

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari ilmu manajemen yang secara khusus mengelola tentang pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam dunia pendidikan khususnya memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik sebagai upaya meningkatkan kinerjanya, agar mereka dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Meningkatnya kinerja sumber daya manusia akan berdampak positif pada kinerja suatu lembaga dalam menjalankan peranannya. Meningkatnya kinerja sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang dapat terjadi dengan sendirinya, namun memerlukan pengelolaan yang terencana, sistematis dan terarah agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa MSDM merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia guna membentuk tenaga-tenaga yang profesional untuk kepentingan proses dan hasil pendidikan di sekolah. Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya, tentu memiliki perbedaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan

sumber daya manusia. Sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sektor modern. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan-pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Andhini, 2017)

Permasalahan-permasalahan yang biasa terjadi pada suatu perusahaan dapat dilihat dari ketidakpuasan karyawan berupa keluhan-keluhan yang di alami oleh karyawan itu sendiri. Seperti masalah gaji serta kepercayaan diri untuk mengerjakan tugas karyawan masih rendah karena tugas yang dijalankan ada yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Selain itu belum adanya komitmen yang akan dituju karyawan juga menjadi penghambat kepuasan karyawan dalam bekerja.

Kondisilain yang terjadi di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan tercermin dari kurangnya kordinasi antar sesama

karyawan. Dalam hal ini, beberapa di antara mereka merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerjanya dan tidak cocok dengan beberapa karyawan lainnya, sehingga seringkali tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu kerjasama tim menjadi terhambat karena tidak terjalin komunikasi yang baik antar satu sama lain. Hal lain yang menimbulkan masalah adalah pengawasan dari atasan serta kesempatan untuk maju dan pemberian insentif yang masih kurang dianggap sebagai faktor untuk maju.

Kurangnya kinerja karyawan yang mengakibatkan prestasi karyawan menurun. Dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja karyawan PT. Teluk Luas masih kurang optimal, sehingga dapat mengganggu proses kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 dari daftar hadir para karyawan pada tahun 2020 dikantor tersebut.

**Tabel 1.1 Daftar Masuk Kerja PT. Teluk Luas, Padang Tahun 2019-2020
(Total Karyawan 141 Orang)**

Bulan	Keterangan Absensi					Jumlah
	Alpha/Ma ngkir	Cuti	Sakit	Izin	Kerja	
Juni	5	1	0	0	60	66
Juli	11	1	0	0	54	66
Agustus	5	1	0	1	59	66
September	5	1	0	0	60	66
Oktober	5	1	0	0	60	66
November	5	1	0	0	60	66
Desember	5	1	0	0	60	66
Januari	6	1	0	0	59	66
Februari	6	1	0	0	59	66
Maret	5	1	0	0	60	66
April	8	1	8	0	49	66

Mei	7	1	4	0	54	66
Jumlah	73	12	12	0	698	66

Sumber PT. Teluk Luas, Padang

Dari data di diatas bisa kita lihat bahwa mayoritas karyawan yang tidak hadir adalah karyawan yang mangkir atau alpha, karyawan yang mangkir berjumlah 73 kali, karyawan yang cuti berjumlah 12 kali, dan jumlah karyawan yang sakit adalah berjumlah 12 kali. Dari tabel juga dapat kita lihat bahwa tidak ada karyawan yang izin bekerja sedangkan jumlah karyawan yang bekerja adalah 1590 kali.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang tidak bekerja lebih dari 5 kali berturut-turut akan mendapatkan surat peringatan pertama yang juga merupakan kebijakan dari PT. Teluk Luas Padang. Karyawan yang Iklim Organisasi rendah memiliki Prestasi yang rendah juga, dengan demikian karyawan yang memiliki prestasi yang rendah maka karyawan juga memiliki Kepemimpinan Transaksional yang rendah maka hal tersebut juga berdampak pada Kepuasan Kerja perusahaan. Sehingga pada rentang waktu Juni 2019 s/d Mei 2020 adanya kurang disiplin terhadap kehadiran kerja, hal tersebut menyatakan kurangnya Kepuasan Kerja sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai dan tertunda sehingga berdampak pada Prestasi Kerja karyawan.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan. Untuk membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi perusahaan harus memerhatikan harapan dan kebutuhan karyawan agar memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Prestasi

adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sikula prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk penghargaan. **(Sutrisno, 2016)**

