

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan peran penting bagi suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal. Maka dengan adanya Pembangunan dan pengelolaan akan mempermudah seseorang karyawan menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan (Eri Susan, 2019) Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dapat menjadi penentu strategi instansi memiliki tujuan harus memahami karakter dan kemampuan Sumber Daya Manusia terutama yang berhubungan dengan Faktor SDM yang berpengaruh terhadap kepuasan dan prestasi kerja karyawan (Evanda, 2017) Sumber Daya Manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Dalam persaingan di bidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif. Pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif. Hal ini berarti suatu perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis terkait dengan peramalan penyediaan tenaga kerja pada masa yang akan datang dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan, dengan menggunakan sumber informasi yang tepat.

Organisasi dalam pencapaian tujuannya tentu haruslah memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar tujuannya organisasi tersebut dapat tercapai. Selain itu keberhasilan organisasi yang berkaitan erat dengan kinerja para anggotanya. Sumber Daya Manusia yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik atau berkualitas pula. Setiap organisasi hendaknya harus memperdayakan Sumber Daya Manusia tersebut

agar dapat menjadi Sumber Daya yang Kompetitif (Wijayanti & Budiani, 2021).

Karyawan akan berusaha lebih meningkatkan kinerjanya karena dukungannya perusahaan yang dirasakan oleh (Wijayanti & Budiani, 2021)

Iklm Organisasi memiliki peran penting dalam terciptanya *Work Engagement* pada karyawan. Selain itu juga bisa membuat karyawan lebih memiliki keterkaitan pada pekerjaannya maka perlu adanya penghargaan (Wijayanti & Budiani, 2021) Iklm organisasi di artikan sebagai suatu yang dirasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan atau intansi dan bisa mempengaruhi karyawan individu baik positif ataupun negative, indicator Iklm Organisasi : keselamatan dan layanan Kesehatan (Yusnita 2021) Penghargaan ini merupakan salah satu dari bentuk dukungan perusahaan ataupun karyawan lain diperusahaan akan meningkatkan kepercayaan bahwa usahanya di hargai. Karyawan akan berusaha lebih meningkatkan kinerjanya karena dukungan perusahaan yang dirasakan oleh (Wijayanti & Budiani 2021)

Menurut (Thoha, Mangkunegara, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Iskandar, 2021) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan dengan nilai yang diharapkan. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Thoha, Mangkunegara, 2021) Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Dr. Kasmir M.M., 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pengertian kinerja menurut (Hamali, 2018)

adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Ada banyak masalah di tempat kerja yang bisa terjadi. Berikut ini adalah beberapa masalah yang sering terjadi dan solusi yang dapat dilakukan.

1. Kurang pelatihan karyawan

Kurang pelatihan karyawan bisa menyebabkan berbagai masalah di tempat kerja. Salah satunya adalah karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Solusinya adalah memastikan proses pelatihan terbuka dan melibatkan karyawan. Mereka perlu diberi keterampilan yang dibutuhkan

2. Kurang praktik komunikasi

Kurang berkomunikasi dapat menjadi masalah di tempat kerja. Tanpa komunikasi, perusahaan sulit mengetahui apa yang dilakukan oleh karyawan. Komunikasi yang buruk merusak produktivitas dan menyebabkan lebih banyak kesalahan. Solusinya adalah menerapkan komunikasi terbuka dari atasan ke bawahan dan sebaliknya. Misalnya, berkomunikasi tatap muka atau telekonferensi.

3. Konflik antar karyawan

Konflik antar karyawan akan terjadi, karena setiap orang memiliki pendapat yang berbeda. Konflik ini bisa memburuk dan menyebabkan intimidasi sampai bullying. Solusinya adalah HRD harus menciptakan lingkungan kerja yang terbuka di mana karyawan dapat mengekspresikan diri mereka. Dengan mempromosikan kerja sama tim, mendorong umpan balik, mengatasi sikap negatif, dan menanyakan tantangan terbesar di tempat kerja, Anda dapat menciptakan lingkungan yang lebih harmonis.

6. Turunnya produktivitas

Banyak perusahaan yang mengalami penurunan produktivitas, terlebih saat masa pandemi. Walau suasana genting telah selesai, perusahaan harus tetap menjaga kondisi karyawan agar tidak menurun. Banyaknya

perubahan di sebuah organisasi bisa membuat karyawan kewalahan dan menyebabkan penurunan fokus. Alhasil, produktivitas kerja perlahan menurun.

Begitu juga penempatan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Jika ada skill gap/perbedaan kemampuan, maka HRD (*human resources departement*) harus mempertimbangkan program pelatihan.

