

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen memiliki peran krusial dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas bisnis. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia ini merupakan salah satu faktor utama yang mendukung kelancaran kegiatan perusahaan atau organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten menjadi faktor penentu dalam perkembangan perusahaan (Hariansyah et al., 2023).

Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas perusahaan adalah hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan oleh perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.

Kinerja karyawan merujuk pada apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang memengaruhi sejauh mana mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Hal ini mencakup hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mengukur kinerja karyawan dilakukan untuk memahami pencapaian yang telah diraih perusahaan selama ini (Soejarminto & Hidayat, 2023). Kinerja karyawan di PT. XYZ akan meningkat apabila selaras dengan target perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat diamati melalui hasil

kerja yang dicapai. Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat masalah berupa produksi di PT. XYZ pada tahun 2022 sampai 2024, yang tidak memenuhi standar minimal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 1 Target Produksi PT. XYZ, Tahun 2022-2024

Tahun	Target Produksi	Realisasi	%
2022	20,172	16,066	79.63
2023	22,422	17,599	78.5
2024	19,056	18,816	98.74

Sumber: PT XYZ (2025)

Berdasarkan data produksi dari tahun 2022 hingga 2024, terlihat bahwa target produksi perusahaan belum sepenuhnya tercapai. Pada tahun 2022, realisasi produksi hanya mencapai 79,63% dari target yang ditetapkan. Hal serupa terjadi pada tahun 2023, dengan realisasi produksi sebesar 78,5% dari target. Meskipun pada tahun 2024 terjadi peningkatan menjadi 98,74%, angka tersebut masih belum mencapai target secara optimal.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sepanjang periode 2022 hingga 2024, perusahaan secara konsisten mengalami kesulitan dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Meskipun terdapat peningkatan realisasi produksi pada tahun 2024, capaian tersebut masih belum sepenuhnya memenuhi target, sehingga menunjukkan adanya potensi kendala dalam proses produksi.

Organisasi dituntut untuk lebih profesional dan meningkatkan kinerjanya. Salah satu cara untuk memenuhi tuntutan tersebut adalah

dengan menciptakan iklim kerja yang sehat agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan terarah menjadi kunci peningkatan kinerja pegawai, baik dalam organisasi BUMN maupun swasta. Tujuan organisasi dapat tercapai jika lingkungan kerja mampu mendukung kinerja para anggotanya. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal, yang dirasakan oleh anggota organisasi dan dapat memengaruhi pekerjaan mereka. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan individu dalam organisasi dikenal sebagai iklim organisasi (Susilo et al., 2023).

Iklim organisasi adalah sebuah sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan, baik internal maupun eksternal. Menciptakan iklim organisasi yang baik sangat penting karena hal ini mencerminkan persepsi karyawan terhadap apa yang diberikan organisasi dan menjadi dasar perilaku karyawan di masa depan. Iklim organisasi, atau suasana kerja, dapat bersifat nyata secara fisik maupun tidak nyata secara emosional. Iklim organisasi mencakup suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan, seperti ruang kerja yang nyaman, rasa aman, pencahayaan yang memadai, fasilitas yang lengkap, jaminan sosial yang memadai, motivasi, kedudukan yang jelas, serta pengawasan yang efektif. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi aspek yang krusial karena berpengaruh pada motivasi individu dalam mencapai hasil yang diinginkan (Noviantoro et al., 2021).

Selain menciptakan iklim kerja yang sehat dalam organisasi, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Motivasi adalah kekuatan internal yang memengaruhi arah, intensitas, dan keberlanjutan tindakan sukarela seseorang untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi kerja mencerminkan kesediaan individu untuk memberikan upaya maksimal demi tujuan organisasi, dengan syarat bahwa upaya tersebut dapat memenuhi kebutuhan pribadi mereka (Nasrul et al., 2021).

Kondisi di PT. XYZ menunjukkan bahwa kepuasan karyawan belum optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya perhatian dan dukungan dari pimpinan, minimnya kerja sama antar divisi, serta kompetensi pegawai yang masih di bawah ekspektasi organisasi. Selain itu, hasil kerja yang dicapai belum maksimal. Banyak pegawai yang kurang disiplin dalam menerapkan peraturan dan prosedur kerja organisasi. Penghargaan yang diberikan juga belum sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan, dukungan antar anggota kelompok kerja belum optimal, penyelesaian pekerjaan tiga tahun terakhir kurang dari target yang ditetapkan perusahaan, dan keluhan dari atasan masih kerap terjadi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang kaitannya Iklim Organisasi, Motivasi dan kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ”

1.2 Batasan Masalah

Adapun pembatasan kasus mengenai studi ini agar tidak keluar dari batas:

1. Peneliti memfokuskan pada Iklim organisasi dan Motivasi atas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada periode November 2024 hingga Januari 2025.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada PT. XYZ?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada PT. XYZ?

1.4 Tujuan Penelitian

Capaian yang didapat dari perumusan masalah adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ.
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi di PT. XYZ.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ.
4. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi di PT. XYZ

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari studi ini ialah:

1. Untuk Penulis

Bagi penulis dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan langsung dengan masalah Iklim Organisasi, Motivasi dan juga Kinerja Karyawan.

2. Untuk Perusahaan

Bagi perusahaan dapat memberikan sumbangan pemikiran serta diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang ada kaitannya dengan Kinerja Karyawan.

3. Untuk civitas akademika

Untuk menjadikannya literatur bagi yang melakukan penelitian di masa yang akan datang dan dapat dijadikan referensi tentang perkembangan kurikulum yang ada.

1.6 Sistematika Penelitian

Pada dasarnya sistematika penulisan yang tersusun dibagi dalam beberapa bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terdiri dari iklim organisasi, motivasi, kinerja karyawan dan berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, instrumen penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan juga pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan implikasi manajerial.

