

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dapat berjalan dengan baik salah satunya mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Salah satunya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah iklim kerja, iklim kerja dalam perusahaan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan, meskipun iklim kerja tidak dapat melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun iklim kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Hal lain yang mendorong meningkatnya produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah upaya-upaya meningkatkan motivasi kerja yang memadai. Pemberian motivasi kerja dapat mendorong karyawan agar dapat bekerja semakin produktif.

Perkembangan ekonomi dan teknologi begitu pesatnya, sehingga menimbulkan tingkat persaingan yang cukup tinggi. Untuk menghadapi kondisi ini, perusahaan-perusahaan harus berusaha tetap bertahan untuk dapat berhasil dalam lingkungan bisnisnya. Perusahaan sebagai salah satu penunjang pembangunan di Indonesia juga selalu melibatkan unsur manusia dalam melakukan aktivitasnya. Manusia merupakan sumber daya terpenting bagi setiap perusahaan. Betapapun

baiknya struktur organisasi yang dihasilkan, dipelihara, dan dikuasai, tetapi sumber daya manusia yang menentukan gagal atau suksesnya suatu organisasi.

Mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia (SDM) bagi suatu perusahaan, diperlukan suatu cara agar karyawan di perusahaan tersebut mau bekerja dengan baik dan bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya sebagai salah satu pembawa perubahan akibat system perekonomian terbuka merupakan unsur yang cukup berperan atas keberhasilan suatu organisasi. Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mengatasi persaingan yang semakin tajam sesuai dengan tuntutan dunia usaha dan industri. Perkembangan industri sebaiknya harus diikuti oleh perkembangan kualitas sumber daya manusia. Hal ini sangat penting karena betapapun canggihnya teknologi yang diterapkan, namun apabila tidak didukung oleh sumber daya yang produktif organisasi atau perusahaan tersebut relatif sulit untuk berkembang. Dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan berbagai kebijakan dan langkah-langkah tertentu untuk mempengaruhi prestasi sumber daya tersebut, sehingga dapat mendukung keberhasilan perusahaan/organisasi.

Dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, maka dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk mewujudkannya diperlukan Sumber Daya Manusia yang terampil dan handal dibidangnya. Tujuan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia adalah agar

sumber daya manusia atau tenaga kerja yang dimilikinya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha manusia itu sendiri.

Salah satu cara untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi tersebut. Didalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dalam kegiatannya, Sumber Daya Manusia dari level atas sampai pada karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung diantaranya iklim kerja dan kepemimpinan. Iklim kerja yang harmonis dapat mewujudkan semangat yang semakin lebih baik dari karyawan. System kepemimpinan yang baik didalam suatu organisasi juga sangat menentukan terbentuknya Sumber Daya Manusia yang produktif dan profesional. Dengan demikian didalam sebuah organisasi, iklim kerja dan kepemimpinan memiliki peran penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kerja. Meggison dalam Mangkunegara (2002:69), mengemukakan bahwa: *Performance appraisal is the procee an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended (performance appraisal)* adalah suatu

proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.

Iklm kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. Iklm kerja juga merupakan salah satu faktor fisik yang berpotensi untuk menimbulkan gangguan kesehatan bagi pekerja bila berada pada kondisi yang ekstrim. Kondisi temprature lingkungan kerja yang ekstrim meliputi panas dan dingin yang berada di luar batas kemampuan manusia untuk beradaptasi. Persoalan tentang bagaimana menentukan bahwa kondisi tempratur lingkungan adalah ekstrim menjadi penting, mengingat kemampuan manusia untuk beradaptasi dengan tempratur lingkungan pada kondisi yang ekstrim dengan menentukan rentang toleransi terhadap tempratur lingkungan (Suma'mur, 2009).

Iklm kerja muncul karena proses interaksi diantara anggota organisasi yang kemudian memunculkan karakteristik organisasi tersebut, dan beberapa hal yang penting yang perlu dicatat dari pengertian iklm kerja di atas adalah berkaitan dengan persepsi mengenai iklm organisasi berdasarkan atas apa yang dijalankan dan dipercayai oleh anggota organisasi. Bila anggota organisasi telah biasa dengan otoritas yang tinggi dari atasan maka tindakan anggota organisasi akan berdasarkan iklm seperti itu. Hubungan antara karakteristik organisasi lainnya dengan tindakan atasan dan iklm yang dihasilkan. Secara umum diakui bahwa iklm kerja merupakan faktor penting terhadap perilaku para anggota organisasi itu sendiri. Iklm kerja dipandang pada sebagai konsep sistem dinamis. Artinya iklm disuatu organisasi tidak tetap, namun dapat berubah kesuasana yang lebih baik atau sebaliknya, tergantung pada bagai

mana proses interaksi anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim disuatu organisasi tidak akan sama dengan iklim pada organisasi lain, walaupun mungkin keseluruhan aktivitas mereka memiliki karekteristik yang hampir sama.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2005:95).

Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah prilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan prilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai (Rivai, 2005: 455).

