

## BAB 1 Pendahuluan

### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam mencapai berbagai tujuan sebuah perusahaan. Bentuk dan tujuan perusahaan dirancang untuk memenuhi kepentingan manusia karena semua dikelola oleh manusia. Itu berarti bahwa manusia adalah sumber daya yang penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itulah sumber daya tersebut harus dikelola dengan sebaik-baiknya.

Saat sekarang berbagai persaingan secara intensif berlangsung perubahan teknologi yang cepat berkembang, persaingan dalam lingkungan kerja, perusahaan-perusahaan besar berdiri di tengah-tengah lingkungan masyarakat dan masyarakat tersebutlah yang bekerja, persaingan antar tiap perusahaan yang baik dapat terlihat dari cara perusahaan tersebut mengelola aset terbaiknya ( karyawan ) dengan melihat motivasi kerja pada mereka.

Menurut Locke (1997) dalam Sumaryanto (2016) menyatakan bahwa” *Work motivation is the driving force or the booster force that exists within individuals to direct their behavior toward the achievement of the purpose of work performance*”. Maksudnya bahwa motivasi kerja merupakan energi penggerak atau pendorong yang ada dalam diri individu untuk mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan pelaksanaan kerja. Kemudian Locke membagi elemen *work motivation* kedalam enam bagian diantaranya *Actualization of needs and personality, Personal goal setting, Goal support, Goal directed behavior, Goal achivement dan Quality of work life*.

Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan seseorang individu untuk melakukan serangkaian kegiatan atau usaha untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya. Teori *two factor* dari Herzberg menggolongkan kebutuhan-kebutuhan yang menjadi motivasi kedalam

dua faktor (1) *motivator* meliputi (pekerjaan itu sendiri, prestasi, kemungkinan pertumbuhan, tanggung jawab, kemajuan, pengakuan dan status). (2) faktor *hygiene* meliputi (hubungan dengan penyelia, hubungan antar kolega, hubungan dengan bawahan, kualitas penyeliaan, kebijakan perusahaan dan administrasi, keamanan kerja, kondisi kerja, dan gaji). Dalam konteks pekerjaan faktor *motivator*lah yang akan memberikan kepuasan kerja sekiranya kebutuhan-kebutuhan dalam faktor tersebut dipenuhi. Jika tidak terpenuhi pun tidak akan menyebabkan ketidakpuasan kerja, tetapi hanya pada tingkat netral. Sebaliknya jika kebutuhan-kebutuhan pada faktor kesehatan tidak terpenuhi juga tidak akan menyebabkan ketidakpuasan kerja tetapi hanya ada pada tingkat netral.

Motivasi merupakan sumber penggerak yang erat kaitannya dengan produktivitas kerja, budaya kerja serta nilai kerja dalam suatu organisasi. Upaya dalam meningkatkan motivasi tidak harus selalu dengan upah atau gaji yang tinggi tetapi dapat juga dengan memberikan penghargaan atas apa yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan. Motivasi kerja pada karyawan dapat timbul dari dorongan dirinya sendiri ataupun dari lingkungan kerja yang ada di dalam organisasi. Motivasi bersifat dasar dalam diri manusia, jika kebutuhannya terpenuhi maka akan menimbulkan dorongan lain dalam dirinya untuk terus melakukan pekerjaan yang akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, dalam Rofiatun & Masluri (2011).

Salah satu faktor yang dapat menentukan motivasi kerja karyawan akan meningkat adalah apabila iklim organisasi seperti lingkungan kerja, suasana kerja, hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas yang ada diperusahaan mendukung karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Pada dasarnya iklim organisasi merupakan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungannya sesuai dengan persepsi individu itu sendiri (Wirawan, 2007).

Iklm organisasi menurut Lussier (2005:487) dalam Widiarti & Dewi (2016) Persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Adapun dimensi dari iklim oganisasi terbagi menjadi *structur, responsibility, reward, warmth, support, organization identity and loyalty dan risk*.

