

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan harus mempertahankan kinerja dari organisasi secara keseluruhan baik kinerja seorang ataupun kinerja berkelompok. Kondisi saat ini yang ditunjukkan oleh kinerja dari individu maupun kelompok dan juga institusi yang semakin kompetitif, sehingga menimbulkan dampak persaingan yang semakin ketat pada tumbuhnya perusahaan, menuntut perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Melalui kinerja suatu perusahaan dapat diukur dengan capaian dan tujuannya. Kegiatan usaha perusahaan yang secara umum berorientasi pada kinerja atau berlandaskan pada tingkat kepercayaan konsumen. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut profesionalisme dalam pengelolaan organisasi.

Model pengelolaan manajemen perusahaan akan mendorong keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya. Disisi lain kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi baik secara individu maupun kelompok, memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Sedangkan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien diperlukan kinerja yang optimal yaitu kinerja yang menyangkut tentang situasi berbentuk aktivitas dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan akan terhambat. Tujuan strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang tertuang dalam visi dan misi. Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus

dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila Karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai.

Menurut Saleh (2019) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Novitasari (2020) Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini, penulis memilih PT. Bangkit Santia Margo Lampung. PT. Bangkit Santia Margo Lampung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyaluran tenaga kerja kepada perusahaan-perusahaan yang melakukan kerja sama dengan perusahaan ini. PT. Bangkit Santia Margo Lampung beralamatkan di Jl. Ir Sutami Desa Kaliasin, Tanjung Bintang, Lampung Selatan, dan perusahaan ini memiliki jumlah Karyawan sebanyak 35 Karyawan pada tahun 2020. Berikut ini merupakan Tabel 1.1 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bangkit Santia Margo

No	Penilaian (%)	Kategori
1	80 – 100	Baik
2	60 – 79	Cukup
3	40 – 59	Buruk

Sumber : PT. Bangkit Santia Margo Lampung, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung. Merupakan standar penilaian yang dilakukan PT. Bangkit Santia Margo Lampung untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan, faktor penilaian kinerja PT. Bangkit Santia Margo Lampung yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan, Relationship, etika kerja, kerjasama, pengetahuan kerja, kedisiplinan. Berikut ini merupakan Tabel 1.3 mengenai Penilaian Kinerja PT. Bangkit Santia Margo Lampung.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung
2020

No	Faktor Penilaian Kinerja Karyawan	Hasil Penilaian	
		Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Pencapaian Karyawan (%)
1.	Penyelesaian Pekerjaan : Selalu antusias untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengalami keterlambatan.	20%	11%
2.	Relationship : Menjaga hubungan baik dan pelayanan dengan sangat memuaskan sesuai dengan standar perusahaan baik pelayanan internal maupun eksternal terhadap pihak pihak perusahaan agency yang berkerja sama dengan perusahaan.	20%	12%
3.	Etika Kerja : Patuh terhadap SOP, dalam melaksanakan tugas bersikap selalu bersikap jujur dan memiliki sifat kepemilikan terhadap fasilitas kerja yang ada di hotel.	15%	10%
4.	Kerjasama : Selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja atasan maupun bawahan dan menghargai pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang diambil secara bersama	20%	12%
5.	Pengetahuan Kerja : Mampu mencapai hasil kerja yang baik secara individu maupun tim serta tanggap dalam membantu sesama karyawan.	15%	10%
6.	Kedisiplinan : Catatan kehadiran yang baik selama periode rentan waktu pada tahun 2020	10%	7%
JUMLAH		100%	62%

Sumber : PT. Bangkit Santia Margo Lampung, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas menjelaskan tentang faktor penilaian terhadap karyawan yang ditentukan perusahaan dan pencapaian karyawan pada PT. Bangkit Santia Margo Lampung, dimana faktor penilaian kinerja di PT. Bangkit Santia Margo Lampung yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan dengan bobot 20%, pelayanan dengan bobot 20%, etika kerja dengan bobot 15%, kerjasama dengan bobot 20%, pengetahuan kerja dengan bobot 15%, dan kedisiplinan dengan bobot 10% keseluruhan memiliki bobot 100%. Sedangkan data yang dicapai oleh karyawan adalah 62% masuk dalam katagori “Cukup”, tentu saja hal tersebut menjadi permasalahan bagi PT. Bangkit Santia Margo Lampung dikarenakan pencapaian karyawan masih sangat jauh dari target yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dibagian kinerja karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung.