7. Masalah kepercayaan

Masalah di tempat kerja lainnya adalah pemimpin tidak percaya kepada anggota timnya. Akibatnya, karyawan merasa tidak dipercaya oleh atasan dan mengakibatkan produktivitasnya menurun. Untuk meningkatkan kepercayaan kedua belah pihak, tim HR dapat membentuk team-building agar karyawan dan pemimpin tim dapat berkomunikasi dan mulai saling percaya kembali.

8. Kurang motivasi

Motivasi tidak bisa muncul begitu saja, ada waktu di mana karyawan akan termotivasi sementara di lain hari tidak. Salah satu jalan terbaik mengatasi hal ini adalah dengan berkomunikasi dengan staf. Perusahaan perlu tahu faktor apa yang paling memotivasi mereka, hal ini akan membantu kita dalam memahami apa yang bisa memaksimalkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Data Pra Survey *Iklm Organisasi*

		Pertanyaan		
		Iklim Organisasi		
Responden	1. Keterbukaan	2. Atasan yang	3. Bidang	
	diskusi dalam pengambilan keputusan tidak melihat hirarki	selalu merangkul dan menampung seluruh kebutuhan dan	pekerjaan yang dikerjakan memberikan	

		struktur organisasi dan kolaborasi antar bidang yang terjalin harmonis	keluhan yang diberikan dan keterbukaan mental atas beban pekerjaan memberikan kenyamanan pada lingkungan pekerjaan	inspirasi dan menambah motivasi bekerja.
1	Barkah Hadi, S.Ars. (Asisten Tenaga Ahli Arsitek)	Saya merasakan keterbukaan diskusi dan kekeluargaan yang kental dalam lingkungan team, hal ini sangat membantu dalam mengambil keputusan dan meyakini validasi masalah tersebut, lengkap dengan problem solving yang harus saya lakukan berkat koordinasi antar bidang yang harmonis.	Saya merasakann atasan selalu menampung segala keluh dan kebutuhan serta memberikan respon langsung, bergantung pada keluh dan kebutuhan yang saya sampaikan. Apabila jawaban yang dibutuhkan memakan waktu maka atasan terbuka untuk jawaban dan menjabarkan prosesnya sehingga itu memberikan saya keamanan dan kepastian jawaban yang saya nantikan atas keluh dan kebutuhan yang disampaikan	Saya merasa bidang pekerjaan yang berelasi dengan jurusan pendidikan saya memberikan rasa percaya diri yang lebih sehingga saya bisa yakin atas studi yang telah dilakukan terhadap konsultasi masalah yang ditemukan di lapangan. Saya merasa lebih dihargai atas validasi pendapat karena bidang pekerjaan yang

				sesuai dengan bidang studi, sehingga saya merasa nyaman atas pekerjaan yang diberikan dan memiliki keyakinan atas ketepatan output yang dihasilkan.
2	Ir. Suprayudi, S.T. (Tenaga Ahli Struktur)	Lingkungan pekerjaan yang berbasis pada data lapangan yang valid dan keterbukaan serta kekeluargaan yang kental membuat saya merasa tidak takut atau sungkan dalam menyampaikan masalah sehingga diskusi dan koordinasi bisa terjalin harmonis dan membuahkan hasil rumusan masalah yang tepat dan efisien	Saya diberikan ruang yang sangat luas untuk berkeluh baik terkait pekerjaan maupun tidak, hal itu menimbulkan kenyamanan dan terjalinnya hubungan antar organisasi yang bersifat kekeluargaan. Tidak hanya dari atasan saya juga merasakan hal tersebut dari kawan-kawan kerja lainnya sehingga lingkungan kerja saya terasa nyaman dan saya bisa bekerja dengan perasaan aman dan nyaman	Saya yang memiliki minat belajar tinggi merasa adanya relasi kuat atas studi yang saya ambil dengan pekerjaan sekarang. Saya tidak menganggap pekerjaan hanya sebagai tugas namun juga hal baru yang bisa dipelajari sebab adanya tantangan baru setiap harinya

3	Saliman, S.T. (Supervisor)	Saya merasa setiap pendapat yang saya berikan diterima dengan baik, dapat disimpulkan bahwa keterbukaan dan kekeluargaan sangat baik di lingkungan team. Koordinasi juga selalu terjalin antar bidang dengan sangat baik, bahkan saling suport data untuk memvalidasi putusan atau masalah yang ditemukan	Respon yang diberikan oleh atasan saya selalu interaktif dan mudah dipahami, sehingga segala keluh dan kebutuhan yang saya sampaikan senantiasa mendapatkan tindakan baik. Saya rasa dengan adanya hal tersebut secara tidak langsung atasan selalu terbuka dan responsif terhadap keluhan teamnya dan mawas diri bahwa hal tersebut berpengaruh pada kinerja teamnya	Saya merasakan nyaman dan atas pengalaman yang telah dimiliki, bidang pekerjaan ini terasa nyaman untuk dikerjakan, sehingga setiap harinya saya merasa termotivasi atas tantangan lapangan yang diterima setiap harinya bisa terjawab bersama-sama dengan adanya diskusi yang terbuka. Saya sangat terbantu atas hal tersebut.
---	-------------------------------	---	---	---