Iklm organisasi sangat penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi dimana lingkungan yang baik harus diciptakan agar dapat membuat karyawan nyaman bekerja dan dapat meningkatkan potensi kerja yang baik. Iklim dapat mempengaruhi persepsi individu setiap karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap tingkah laku karyawan. Karyawan dapat mempersepsikan iklim organisasi menjadi hal yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan tergantung dari pengalaman individu sendiri, iklim yang menyenangkan akan dapat membuat karyawan nyaman bekerja baik dengan rekan kerja atau situasi lingkungannya dan bisa meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, namun sebaliknya apabila individu menganggap iklim yang ada di lingkungan kerjanya tidak menyenangkan akan berdampak pada absensinya dalam arti membuat karyawan malas bekerja atau ingin pindah kerja.

Iklm organisasi terlihat dari seberapa baik anggota organisasi diarahkan, dibangun dan dihargai oleh perusahaanya. Bianca & Susihono (2012) dalam Rahmawati & Suparta (2015). Iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi lain tentunya akan berbeda, iklim organisasi yang berbeda tersebut akan mempengaruhi SDM yang berada didalam organisasi. Karyawan akan merasakan bahwa iklim organisasi diperusahaannya baik apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan menimbulkan rasa berharga Susanty (2012) dalam Rahmawati & Suparta (2015).

Iklm organisasi dan motivasi kerja sangat penting untuk dikaji dalam sebuah penelitian, karena sebuah perusahaan yang baik dapat terlihat dengan terciptanya iklim organisasi yang baik di dalam lingkungan kerja, apabila iklim organisasi sudah baik maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat dengan baik, apabila iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan hal ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan maupun terhadap perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rofiatun & Masluri (2011) tentang pengaruh iklim organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi pada dinas-dinas dikabupaten kudu hasil penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja apabila iklim organisasi seperti perbaikan struktur, standar kerja, dukungan organisasi yang ada didalam organisasi sudah tertata baik maka akan menunjang kinerja kerja dan motivasi kerja yang baik untuk karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti (2014) yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra kaltim samarinda menyebutkan hasil penelitiannya bahwa apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka akan memberikan pengaruh yang baik untuk kinerja kerja karyawan yang didukung dengan pemberian penghargaan pada karyawan dan kondisi kerja yang baik. Serta penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Suparta (2015) tentang pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai balai wilayah sungai bali-penida menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja yang nantinya akan menunjukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian pada sebuah perusahaan yang ada di Sukabumi, dimana perusahaan tersebut adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha mini market. Perusahaan ini merupakan Perusahaan Prima Centre yang berdiri

sejak tahun 2009 dengan toko pertama baru memiliki 1 toko seiring berjalannya waktu sampai saat ini sudah memiliki 11 toko yang menjual rupa-rupa kebutuhan pokok masyarakat baik secara ecer maupun secara grosir. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 133 karyawan yang terbagi menjadi karyawan tetap sebanyak 80 karyawan dan karyawan kontrak sebanyak 53 karyawan. Disamping itu subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dikarenakan karyawan tetap sudah mampu menilai atau merasakan perasaan senang dan tidak senangnya bekerja di perusahaan tersebut serta karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan akan dapat memberikan penilaian terhadap iklim organisasi yang ada pada perusahaan Prima Centre serta karyawan yang sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama akan memiliki motivasi kerja yang tinggi ataupun rendah tergantung dari sifat motivasi yang dimiliki karyawan itu sendiri dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal memperlihatkan data hasil wawancara pada 10 karyawan tetap di perusahaan Prima Centre yang dilakukan pada bulan Juli 2017, diantaranya 3 orang menyatakan termotivasi untuk kerja karena pimpinan dikarenakan sikap pimpinannya yang tegas, baik dan apabila karyawan melakukan kesalahan akan langsung ditegur, 1 orang merasa termotivasi karena suasana kerja yang nyaman, 2 orang menyatakan karena terdorong oleh kebutuhan hidup, alasannya dari pada menganggur lebih baik bekerja, 3 orang bekerja dikarenakan kondisi kerja dibagi-bagi (*shift*), 2 orang menyatakan bahwa nilai spiritual yang ada di lingkungan perusahaan yang baik seperti setiap ada rapat selalu didahulukan dengan membaca Al-Qur'an dan ada hapalan Juz Amma, 1 orang menyatakan bahwa bekerja disini dapat melatih mental dalam arti bahwa walaupun sikap pimpinannya tegas (cara ucapannya) itu untuk melatih mental karyawannya dan sebanyak 10 orang semuanya menyatakan karena rekan kerjanya maksudnya bahwa hubungan karyawan dengan karyawan lain sudah dekat