(Robbins, 2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. **(Afandi, 2018)** Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan

Sugianto dan Sutanto berpendapat iklim organisasi memiliki pengaruh yang luas, karena juga berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi, kemampuan organisasi berinovasi, kepuasan kerja, dan suasana apa saja yang dapat dinikmati oleh anggota organisasi. Berdasarkan paparan pendapat oleh para ahli maka dapat dinyatakan iklim organisasi merupakan suatu pola lingkungan internal dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seluruh anggota organisasi yang berdampak terhadap perilaku anggota organisasi dalam menjalankan kewajibannya. **(Dewa Nyoman Reza Aditya, 2016)**

(Indrawati, 2016) Mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik. **(Dorodjat, 2015)** Menyatakan bahwa: Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan **(Afandi, 2018)**.

Dalam kesempatan ini penulis berniat untuk membantu menyelesaikan pekerjaan pada PT. Teluk Luas Padang yaitu dengan mengaplikasikan bidang ilmu yang di dapat pada perkuliahan. Untuk mewujudkan apa yang dimaksud penulis, terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal kecil sekalipun dalam penyelesaian masalah. Penulis sekaligus berniat untuk mengangkat tema dalam sebuah karya tulis dengan melakukan penelitian. Adapun tema atau judul yang dibahas adalah;

“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Teluk Luas”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dan dalam kajian-kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), banyak faktor yang mempengaruhi “prestasi kerja” maka dapat didefenisikan masalah sebagai berikut:

1. Masih belum tercapai penerapan Iklim Organisasi pada PT.Teluk Luas Padang
2. Masih banyak karyawan yang belum menerapkan Iklim Organisasi seperti menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh PT. Teluk Luas Padang
3. Masih ada karyawan PT. Teluk Luas Padang yang kurang memahami bagaimana Iklim Organisasi tempatnya bekerja.

4. Kurangnya pengetahuan Iklim organisasi karyawan PT. Teluk Luas Padang terhadap kemampuannya bekerja.
5. Masih kurangnya kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang terhadap kemampuannya bekerja.
6. Masih kurangnya kinerja karyawan dikarenakan fasilitas yang disediakan kurang mendukung pekerjaan karyawan.
7. Kurangnya sikap dan perilaku karyawan sehingga mengakibatkan kurangnya juga kinerja karyawan pada organisasi.
8. Ketidakpuasan organisasi terhadap kinerja karyawan karena kurangnya penyesuaian diri karyawan pada lingkungan kerja.
9. Kepemimpinan Transaksional yang dialami karyawan berakibat kepada kinerja yang menurun, sehingga tujuan sulit dicapai
10. Ketidakpuasan karyawan terhadap fasilitas yang disediakan organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti memberikan batasan permasalahan agar dalam permasalahan dalam penelitian pembahasan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Beberapa masalah itu ada Iklim Organisasi dan Budaya Kepemimpinan Transaksional. Itulah dua faktor yang menjadi penyebab terhadap Prestasi Kerja dan yang tidak terapkannya Kepuasan Kerja pada PT. Teluk Luas Padang. Maka peneliti akan memfokuskan masalah kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang?
2. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pt. Teluk Luas Padang?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang?
4. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT. Teluk Luas Padang?
5. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT. Teluk Padang?
6. Apakah Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Teluk Luas Padang?
7. Apakah Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT. Teluk Luas Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?

2. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Kepemimpinan Transasional terhadap Prestasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?
3. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?
4. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?
5. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?
6. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengeruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Prestasi Kerja pada PT. Teluk Luas Padang?
7. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh didalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transaksional terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas Padang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.

Manfaat praktis;

1. Bagi organisasi

Sebagai masukan saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transaksional terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Teluk Luas Padang.