing terdiri dari 5 karyawan, pada section Credit Control terdiri dari 5 karyawan, dan pada section Marketing terdiri dari 34 anggota karyawan. Bagian Production pada section Production Shrimp terdiri dari 19 karyawan, pada section Production Poultry terdiri dari 20 karyawan, pada section QAQC terdiri dari 16 karyawan, pada section Engineering terdiri dari 20 karyawan, dan pada section Logistic terdiri dari 18 anggota karyawan.

Tabel 1.2

Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT CJ Feed And Care Indonesia Unit Lampung

No	Kode	Penilaian	Keterangan
1.	A	>95%	Sangat Baik
2.	B	>85%-95%	Baik
3.	C	>75%-85%	Kurang Baik
4.	D	>75%	Tidak Baik

Sumber : PT CJ Feed And Care Indonesia unit Lampung

PT CJ Feed And Care Indonesia memiliki tindakan kepada karyawan yang penilaian yang didapatkan oleh karyawannya. Bagi karyawan yang mendapatkan penilaian >75% karyawan tersebut akan tindakan rotasi, mutasi atau PHK, sesuai dengan keinginan dan perintah dari atasan mereka. Bagi karyawan yang mendapatkan penilaian >75%-85% akan dilakukan training terhadap karyawan yang mendapatkan nilai tersebut, agar karyawan PT CJ lebih baik lagi dalam menjalankan tugas mereka. Bagi karyawan yang mendapatkan penilaian >85%-95% juga mendapatkan pelatihan training untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan karyawan yang mendapatkan nilai >95% akan mendapatkan pertimbangan promosi dari atasan mereka.

(Juniarti et al., 2021) Iklim Organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Menurut (Ritonga, 2019) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi sikap dan perilaku serta dapat tergambar dalam sejumlah nilai karakteristik khusus dari suatu organisasi dan disebut sebagai kepribadian organisasi tersebut yang merupakan pemikiran hasil persepsi dari anggota organisasi. 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. Setiap organisasi akan selalu berusaha semaksimal mungkin melaksanakan tugas dan pokoknya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi yang dirasakan langsung.

Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal yang salah satunya adalah budaya organisasi. *According to* (Imron et al., 2020) *The organizational climate is the perception that every member of an organization has about their work environment. Organizational climate is enriched by the interaction between an organization and the environment.* Menurut (Ritonga, 2019) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanggung jawab yang diartikan adalah pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di perusahaan. Fenomena yang terlihat dalam iklim organisasi adalah banyak karyawan yang sering menunda pekerjaan

yang diberikan oleh pimpinan mereka sehingga sering telat untuk memberikan hasil kerja mereka pada pimpinan mereka dan dapat mengakibatkan keterlambatan proses kerja atau proses produksi di kantor PT CJ Feed And Care Indonesia unit Lampung. Target karyawan yang belum maksimal dikarenakan kondisi pasar saat ini sedang kurang baik, hal ini dapat mengakibatkan tim Marketing terutama dibagian sales mengakibatkan penurunan penjualan, sehingga target dan pemasukan menjadi tidak maksimal.

(Afandi, 2017) Budaya organisasi adalah hasil yang dianggap baik dan sah (*valid*) diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Menurut (Bahrudin & Iryanti, 2023) Budaya organisasi merupakan keterkaitan individu dan kelompok dalam interaksi dalam organisasi yang menjadi turun temurun. Budaya Organisasi secara sistematis akan menuntun semua karyawan yang ada didalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Budaya Organisasi disini juga sebagai pola dasar suatu organisasi untuk menjadi pedoman dalam bertindak dan memecahkan sebuah masalah yang ada didalam perusahaan, sehingga dapat membuat seorang karyawan mampu mempersatukan anggota-anggota yang ada didalam organisasi. Budaya Organisasi yang kuat dapat memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi serta mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya.

Dengan adanya budaya organisasi kuat dan pemahaman tentang budaya organisasi maka seluruh karyawan akan termotivasi semangat kerjanya untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan baik. Setiap

organisasi mempunyai pola dan adat istiadat yang berbeda-beda. *According to (Odeleye, n.d., p. 2021) Organizational culture is a set of values, standards, and beliefs Organizational culture is an implicit, invisible, intrinsic and informal organizational awareness that directs an individual's behavior and that results from his behavior.* Menurut (Bahrudin & Iryanti, 2023) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan yaitu Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja yaitu Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya. Fenomena yang terlihat dari budaya organisasi adalah kurangnya kerjasama antar tim yang kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya ketelitian dalam mengolah data yang dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Fenomena yang terlihat pada karyawan adalah karyawan masih ada yang terlambat atau melewati batas waktu masuk kantor. Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar atau tidak mengikti aturan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada manager PT CJ Feed And Care Indonesia terdapat beberapa permasalahan terkait Iklim Organisasi yaitu target karyawan yang belum maksimal dikarenakan kondisi pasar saat ini sedang kurang baik, hal ini dapat mengakibatkan tim Marketing terutama dibagian sales mengakibatkan penurunan penjualan, sehingga target dan pemasukan menjadi tidak maksimal. Dengan adanya hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal karena terhambat di bagian marketing. Dan terkait permasalahan di Budaya Organisasi yaitu karyawan masih ada yang terlambat atau melewati batas

waktu masuk kantor. Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar atau tidak mengikhti aturan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian ilmiah dengan judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CJ FEED AND CARE INDONESIA DI BAGIAN KANTOR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT CJ Feed And Care Indonesia?
2. Apakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT CJ Feed And Care Indonesia?
3. Apakah pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT CJ Feed And Care Indonesia?

1.3 Ruang Lingkup Kerja Praktek

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Karyawan bagian kantor PT CJ Feed And Care Indonesia unit Lampung sebanyak 152 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan PT CJ Feed And Care Indonesia.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT CJ Feed And Care Indonesia unit Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian dimulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai Juli 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cj Feed And Care Indonesia”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan PT CJ Feed And Care Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT CJ Feed And Care Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT CJ Feed And Care Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis adalah Menambah ilmu (secara teoritis) dan juga mendukung untuk memecahkan adanya permasalahan yang terjadi terhadap objek yang sedang di lakukan penelitian.
2. Manfaat bagi institusi dapat digunakan sebagai kontribusi dalam menanamkan minat, motivasi dan sikap dari mahasiswa sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar bagi mahasiswanya.
3. Manfaat bagi perusahaan adalah menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan eksistensi perusahaan dan meminimalisir atau mengurangi jika persepsi karyawan mengenai keadilan organisasi kurang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematis dibuat agar memudahkan pemahaman dan memberikan gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis sebagai berikut:

BAB I LATAR BELAKANG

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tinjauan pustaka, landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, kerangka teori, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT CJ Feed And Care Indonesia di Bagian Kantor.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN