

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Era globalisasi membuat perusahaan secara maksimal berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Persaingan saat ini tidak lagi dibatasi dengan waktu, letak dan wilayah, sehingga setiap perusahaan bebas menentukan pilihannya sendiri guna mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Terdapat berbagai hal yang menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan, salah satunya adalah faktor karyawan sebagai sumber daya manusia untuk menghadapi persaingan ini organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusianya karena sumber daya manusia akan menjadi asset yang berharga bagi organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi akan menentukan kelangsungan, kelancaran serta produktivitas suatu organisasi. Oleh karena itu mutlak bagi setiap organisasi untuk mempertahankan keberadaan serta kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang ada haruslah dikelola dengan sebaik-baiknya untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan sebaik-baiknya.

Rencana-rencana kerja organisasi, pengawasan, penelitian-penelitian tentang peningkatan produktivitas tidak akan berjalan dengan baik bila para karyawan tidak dapat menjalankan tugas dengan semangat yang tinggi, rasa gembira dan harapan untuk memperoleh imbalan, baik berupa uang atau balas jasa lainnya, maka organisasi tidak akan mencapai hasil produksi atau pelayanan yang maksimal seperti yang diharapkan (As'ad, 2000). Agar dapat mempertahankan keberadaan karyawan

dan meningkatkan *performance* dalam organisasi maka satu hal yang penting untuk dipertahankan adalah masalah kepuasan karyawan.

Iklim organisasi adalah suatu persepsi tentang lingkungan, kepercayaan, nilai, dan norma anggota organisasi -organisasi. Karena itu iklim organisasi dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Suatu permasalahan akan muncul dalam organisasi dan sesuai dengan keadaan yang ada, iklim organisasi yang baik akan berdampak baik atau tinggi pada kinerja karyawan. Walaupun perusahaan telah menginterpretasikan kebutuhan dirinya dan individu didalamnya serta mewujudkan kebutuhan -kebutuhan itu dengan menciptakan iklim yang baik tetapi karyawan tidak selalu memiliki tanggapan yang sama, tanggapan karyawan terhadap lingkungan kerjanya tidak selalu objektif. Konsep mengenai iklim organisasi telah mendapat perhatian kira-kira 30 tahun yang lalu tetapi sampai sekarang belum ada kesepakatan. Para ahli telah banyak melakukan usaha untuk memisahkan, menerangkan, menentukan tempat konsepsi ini dalam teori organisasi diantaranya seperti yang dikatakan oleh Tagiuri (1968) yang mengatakan iklim organisasi adalah kualitas yang relative abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dan lingkungan. (Dr. Arni Muhammad, 2005:82)

Lingkungan internal suatu organisasi meliputi berbagai aspek yaitu iklim organisasi, budaya organisasi, yang berkaitan dengan individu (karakteristik maupun perilaku) dan sebagainya. Sterrs (1985:98) mengemukakan bahwa konsep iklim organisasi tidak terlepas dari sifat dan ciri yang terdapat dalam suatu

lingkungan kerja yang timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar dan dianggap mempengaruhi perilaku dengan kata lain iklim organisasi dapat dianggap sebagai “kepribadian” organisasi yang dilihat dan dirasakan oleh anggotanya, sehingga faktor individu menjadi kekuatan utama dalam iklim organisasi, antara organisasi satu dengan lainnya memiliki iklim organisasi yang berbeda. Dalam penelitian iklim kerangka acuan organisasi adalah berdasar skema psikologis pada nilai-nilai pribadi yang tersembunyi, yaitu konsepsi pribadi atau individu yang mungkin di kumpulkan melalui organisasi (Keenan & Newton, 1984:126).

Litwin dan Stringer (dalam Steers, 1985:102), menyebutkan bahwa iklim dipandang sebagai konsep yang esensial yang menghubungkan secara dinamis antara perilaku individu dengan karakteristik lingkungan sosialnya, hal ini dijelaskan pula oleh Simon, (1981:37) yang mengajukan pernyataan hipotetik, bahwa manusia adalah suatu sistem perilaku. Kompleksitas pelakunya selama waktu tertentu merupakan cerminan kompleksitas lingkungan, yang ditemukan dan di hadapinya. Pandangan perilaku ini tentunya dapat dikaitkan dengan organisasi sebagai lingkungan manusia berinteraksi dan saling berbagai pikiran dan perasaan oleh karena itu perilaku individu dalam organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan dan pencapaian sesuatu dalam organisasi.