Berdasarkan Hasil Pra Survei diatas Untuk Iklim Organisasi, Yaitu:

1. Pertanyaan Pertama, Atasan sudah memberikan perhatian kepada para bawahan dan respon yang didapat oleh bawahannya adalah baik meskipun ada 1 orang yang memberikan tanggapan sedikit lama untuk memberikan perhatian untuk Tindakan yang bisa menghambat pekerjaan.

2. Pertanyaan kedua, atasan bisa memberikan ide dan saran kepada par karyawan yang suka izin dan menghambat pekerjaan tim lainnya.
3. Pertanyaan ketiga, teman – teman se intelasi selalu memberikan bantuan untuk memberikan pelayanan yang baik dan pekerjaan yang sudah ditentukan sesuai dengan SOP.

Work Engagement akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengrti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam berbentuk gaji (Noviantoro et.al,2021). Karyawan dengan *Work Engagement* memiliki ciri – ciri diantaranya yaitu focus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya, merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar dari pada karyawan itu sendiri , merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan serta bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Tabel 1.2 Data Pra Survey *Work Engagement*

		Pertanyaan		
		<i>Work Engagement</i>		
	Responden	1. Keterbukaan diskusi dalam pengambilan keputusan tidak melihat hirarki struktur organisasi dan kolaborasi antar bidang yang	2. Atasan yang selalu merangkul dan menampung seluruh kebutuhan dan keluhan yang diberikan dan keterbukaan mental atas beban pekerjaan memberikan kenyamanan pada lingkungan pekerjaan	3. Bidang pekerjaan yang dikerjakan memberikan inspirasi dan menambah motivasi bekerja.

		terjalin harmonis		
1	Barkah Hadi, S.Ars. (Asisten Tenaga Ahli Arsitek)	Saya merasakan keterbukaan diskusi dan kekeluargaan yang kental dalam lingkungan team, hal ini sangat membantu dalam mengambil keputusan dan meyakini validasi masalah tersebut, lengkap dengan problem solving yang harus saya lakukan berkat koordinasi antar bidang yang harmonis.	Saya merasakann atasan selalu menampung segala keluh dan kebutuhan serta memberikan respon langsung, bergantung pada keluh dan kebutuhan yang saya sampaikan. Apabila jawaban yang dibutuhkan memakan waktu maka atasan terbuka untuk jawaban dan menjabarkan prosesnya sehingga itu memberikan saya keamanan dan kepastian jawaban yang saya nantikan atas keluh dan kebutuhan yang disampaikan	Saya merasa bidang pekerjaan yang berelasi dengan jurusan 9ersama9ve saya memberikan rasa percaya diri yang lebih sehingga saya bisa yakin atas studi yang telah dilakukan terhadap konsultasi masalah yang ditemukan di lapangan. Saya merasa lebih dihargai atas validasi pendapat karena bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang studi, sehingga saya merasa nyaman atas pekerjaan yang diberikan