seperti keluarga dan kalau ada tugas karyawan lain dengan yang lainnya saling membantu satu sama lain.

Hasil dari wawancara dengan subjek pertama dengan inisial Y latar belakang pendidikan SMK/IT yang bekerja sudah 20 bulan, subjek merasa bekerja disini bukan keahliannya, namun karena sekarang sudah menjabat sebagai kepala toko subjek harus bisa mengayomi bawahannya, memahami konsumen, warung kecil, grosir, kebutuhan konsumen, membagi *Ship* kerja dengan bawahan. Hubungan dengan rekan kerja lain menurut subjek sudah seperti keluarga karena selalu mengingatkan dan saling membimbing, hal yang membuat subjek betah bekerja karena suasananya ditoko membuat nyaman, menurut subjek sikap pimpinannya tegas, marah karena ada alasannya dan untuk introspeksi diri, tegasnya untuk pembentukan diri dan melatih mental.

Selain itu karyawan lain dengan inisial L latar belakang pendidikan SMP yang bekerja sudah 6 tahun, menurut subjek pekerjaan disini tidak menguras fisik namun bekerja dibawah tekanan omset, hubungan dengan rekan kerja lain seperti keluarga karena sering di rolling jadi akrab dengan yang lain, bertahan bekerja disini karena beban keluarga, pembelajaran spiritualnya bagus dan perilaku agamis seperti menanamkan kejujuran sangat bagus, sikap pimpinan disini masih ada emosi yang dicampur adukan dengan sistem, dan selalu mengucapkan kata-kata yang tidak seharusnya diucapkan (kasar),

Pendapat lain diungkapkan oleh T dengan latar belakang pendidikan SMA, bekerja sudah 24 bulan, menurut subjek seperti bersosialisasi dengan lingkungan dekat, menambah pengetahuan tentang barang, tidak enaknyanya kalau sudah mendapat tekanan dengan omset, hubungan dengan rekan kerja yang lain baik karena selalu ada perkumpulan tiap minggunya, hal yang membuat subjek bertahan bekerja disini karena betah, mendapatkan motivasi, banyak pendidikan, dan pelatihan menjadi pemimpin.

Kemudian karyawan dengan inisial A latar belakang pendidikan SMK/otomotif, bekerja sudah 13 bulan, menurut subjek bekerja disini enakya selalu ada meeting tiap minggu dan tiap bulannya, gak enakya itu tidak disiplin waktu seperti hari ini libur tapi ada karyawan yang tidak masuk otomatis harus bisa menggantikannya, hubungan dengan karyawan lain menurut subjek baik saling bekerjasama namun ada yang nurut ada juga yang susah, hal yang membuat subjek bertahan bekerja disini karena kekeluargaan dengan rekan lain dan jam kerja juga ada *shipnya*. Sikap pimpinan menurut subjek baik tegas, memberikan arahan namun berbicara suka membuat tersinggung.