Perusahaan ini memiliki permasalahan pada penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan sehingga kecenderungan terjadinya penurunan kinerja dapat ditekan. Perusahaan ini memiliki visi yaitu terwujudnya kenyamanan perusahaan agency dengan melahirkan tenaga kerja yang kompetitif bagi seluruh perusahaan yang berkerja sama dengan perusahaan ini. Sangat diperlukan kinerja baik dari perusahaan termasuk dukungan dari para karyawan untuk melahirkan dan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, karena karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung bertugas memberikan pelatihan langsung kepada calon pekerja.

Berdasarkan penjelasan HRD PT. Bangkit Santia Margo Lampung, HRD mengatakan penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan karenakan, masih banyaknya karyawan melalaikan pekerjaan yang dimilikinya dan juga tidak memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang mereka kerjakan, karyawan pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir, masih kurangnya wawasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, kurang baik kerja sama dan hubungan sesama karyawan, dan juga karyawan mulai

malas malasan dalam berkerja sehingga berdampak kepada banyak terjadinya komplain yang dilayangkan perusahaan perusahaan agency yang disebabkan karena SDM yang dihasilkan oleh perusahaan PT. Bangkit Santia Margo Lampung kurang kompeten yang berdampak kepada ketidakpuasan perusahaan perusahaan dalam menggunakan jasa perusahaan ini.

Semakin rendahnya kinerja karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan dan semakin menurunnya tingkat kepercayaan perusahaan agency kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level motivasi dari bawahan-bawahannya. Para manajer memperhatikan apa keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Faktor utama penyebab menurunnya Kinerja adalah Iklim Oraganisasi. Menurut Radianto (2017) Iklim Organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Menurut Kurniawati (2018) Iklim organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan dan kesatuan yang memungkinkan karyawan mencapai suatu tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung, menyatakan bahwa struktur tugas yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan dimana banyak pekerjaan yang seharusnya bukan pekerjaan mereka dikerjakan oleh mereka, rendahnya tingkat penghargaan dan dukungan yang diberikan atasan salah satunya pada saat lembur kerja tidak diberikan kompensasi tambahan.

Setiap organisasi untuk mencapai tujuan bersama harus memiliki iklim organisasi, iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi

untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, anggota organisasi dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari anggota organisasi tersebut. Organisasi perlu membuat suatu iklim yang dapat dianut oleh para pekerja, karena iklim dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan para pekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki merasa iklim organisasi dalam perusahaan baik akan meningkatkan profit perusahaan dikarenakan karyawan merasa kepuasan dalam kerja karyawan didapatkan. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dalam diri karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan.

Selain Iklim Organisasi, faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja adalah Kepercayaan Organisasional. Menurut Sari (2019) Kepercayaan Organisasional adalah ekspektasi dan pengharapan positif terhadap perusahaan dan manajemennya, sehingga mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut. Menurut Zulyantina NS (2019) Kepercayaan organisasi adalah keyakinan dari individu atau kelompok secara keseluruhan bahwa individu atau organisasi akan melakukan segala upaya, baik explicit maupun tersirat, dengan itikad baik untuk bertindak sesuai dengan komitmen, bahwa kejujuran dalam hubungan akan memastikan konsekuensi dari komitmen, dan bahwa orang-orang yang terlibat tidak akan berusaha untuk mengambil keuntungan dari orang lain bahkan jika mereka memiliki kesempatan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan terkait permasalahan mengenai Kepercayaan Organisasional yaitu karyawan merasa tidak adanya timbal balik atas kebaikan yang dilakukan terhadap sesama karyawan, rekan kerja tidak dapat diandalkan dalam berkerja dikarenakan rendahnya

pengetahuan akan pekerjaan yang dilakukan, dalam melakukan aktivitas kerja juga banyak karyawan tidak jujur dalam berkerja dan juga tidak terbuka terhadap cara cepat menyelesaikan pekerjaan, dan juga kurang terlihat dari perlakuan atasan yang sangat cuek dan terkesan kurang peduli terhadap keluhan atas permasalahan dan perlakuan yang tidak adil bagi seluruh karyawan yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Hal tersebut membuat tingkat kepercayaan karyawan terhadap karyawan lain maupun perusahaan menjadi tidak baik dan berdampak kepada komunikasi kurang baik sesama karyawan antar divisi, tidak ada apresiasi dari atasan ke bawahan, jika hal tersebut diteruskan tentu akan terjadi penurunan kinerja karyawan dan kemungkinan terburuk yaitu karyawan akan berfikir dan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