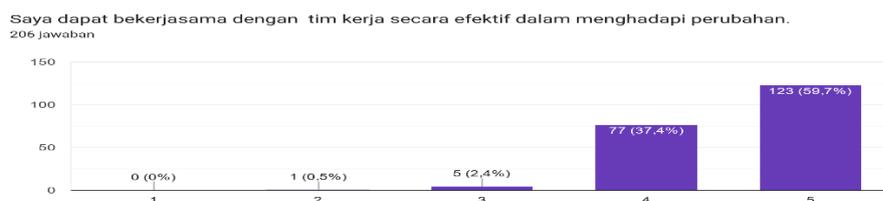
				dan memiliki keyakinan atas ketepatan output yang dihasilkan.
2	Ir. Suprayudi, S.T. (Tenaga Ahli Struktur)	Lingkungan pekerjaan yang berbasis pada data lapangan yang valid dan keterbukaan serta kekeluargaan yang kental membuat saya merasa tidak takut atau sungkan dalam menyampaikan masalah sehingga diskusi dan koordinasi bisa terjalin harmonis dan membuahkan hasil rumusan masalah yang tepat dan efisien	Saya diberikan ruang yang sangat luas untuk berkeluh baik terkait pekerjaan maupun tidak, hal itu menimbulkan kenyamanan dan terjalinnya hubungan antar organisasi yang bersifat kekeluargaan. Tidak hanya dari atasan saya juga merasakan hal tersebut dari kawan-kawan kerja lainnya sehingga lingkungan kerja saya terasa nyaman dan saya bisa bekerja dengan perasaan aman dan nyaman	Saya yang memiliki minat belajar tinggi merasa adanya relasi kuat atas studi yang saya ambil dengan pekerjaan sekarang. Saya tidak menganggap pekerjaan hanya sebagai tugas namun juga hal baru yang bisa dipelajari sebab adanya tantangan baru setiap harinya
3	Saliman, S.T. (Supervisor)	Saya merasa setiap pendapat yang saya berikan diterima dengan baik, dapat disimpulkan bahwa keterbukaan dan kekeluargaan sangat baik di lingkungan team. Koordinasi juga selalu terjalin	Respon yang diberikan oleh atasan saya selalu interaktif dan mudah dipahami, sehingga segala keluhan dan kebutuhan yang saya sampaikan senantiasa mendapatkan respons yang baik. Saya rasa dengan adanya hal tersebut secara tidak langsung atasan selalu	Saya merasakan nyaman dan atas pengalaman yang telah dimiliki, bidang pekerjaan ini terasa nyaman untuk dikerjakan, sehingga setiap

		antar bidang dengan sangat baik, bahkan saling bersama data untuk memvalidasi putusan atau masalah yang ditemukan	terbuka dan bersamave terhadap keluhan teamnya dan mawas diri bahwa hal tersebut berpengaruh pada kinerja teamnya	harinya saya merasa termotivasi atas tantangan lapangan yang diterima setiap harinya bisa terjawab bersama-sama dengan adanya diskusi yang terbuka. Saya sangat terbantu atas hal tersebut.
--	--	---	---	---

Berdasarkan hasil Pra survei *Work Engagement* yaitu :

Para Karyawan tetap Koordinasi juga selalu terjalin antar bidang dengan sangat baik, bahkan saling bersama data untuk memvalidasi putusan atau masalah yang ditemukan,serta survei menunjukkan semua mempunyai kegigihan dalam bekerja dan merasakan nyaman dan atas pengalaman yang telah dimiliki, bidang pekerjaan ini terasa nyaman untuk dikerjakan, sehingga setiap harinya merasa termotivasi atas tantangan lapangan yang diterima setiap harinya bisa terjawab bersama-sama dengan adanya diskusi yang terbuka. Sangat terbantu atas hal tersebut.

1.1 Grafik Kinerja Karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri



Hasil dari data grafik diatas bahwa iklim organisasi dan work engagement terkait dengan bagaimana kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan atau motivasi karyawan. Iklim organisasi yang kurang baik, seperti konflik antar tim atau kurangnya dukungan dari atasan, dapat mengurangi tingkat work engagement karyawan. Work engagement sendiri merujuk pada tingkat keterlibatan, semangat, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Jika work engagement rendah, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, seperti penurunan produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan iklim organisasi yang mendukung work engagement guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi dan *Work Engagement* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri?
4. apakah ada pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi dan *Work Engagement* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Engagement* pada karyawan PT. Ciriajasa Cipta Mandiri Jakarta.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian yang didapat dari penelitian ini adalah antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Dapat bermanfaat sebagai referensi pengembangan teori Iklim Organisasi, *Work Engagement* dan kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pembaca

Bagi pembaca sebagai sumber bacaan dan tambahan informasi edukasi seputar Iklim Organisasi, *Work Engagement* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan

- b. Bagi perkembangan penelitian

Selanjutnya Sebagai pembandingan, pertimbangan dan pengembangan pada penelitian sejenis di masa mendatang

- c. Bagi perusahaan

Sebagai bahan kajian dan pengembangan guna membantu personalia melalui iklim perusahaan dalam membentuk Iklim Organisasi, *Work Engagement* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5 BATASAN PENELITIAN

Agar mempermudah penulisan dan memperoleh data penulis dalam penelitian yang dilakukan, penulis menetapkan batasan masalah “Iklim Organisasi dan *Work Engagement*, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciriajasa Cipta Mandiri”

1.6 SISTEMATIKA PENELITIAN

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang menguraikan latar belakang masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang memiliki keterkaitan dan relevan menjadi acuan dalam penulisan terdahulu serta kerangka pemikiran teroris

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian operasionalisasi variable waktu dan tempat penelitian metode pengambilan sampel metode analisis data

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas profil organisasi / perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran penelitian yang dilakukan