Selanjutnya karyawan dengan inisial A latar belakang pendidikan SMK/administrasi, bekerja sudah 30 bulan, menurut subjek bekerja disini enak nyantai, namun harus bisa mengejar omset, gak enakya itu adanya barang sesuai dengan omset yang didapat, atau barang yang dikirim kurang lengkap, hubungan dengan karyawan lain menurut subjek baik kalau udah nyamaan tiba-tiba selalu ada mutasi yang tidak tentu, hal yang membuat bertahan karena kebutuhan dan tantangan harus bisa mengejar omset, sikap pimpinan menurut subjek bagus sikap mendidik, tetapi saat menegur tidak tau tempat dan bahasa yang tidak baik.

Sedangkan wawancara yang dilakukan pada pimpinan dengan inisial D yang merupakan menejer pada perusahaan tersebut, yang sudah menjabat semenjak Prima Centre didirikan. bahwa menurut D bekerja di Prima Centre harus sabar, tekun dan ulet, essensial dalam berbisnis adalah tidak ada rumus rahasia atau formula ajaib dalam bisnis, jangan harap ada keajaiban yang menolong keadaan keuangan perusahaan, untuk sukses dalam berbisnis perlu kesabaran dan keuletan, tidak ada yang instan karena bisnis adalah sesuatu yang kompleks dan penuh ketidakpatian baik internal ataupun eksternal, kalau ada yang menawarkan selain dari ketiga diatas berupa investasi, prospek bisnis, ilmu sesungguhnya dia adalah “udang dibalik batu” atau dia mau jualan atau *take benefit* (menipu, hit dan run, dll). Terkait dengan fasilitas

didalam perusahaan apabila memang dibutuhkan untuk diadakan maka akan diadakan sesuai dengan kebutuhannya. Menurut D kepemimpinan yang baik dalam sebuah perusahaan itu tergantung dengan situasi yang sedang dialami, apabila memang membutuhkan pengambilan keputusan secara cepat maka akan menggunkan kepemimpinan otoriter namun apabila harus didemokrasi akan dilakukan demokrasi tergantung situasi dan kondisi dalam perusahaan diwaktu itu. Untuk keberhasilan bisnis dari perusahaannya menurut D selain yang telah di sebutkan di atas, yang paling utama adalah tidak jauh dari syariat islam.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan tersebut bahwa hasil wawancara awal menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada perusahaan Prima Centre lebih didominasi dengan motivasi eksternal yang merupakan dorongan dari lingkungan kerja, hubungan dengan karyawan lain dan fasilitas yang dapat menunjang karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari wawancara awal ini dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya.

Iklm organisasi merupakan persepsi anggota organisasi secara individu ataupun kelompok mengenai apa yang akan terjadi dilingkungan internal organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2007). Iklm organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi karyawan, yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan diperusahaan. Salah satu yang dapat memotivasi kerja karyawan adalah Iklm organisasi dimana iklm merupakan kondisi lingkungan kerja karyawan baik secara fisik maupun non fisik, lingkungan kerja karyawan yang berbentuk secara fisik dapat berupa fasilitas yang ada disekitar karyawan serta merupakan komponen yang ada disekitar tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja



yang berupa non fisik seperti perlakuan yang diterima oleh karyawan mencakup hubungan kerja dengan karyawan lain.

Iklim organisasi merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan baik secara disadari ataupun tidak disadari iklim organisasi yang nantinya akan menentukan motivasi kerja seorang karyawan, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya namun apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah hal ini tidak memungkinkan karyawan untuk bersikap sebaliknya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti **Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Prima Centre sukabumi jawa barat.**

### **Rumusan Masalah**

berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Prima Centre sukabumi ?

### **Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan belakngan diatas maka tujuan masalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan Prima Centre sukabumi.

**Kegunaan Teoretis.**

Dapat menjadi referensi atau rujukan untuk penelitian lain yang berninat pada topik iklim organisasi dan motivasi kerja serta memberi penjelasan dalam bidang ilmu pengetahuan dan menambah kajian dalam bidang psikologi industri.

**Kegunaan Praktis**

Dapat menunjukan seberapa besar pengaruh iklim organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga perusahaan tersebut dapat mengetahui hal apa yang dapat membuat karyawan merasa nyaman bekerja sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