Hepner (1973:49) mengemukakan bahwa tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif akan mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal, sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan internal atau lingkungan psikologik yang

menunjang pencapaian tujuan organisasi. Hal ini di dukung oleh apa yang di kemukakan oleh Keenan dan Newton (1984:63) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan sangat di pengaruhi oleh iklim organisasi di tempat mereka bekerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa iklim kerja yang hangat akan memberi dorongan pada karyawan seperti etos kerja yang kuat yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi sehingga akan memberi pengaruh dalam tugas pekerjaan. Dengan kata lain bahwa iklim organisasi akan berpengaruh terhadap kerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Pengelolaan tenaga kerja berdasarkan falsafah yang tidak hanya mengakui efektivitas dan efisiensi saja tetapi juga harus mengakui pentingnya nilai karyawan sebagai individu, karena salah satu elemen pokok suatu organisasi adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerja sama untuk tujuan organisasi. Selain itu pula untuk menghasilkan *output* yang baik maka diperlukan kerja dengan segala kondisi kerja dan situasi kerja yang menunjang, kebijaksanaan administrasi, penyeliaan atau pengawasan, hubungan antar pribadi, dan security. Faktor-faktor tersebut oleh Herzberg (dalam Hersey, 1995: 68) dikaitkan dengan kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan yang disebut sebagai iklim baik dalam organisasi.

Kekuatan individu merupakan ujung tombak keberhasilan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Argyris (1994), sebuah organisasi hanya bisa berkembang jika didukung oleh individu-individu yang berkembang pula.

Manusia sebagai sumber utama organisasi tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semuanya tidak akan berarti tanpa keberadaan manusia yang mengatur, menggunakan, dan memeliharanya. Menurut Oakley dan Krug (1993:174), bagaimanapun canggihnya dan hebatnya suatu sistem dan program tanpa dukungan dan sikap kooperatif dari orang-orang yang ada didalamnya, suatu organisasi tidak dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan.

Manusia memiliki nilai sendiri, Seperti banyak diketahui setiap organisasi memiliki nilai-nilai, peraturan-peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh terhadap anggotanya. Organisasi juga memiliki harapan yang berupa dukungan dari anggotanya sehingga mau dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk tujuan dan kepentingan organisasi. Salah-satu bentuk dukungan yang diharapkan oleh organisasi dari setiap anggotanya adalah kinerjanya yang tinggi terhadap organisasi, agar organisasi dapat terus berkembang dalam era persaingan global ini.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Agar dapat memperoleh kinerja yang baik diperlukan kualitas sumberdaya manusia yang baik pula (Campbell, dkk., dalam Cascio, 1998). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja karyawan diketahui pula tingkat keberhasilan perusahaan serta dapat dijadikan ukuran peningkatan produktivitas atau kinerja pada masa yang akan datang. Kinerja

antara pegawai satu dengan yang lainnya berbeda. Diperlukan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi sehingga dapat dicapai kinerja karyawan yang baik.

Agar bisa beradaptasi dengan perubahan yang begitu cepat seperti yang telah diuraikan di depan, maka suatu organisasi perlu memiliki karyawan yang berketrampilan tinggi yang tidak hanya mau, mampu dan sanggup bekerja tetapi harus memiliki keyakinan tinggi pada kemampuannya untuk melakukan peran dan tugas yang lebih luas, serta memiliki fleksibilitas yang tinggi dalam merespon situasi (Nease, dkk., 1999; Parker, 1998; Bandura, 1997). Lauler (dalam Parker, 1998:83) menambahkan selain keyakinan karyawan yang mendukung kemampuan untuk melakukan kewajiban-kewajibannya secara lebih luas, organisasi perlu mengembangkan individu karyawan untuk melakukan cara baru yang lebih kompleks.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja karyawan diketahui pula tingkat keberhasilan perusahaan serta dapat dijadikan ukuran peningkatan produktivitas atau kinerja pada masa yang akan datang. Kinerja antara pegawai satu dengan yang lainnya berbeda. Diperlukan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi sehingga dapat dicapai kinerja karyawan yang baik.

Seorang karyawan atau karyawan yang memiliki prestasi tinggi maka dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lapangan kerja. Semakin baik performa kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin luas peluang karyawan

tersebut menuju ke arah profesionalitas dan reliabilitas kerjanya. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterampilan yang dimiliki; kemampuan dasar atau *ability*; usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat, teknologi yang tersedia/sarana; adanya insentif (penghargaan atau pujian yang diberikan); lingkungan kerja yang mendukung; dan adanya motivasi terus menerus, Rahardja (dalam Maghfiroh, 2006: 2).