**Tabel 1 1 Data Hasil Wawancara**

No	Daftar Pertanyaan	Daftar Jawaban
1.	Apakah semua karyawan selalu datang tepat waktu pada saat jam kerja yang telah ditetapkan?	Tidak semua karyawan selalu datang tepat waktu, masih ada sebagian yang datang terlambat.

No	Daftar Pertanyaan	Daftar Jawaban
2.	Apa yang membuat karyawan tetap bekerja di CV Family Handicraft?	Karena ada dukungan dari berbagai pihak dan lingkungan tempat tinggal dekat dengan tempat bekerja saat ini.
3.	Apakah kinerja karyawan di CV Family Handicraft sudah maksimal?	Karyawan sudah berusaha bekerja semaksimal mungkin, hanya saja masih ada kekurangan dalam kinerja dikarenakan kurangnya pelatihan untuk karyawan itu sendiri.
4.	Bagaimana tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan?	Karyawan disini selalu menyelesaikan tugasnya dengan baik, hanya saja masih ada tanggung jawab yang seharusnya dilakukan tetapi belum maksimal.

Sumber: Penulis berdasarkan hasil wawancara dengan seorang karyawan dan pimpinan CV Family Handicraft.

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan betapa pentingnya iklim kerja bagi kelangsungan kerja karyawan dan motivasi untuk menggerakkan suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan suatu penelitian tentang iklim kerja, karena dari hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya dengan objek pimpinan CV Family Handicraft, dalam wawancara tersebut ternyata masih banyak kendala dalam pelaksanaan kinerja karyawan CV Family Handicraft, karena masih belum optimal dalam segi kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan tersebut, yang pada dasarnya kedisiplinan dan rasa tanggung jawab termasuk dalam dimensi iklim kerja.

Ketidak optimalan iklim kerja ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang seharusnya bisa lebih maksimal. Selain iklim kerja yang nyaman, motivasi juga menjadi salah satu hal yang penting untuk menjadi alasan karyawan bekerja dengan maksimal. Motivasi yang tinggi dan iklim kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan loyalitas kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Family Handicraft)”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan di CV Family Handicraft?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Family Handicraft?
3. Bagaimana pengaruh iklim kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Family Handicraft?

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menyatakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan di CV Family Handicraft?

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Family Handicraft?
3. Seberapa besar pengaruh iklim kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Family Handicraft?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan di CV Family Handicraft.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Family Handicraft.
3. Untuk Mengetahui pengaruh iklim kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Family Handicraft.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi beberapa pihak diantaranya :

1. Kegunaan Bagi Institusi



Sebagai referensi tambahan bagi calon-calon bagi pengembangan Pendidikan dan praktis khususnya di jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga di Jurusan dan konsentrasi lain yang etrkait.

## 2. Kegunaan Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu Institusi dalam menghadapi masalah-masalah yang ada hubungannya dengan Iklim Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dan membantu dalam pemecahan masalah tersebut.

## 3. Kegunaan Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulisan dalam kejelasan penerapan ilmu, terutama bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Iklim Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, serta menjadi bahan perbandingan antara teori yang didapat dalam perkuliahan dengan praktik nyata dilapangan.

## F. Kerangka Pemikiran

Iklim kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang pemimpin karen faktor tersebut ikut mempengaruhi personil organisasi tersebut. Dengan demikian hendaknya organisasi yang berkembang secara dinamis akan berdampak positif bagi kelangsungan dan keuntungan organisasi.

Sesuai yang dikemukakan oleh Wirawan (2007:122) Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka secara

tetap berhubungan dengan organisasi (misal pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja organisasi. Iklim kerja dapat dikatakan sebagai kondisi atau keadaan suasana kerja seperti rasa nyaman, perasaan tidak takut terhadap atasan, terjalin komunikasi diantara bawahan dan atasan, didalam sebuah organisasi.

