

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Menurut Hasibuan (dalam Akhmad Subkhi, 2003) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.¹ Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah niscaya, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerjasama dalam suatu stuktur dan pola tertentu untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah perusahaan dapat disebut juga sebagai sebuah organisasi. Dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja sama dengan baik. Kemampuan bekerja sama dengan baik yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi menjadi salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan.

Perlunya mempelajari manajemen sumber daya manusia salah satunya karena kesuksesan orang-orang didalamnya haruslah sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Pembagian posisi dalam sebuah organisasi merupakan hal yang harus dilakukan sesuai dengan kemampuan sumber daya

¹ Akhmad Subekhi Dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta, 2012, Hal. 12

manusia yang dibutuhkan. Tepat tidaknya pengisian posisi dalam jabatan sangat mempengaruhi berlangsungnya kerja sama dalam sebuah organisasi.

Perusahaan atau organisasi di zaman sekarang ini tidak hanya pada usaha manufaktur. Sekarang ini sudah banyak sekali perusahaan dalam bidang jasa karena pergeseran tren. Tren yang paling besar mencakup pergeseran dari industri manufaktur ke industri jasa. Industri jasa sangat pesat meliputi jasa makanan yang serba instant, industri eceran, konsultasi, pendidikan, dan pengajaran maupun bidang jasa konsultan hukum, dan seterusnya.² Tidak terkecuali perusahaan jasa dibidang parkir juga mulai merambah ke dunia bisnis.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Bekerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik lewat gerak anggota tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi ataupun untuk orang lain.³ Orang-orang yang bekerja di dalam organisasi perlu dinilai prestasinya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai organisasi. Sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa terutama parkir membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mencapai

² *Ibid*, Hal. 4

³ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis, Penebar Swadaya*, Depok, 2012, Hal.95.

sebuah prestasi kerja yang tinggi supaya sebuah organisasi mampu mencapai tujuan yang diinginkan dengan selaras dan baik.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan. Untuk melihat apakah karyawan yang dilatih dan dikembangkan itu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan, maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian atas prestasi mereka. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi tersebut. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.⁵

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti peranannya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.⁶

Prestasi kerja seorang karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya, yaitu iklim organisasi dan disiplin kerja. Iklim organisasi merupakan serangkaian

⁴ Sri Budi Cantika Yuli, *Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang, 2005, Hal. 89.

⁵ *Ibid*, Hal. 90

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, Hal. 223-224.

perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja lain⁷.

Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Selain iklim organisasi hal yang berpengaruh dalam prestasi kerja merupakan disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.⁸ Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

⁷ *Ibid*, Hal. 224

⁸ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hal. 172.

Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal, yaitu: keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk, mencuri, tidur ketika kerja, berkelahi, mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara ilegal.

Semua perusahaan baik perusahaan jasa maupun perusahaan manufaktur menginginkan semua karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik. Iklim organisasi yang tercipta berharap iklim organisasi yang bisa membawa karyawan menjadi semangat bekerja dan selalu berlomba untuk mencapai sebuah prestasi yang bagus. Sebuah perusahaan juga selalu menginginkan pegawainya selalu disiplin dalam bekerja agar perusahaan mampu mencapai tujuan dari perusahaan dengan baik. Tidak terkecuali perusahaan jasa dalam bidang parkir.

CV. Wahana Tata Nugraha merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan parkir. Perusahaan tersebut tentunya mempunyai banyak karyawan, dan banyak lahan parkir yang dikelola oleh CV. Wahana Tata Nugraha. Tidak adanya seleksi khusus dalam perekrutan karyawan menjadi salah satu sebab minimnya disiplin kerja pada perusahaan tersebut. Pada perusahaan ini peneliti menemukan sebuah masalah dalam bidang sumber daya manusia atau pegawai lapangan.

Banyak sekali karyawan lapangan yang tidak menunjukkan prestasi kerjanya dikarenakan iklim organisasi yang kurang baik dan tingkat disiplin karyawan yang sangat rendah. Yang tentunya hal tersebut sangat berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan di CV. Wahana Tata Nugraha tersebut.

Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti iklim kerja yang ada pada CV. Wahana Tata Nugraha, selain itu juga ingin meneliti disiplin kerja para pegawai di perusahaan tersebut mengingat prestasi kerja yang ditimbulkan

kurang baik dan tentunya dapat berdampak pada perusahaan tersebut. Mengingat sudah menjadi rahasia publik bahwasanya dunia perpakiran cenderung mempunyai image negatif.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA (STUDI KASUS PADA CV. WAHANA TATA NUGRAHA)”**

B. Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini bertujuan untuk memberikan batasan yang paling jelas dari pembahasan-pembahasan yang ada untuk memudahkan fokus dalam penelitian. Berdasarkan identifikasi dari latar belakang penelitian maka penulis memberikan batasan penelitian sebagai berikut :

1. Obyek penelitian ini adalah CV. Wahana Tata Nugraha.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian yaitu pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja CV. Wahana Tata Nugraha.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dari Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja CV. Wahana Tata Nugraha?
2. Bagaimana pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja di CV. Wahana Tata Nugraha?
3. Bagaimana pengaruh dari Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di CV. Wahana Tata Nugraha?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji secara empiris Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perusahaan pada CV. Wahana Tata Nugraha.
2. Untuk menguji secara empiris Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja perusahaan pada CV. Wahana Tata Nugraha.
3. Untuk menguji secara empiris Apakah pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di CV. Wahana Tata Nugraha.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Menambah pengetahuan kepustakaan mengenai iklim Organisasi dan disiplin kerja serta prestasi kerja
 - b. Memperkaya khazanah pemikiran mengenai iklim organisasi dan disiplin kerja serta prestasi kerja
 - c. Sebagai sumbangan terhadap perkembangan keilmuan dan sebagai wacana baru dalam bidang manajemen khususnya mengenai iklim Organisasi dan disiplin kerja serta prestasi kerja.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi pengusaha, penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman merancang, melaksanakan dan mengevaluasi prestasi kerja karyawan
 - b. Bagi pengusaha, sebagai tambahan informasi mengenai pengaruh iklim Organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pembaca mengenai iklim Organisasi dan disiplin kerja serta prestasi kerja.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, focus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang pengertian disiplin kerja, indikator disiplin kerja, bentuk-bentuk disiplin kerja, pengertian iklim organisasi, faktor keefektifan individu, indikator iklim organisasi, pengertian prestasi kerja, pengukuran prestasi kerja, kegunaan pengukuran prestasi kerja dan metode penilaian prestasi kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Meliputi jenis dan sumber data, populasi, teknik pengambilan data, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis data.