Selain Kepercayaan Organisasional, faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja adalah Komitmen Organisasi. Menurut Muis (2018) Komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang, komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi dan kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Wibowo (2019) mendefinisikan komitmen Organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian Organisasi. komitmen organisasional juga sebagai derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara yang lakukan terhadap HRD, fenomena yang terjadi di PT. Bangkit Santia Margo Lampung terkait Komitmen Organisasi yaitu dilihat dari beberapa karyawan yang sering bolos dan terlambat datang dalam bekerja dan beristirahat lebih lama dari waktu yang ditentukan perusahaan sehingga melanggar ketetapan aturan yang sudah dibuat

perusahaan terkait jam istirahat dan yang terburuk adalah tingkat keluar masuk karyawan yang sangat tinggi menandakan rendahnya komitmen karyawan. Hal tersebut berdampak kepada menurunnya kinerja karyawan dan menjadikan pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi tertunda sehingga target pekerjaan yang harusnya bisa cepat diselesaikan menjadi lebih lama pengerjaannya. Berikut ini adalah data keluar masuk karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung.

Tabel 1.2

Daftar Keluar Masuk Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung 2020

Bulan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan
Januari	0	0	39
February	0	0	39
Maret	3	1	37
April	2	1	36
Mei	2	1	36
Juni	1	2	37
Juli	0	1	38
Agustus	1	1	38
September	2	1	37
Oktober	1	0	36
November	1	0	35
Desember	1	1	35

Sumber : PT. Bangkit Santia Margo Lampung, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 Data Keluar Masuk Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung didapatkan informasi yang menunjukkan bahwa jumlah Karyawan yang memutuskan untuk Keluar Masuk Karyawan sebanyak 14 orang dan Karyawan yang masuk sebagai Karyawan berjumlah 9 orang dengan total jumlah Karyawan diakhir tahun adalah 35 Orang Pada tahun 2020. Komitmen Organisasi yang dimiliki Karyawan masih sangat rendah terlihat dari, banyak Karyawan yang mengajukan pengunduran diri.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul dengan tema penelitian yaitu **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGKIT SANTIA MARGO LAMPUNG “**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah terdapat Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kepercayaan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung ?
3. Apakah terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung ?

4. Apakah terdapat Pengaruh Iklim Organisasi, Kepercayaan Organisasional Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung ?
5. Dari Tiga Variabel Tersebut Manakah Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada PT. Bangkit Santia Margo Lampung yang berjumlah 35 Karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Bangkit Santia Margo Lampung, yang beralamatkan di Jalan Jl.Ir Sutami Desa Kaliasin, Tanjung Bintang, Lampung Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan Jalan Jl.Ir Sutami Desa Kaliasin, Tanjung Bintang, Lampung Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

NO	KETERANGAN	MARET	APRIL				MEI				AGST	AGST
	TANGGAL	24	13	20	29	6	10	24	28	5	16	
1	PEMBAYARAN SEKRIPSI											
2	PENELITIAN PADA PERUSAHAN											
3	PENGAJUAN PROPOSAL											
4	PENGUMUMAN PEMBIMBING											
5	KONSULTASI BAB I											
6	KONSULTASI BAB II											
7	KONSULTASI											

	BAB III										
8	ACC SEMINAR PROPOSAL										
9	PENGUMUMAN JADWAL SEMPRO										
10	SEMINAR PROPOSAL										
11	KONSULTASI BAB 4 DAN 5										
12	ACC SIDANG										

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kinerja Karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengkaji Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Santia Margo Lampung.
2. Untuk Mengkaji Pengaruh Kepercayaan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Santia Margo Lampung.
3. Untuk Mengkaji Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Santia Margo Lampung.
4. Untuk Mengkaji Pengaruh Iklim Organisasi, Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Santia Margo Lampung.
5. Untuk Menguji Secara Empiris Manakah Yang Berpengaruh Lebih Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Santia Margo Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian pengaruh Iklim Organisasi, Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1.5.1 Bagi PT. Bangkit Santia Margo Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Iklim Organisasi, Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Iklim Organisasi, Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bangkit Santia Margo Lampung. Dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun flowch