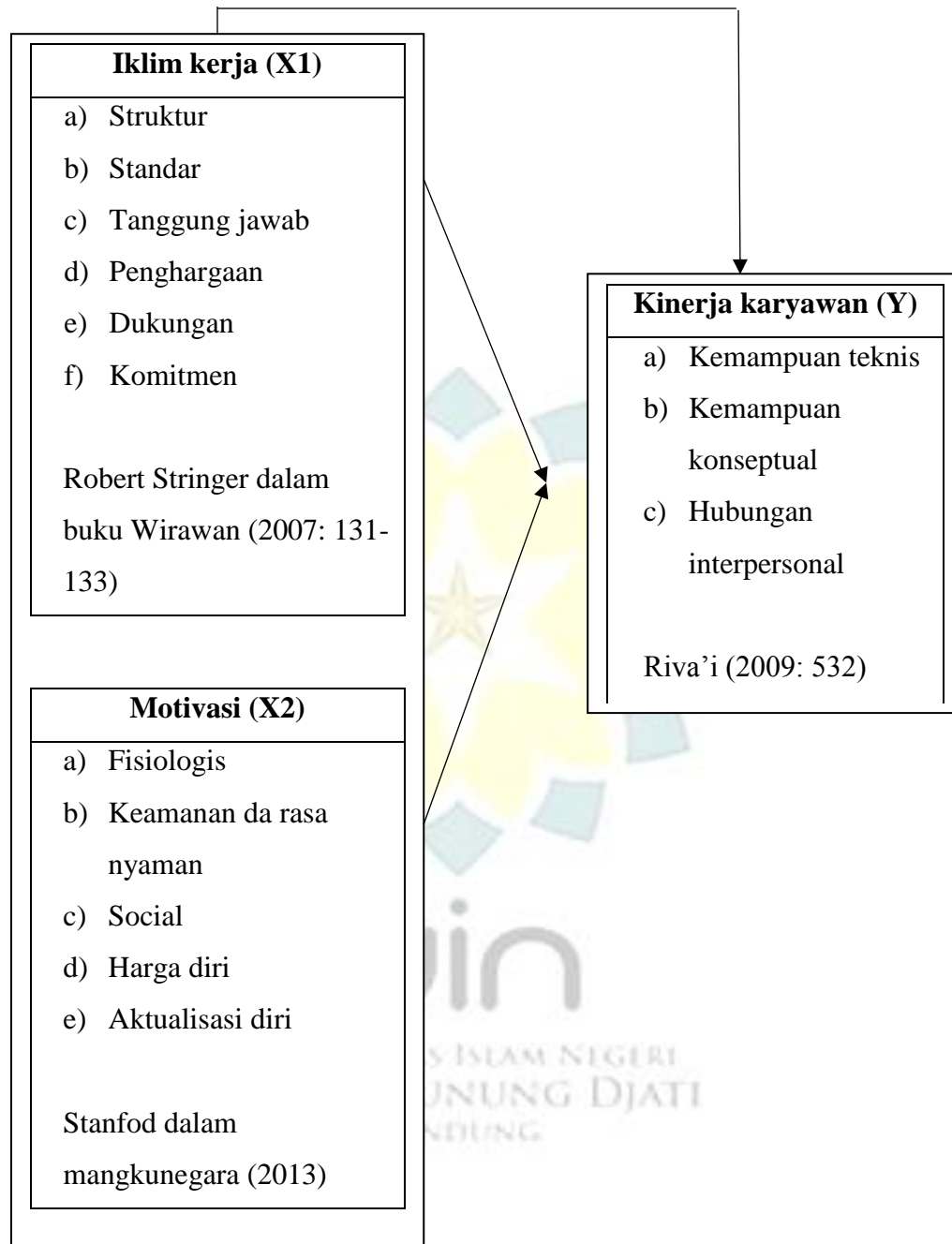
Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dengan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa Iklim kerja yang mendukung dan motivasi yang terbentuk dari diri karyawan sangat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja karyawan di sebuah perusahaan, dengan demikian penulis dapat menggambarkan dalam bentuk skema seperti berikut ini :



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG



**Gambar 1 1 Kerangka pemikiran**

## G. Hipotesis

Berdasarkan analisis teori-teori dan penelitian terdahulu diatas, maka penulis menarik hipotesis sementara, yaitu sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Family Handicraft.
- H2: Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV Family Handicraft.
- H3: Terdapat Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV Family Handicraft.

## H. Penelitian Terdahulu

Pengambilan penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan. Maka dalam kajian pustaka ini penulis mencantumkan penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang penulis buat, sebagai berikut:

**Tabel 1 2 Penelitian terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
1.	Kukuh Sudarmonto	Analisis Pengeruh	Hasilnya menunjukkan bahwa	Dalam perbandingan

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
	Aligoro (2002)	Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Sekretariat Daerah Kota Semarang	faktor iklim kerja yang meliputi confirmaty, responsibility, standart, reward, clarity dan team spirit mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat: Persamaan, yaitu dari variable X1 Perbedaan, yaitu dari variable X2, Y dan objek yang diteliti
2.	Benny Usman (2011)	Pengaruh Iklim Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Menunjukkan bahwa iklim kerja dan semangat kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Iklim kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Semangat kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Palembang.	Persamaannya yaitu: Variable X1 Variable Y Perbedaannya yaitu: Variable X2 Objek yang diteliti
3.	Hasan Basri Tarwaka, Suwaji (2012)	Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kondisi Kesehatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim kerja yang melebihi NAB terhadap	Persamaan terletak di variable X1 Perbedaan terletak di

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
		Karyawan Bagian Sewing di Konveksi II dan IV PT DAN LIRIS Banaran Kabupaten Sukoharjo	kondisi kesehatan seperti keluarnya keringat yang berlebih, rasa haus, dehidrasi, rasa cemas, tingkat kelelahan, konsentrasi dan kenyamanan kerja.	variable, yaitu variable X1-nya satu variable dan objek yang berbeda
4.	Drs. Nalom Siagian (2013)	Pengaruh Iklim Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawasan Industri Medan Propinsi Sumatera Utara	Dari hasil pengujian tersebut terlihat bahwa variable iklim kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Kawasan Industri. Artinya variable iklim kerja, insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Kawasan Industri Medan Sumatera Utara.	Persamaan terletak di variable X2 dan X3 Perbedaan di variable X2 dan objek yang diteliti

Sumber: Data yang diolah penulis dari penelitian terdahulu (2018)