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan selama hidupnya . Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karyawan yang tidak memperoleh prestasi dari pekerjaannya maka moral mereka akan turun, absensi dan keterlambatan meningkat serta menjadi semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka atau mengadakan suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan. Kinerja dalam hal ini merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dll. Sedangkan kerja merupakan aktifitas yang tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia. Hampir separuh dari kehidupannya manusia melakukan aktifitas tersebut, karena untuk memenuhi kebutuhan dalam hidupnya manusia terdorong untuk melakukan aktifitas kerja.

Iklim organisasi dalam perusahaan disini merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi

tersebut. Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, untuk mengikatkan diri dengan organisasi, untuk bersikap jujur dalam bekerja, untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan dan anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas secara kreatif, dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya. Sehingga iklim organisasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi, karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi. Usaha dalam hal ini merujuk kepada penggunaan tubuh secara fisik dalam bentuk mengangkat, berbicara, atau berjalan, dan penggunaan pikiran mental dalam bentuk berpikir, menganalisis, dan memecahkan masalah.

Hal ini berhubungan dengan masalah kebutuhan, kejelasan organisasi, tanggung jawab, peraturan yang berlaku ataupun sikap pimpinan. Begitu juga dengan adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan.

Karyawan yang mampu mengatasi permasalahannya akan terlepas dari rasa kekecewaan, ketegangan dan konflik-konflik batin. Sebaliknya apabila karyawan tidak dapat mengatasi permasalahannya akan mengganggu keseimbangan psikisnya dan dapat menyebabkan target dari perusahaan yang diharapkan tidak bisa maksimal.

Herzberg menegaskan (dalam Fraser, 1992: 46) bahwa bila kualitas penunjang itu kurang memadai akan terjadi ketidakpuasan di antara karyawan. Perbaikan dalam keadaan yang telah merosot itu akan dapat menghapuskan

ketidakpuasan tadi, yang pada gilirannya akan berpengaruh balik pada semangat kerja maupun pada produktivitas.

Begitu pula dengan PT Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep yang mempunyai komposisi pegawai dengan berbagai kebutuhan. Dengan harapan-harapan yang beragam maka nilai-nilai individu yang ada juga semakin kompleks. Hal ini dapat dapat menimbulkan iklim kerja yang kurang menyenangkan apabila perusahaan tidak memahami nilai-nilai dari setiap individu yang terkait di dalam organisasi sehingga mengakibatkan timbulnya ketidakpuasan kerja.

PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam Bidang rokok. Pemenuhan rokok kepada masyarakat khususnya kaum adam yang sangat dibutuhkan untuk kehidupan sehari-hari menjadikan pelayanan yang optimal sebagai tugas dan visi dari perusahaan Sebagaimana perusahaan rokok lainnya, diharapkan kinerja karyawan PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep efektif dan efisien. Dikarenakan upaya peningkatan kinerja yang terus ditingkatkan pada PT. Bangkit Era Jaya Bersama wilayah jawa timur maka hal ini diupayakan oleh salah satu cabang dari perusahaan tersebut wilayah jawa timur cabang sumenep.

Menurut Direktur perusahaan Gambaran umum yang dapat dilihat dari Iklim Organisasi pada PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep adalah suasana kerja karyawan yang cukup kondusif, tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antar karyawan belum optimal yang berdampak kesalah pahaman antara karyawan, kebijakan dan peraturan yang diterapkan perusahaan, dimana tidak semua karyawan menerapkan aturan dan menerima kebijakan perusahaan tersebut,

serta partisipasi seorang pemimpin yang membawahi karyawan-karyawannya dalam melaksanakan tugas yang di bebarkannya. Secara keseluruhan kondisi tersebut mempunyai pengaruh terhadap karyawan PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep.(eko kristianto)

Berdasarkan uraian di atas maka iklim organisasi sangat besar perannya dalam mendorong kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk mengetahui seberapa besar variabel hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan dan melihat fenomena di atas maka penulis mengambil judul Penelitian “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Pt.Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep”.

B. RUMUSAN MASALAH

Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat iklim organisasi organisasi di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep?
3. Bagaimanakah hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui tingkat iklim organisasi di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep.

2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep.
3. Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep.

D. MANFAAT PENELITIAN

Setiap kegiatan penelitian pasti mempunyai manfaat tertentu. Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dalam penelitian-penelitian yang akan datang.
 - b. Sebagai bahan kajian tambahan bagi mahasiswa psikologi yang berminat untuk mempelajari psikologi industri.
 - c. Sebagai penambah wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam penelitian ini.
2. Secara praktis
 - a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan menambah manfaat berupa pengetahuan tentang iklim organisasi dan kinerja karyawan.
 - b. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat diketahui informasi mengenai hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan sehingga dapat digunakan perusahaan untuk menentukan pola kerja karyawan.