BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Hal ini tentu tidak dapat dipungkiri sebab pada hakikatnya segala persoalan yang muncul dalam perkembangan dan persaingan di dalam organisasi berasal dari manusia dan hanya dapat di kelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri, ia selalu membutuhkan orang lain baik itu dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya ataupun sebaliknya.

Manusia selalu berperan aktif dalam segala bentuk kegiatan organisasi karena manusialah perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi. Bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan tidak mampu menjalankan suatu kegiatan apabila manusia (dalam hal ini karyawan) tidak berperan di dalamnya.

Pada kenyataannya, mengatur manusia (dalam hal ini karyawan) memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang membuatnya berbeda antara satu dengan yang lain (khas). Peran penting yang harus dilakukan oleh seorang manajer adalah mengatur bagaimana agar setiap karyawan yang “khas” tersebut mau dan mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi berjalannya roda organisasi sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut.

Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja agar SDM dilingkungannya menjadi kompetitif. Setiap karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dianggap penting oleh karyawan dan disampaikan tepat

pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan menciptakan motivasi yang tinggi bagi karyawan. Untuk itu setiap perusahaan wajib menciptakan suasana lingkungan yang harmonis karena hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar divisi/bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan salah satu modal terpenting (*Human Capital*) bagi perusahaan.

Karena hal itulah, setiap organisasi sudah seharusnya menciptakan dan menjaga segala sesuatu yang ada di dalam organisasi yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang, seperti faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang didalamnya termasuk iklim organisasi.

Iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku individu yang berada dalam organisasi tersebut. Setiap orang yang bekerja dalam suatu organisasi memerlukan rasa aman, nyaman, dan menyenangkan. Hal tersebut dapat diperoleh dalam lingkungan organisasi yang memiliki iklim organisasi yang sehat dan kondusif. Dengan adanya iklim organisasi yang sehat dan kondusif baik itu di lihat dari kondisi internal, kondisi eksternal, interaksi serta semangat kelompok yang terjadi di antara karyawan ataupun antara atasan dengan bawahan dapat membuat karyawan merasakan suasana kerja yang menyenangkan dan pada akhirnya akan memungkinkan setiap karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga mendapat hasil yang optimal. Hal ini berarti iklim organisasi mempunyai peranan yang penting dalam kinerja karyawan.

Dalam hal ini, penulis menemukan suatu hal yang menarik pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang. PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang merupakan salah satu lembaga keuangan bukan bank di Indonesia yang mempunyai aktifitas pembiayaan kebutuhan masyarakat baik yang bersifat produktif ataupun konsumtif, dengan menggunakan hukum gadai. Perlu diketahui, bahwa sebelum membuat proposal laporan akhir ini, penulis sudah melaksanakan kegiatan kerja praktek pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang. Melalui kegiatan kerja praktek itu, penulis menemukan bahwa karyawan PT Pegadaian (Persero)

Kantor Cabang Merdeka Palembang mempunyai motivasi serta semangat kerja yang tinggi meskipun hari dan jam kerja mereka seringkali melebihi standar yang telah ditetapkan, seperti adanya kegiatan pada hari libur (minggu) atau pada jam pulang kerja, karyawan tetap terlihat kompak dan bersemangat dalam bekerja. Pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan pun terselesaikan dengan sangat baik. Hal ini secara kasat mata membuktikan bahwa iklim organisasi pada PT Pegadaian sudah berjalan dengan kondusif. Namun, penulis ingin mengetahui bukan hanya dengan kasat mata, melainkan secara pasti melalui suatu penelitian tentang seberapa besar peranan iklim organisasi itu sendiri terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang.

Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang seberapa besar peranan iklim organisasi pada kinerja para karyawan di sana. Maka penelitian ini berjudul, **“PERANAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG MERDEKA PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup penelitian, pembatasan bidang penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Dengan demikian, masalah ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar peranan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang?
2. Bagaimana upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang dapat meningkatkan kinerja PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari topik yang dibahas, maka penulis membatasi pembahasan ini dengan membahas:

1. Peranan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang.
2. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang dapat meningkatkan kinerja PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka dalam penelitian Laporan Akhir ini dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kondisi iklim organisasi yang ada pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang
- b. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kinerja karyawan yang ada pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang
- c. Untuk mengetahui seberapa besar peranan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang

1.4.2 Manfaat

Berdasarkan pada tujuan yang telah dikemukakan di atas maka penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat yang baik secara langsung bagi lokasi penelitian khususnya serta bagi penulis sendiri, yang diantara lain adalah:

- a. Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, agar mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja organisasi melalui penataan iklim organisasi pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang.

- b. Penulis memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai peranan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari topik yang di bahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan ini pada peranan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini ada 2 (dua) yaitu sebagai berikut:

- a. Sumber primer

Menurut Sugiyono (2013:137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini penulis akan mendapatkan informasi yang diinginkan melalui karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang.

- b. Sumber sekunder

Menurut Sugiyono (2013:137) sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Sumber data sekunder yang penulis peroleh dari PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan dan aktivitas perusahaan.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang penulis butuhkan dalam memperkuat isi laporan ini, maka penulis menggunakan teknik

pengumpulan data yang sesuai dengan pokok permasalahan yang ada dengan mendatangi langsung PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang yang beralamat di Merdeka No. 11 Palembang. Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai untuk mengumpulkan data yang diperlukan penulis antara lain:

1. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:410) Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

2. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2013:199), “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

3. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini digunakan oleh penulis untuk mengambil data yang sifatnya sekunder, misalnya pengetahuan mengenai gambaran umum perusahaan dan tinjauan pustaka yang berhubungan dengan pembahasan serta membaca dan mempelajari buku-buku literature yang penulis jadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

1.6 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2013:122) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang, yaitu semua karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Merdeka Palembang.

1.7 Analisa Data

Penulis akan mengolah data yang akan di dapat dengan teknik analisis. Adapun teknik analisa tersebut sebagai berikut:

1. Metode Kualitatif

Yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *positive* dan *snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*. (Sugiyono, 2013:14). Di dalam metode kualitatif data-data akan dikuantitatifkan untuk kemudian dikategorikan agar formulasi statistik dapat dipergunakan, karena dalam statistik data-data dapat diolah bila berbentuk angka (Yusi dan Idris, 2009:102).

2. Metode Kuantitatif

Yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penulis akan melakukan perhitungan hasil dari kuesioner-kuesioner yang dibagikan kepada para pelanggan dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132).

Tabel 1.1
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Untuk mendapatkan persentase peranan iklim organisasi atau kinerja karyawan maka digunakan rumus persentase dan kriteria interpretasi skor Menurut Riduwan dan Akdon (2013:18), sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

Total skor penelitian = Jawaban Responden x Bobot Nilai (1 - 5)

Skor Ideal = Skala nilai tertinggi x Jumlah Responden

Hasil dari persentase jawaban yang didapat kemudian diinterpretasikan berdasarkan skor/angka yang ditentukan, seperti berikut:

Tabel 1.2
Interpretasi Skor/Angka

No.	Skor/Angka	Interprestasi
1	0% - 20%	Sangat Rendah
2	21% - 40%	Rendah
3	41% - 60%	Cukup
4	61% - 80%	Kuat
5	81% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Dasar-Dasar Statistika (Riduwan, 2011:41)