

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek fundamental yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik dalam bentuk lembaga maupun perusahaan. SDM juga berperan sebagai faktor utama dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan. Secara umum, SDM merujuk pada individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan berperan sebagai penggerak, pemikir, serta perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Peran SDM sangat penting, mengingat mereka bertanggung jawab dalam mengelola sistem serta melaksanakan berbagai aktivitas operasional perusahaan. Dalam konteks ini, SDM dianggap sebagai bagian integral dari manajemen yang memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan, pengembangan, serta kemajuan perusahaan dalam memastikan keberlanjutannya. Banyak organisasi menyadari bahwa faktor manusia dalam suatu organisasi dapat menjadi elemen pembeda dalam mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, SDM diakui sebagai salah satu komponen paling esensial dalam suatu organisasi.

PT. Deli Baja Adi Ananta merupakan perusahaan yang awalnya didirikan sebagai bengkel bubut pada tahun 1969 dan kemudian berkembang menjadi workshop penyedia suku cadang kendaraan. Perusahaan mengalami pertumbuhan signifikan sejak tahun 2018. Namun, terdapat fenomena terkait kinerja karyawan yang belum mencapai standar yang diharapkan. Salah satu contohnya terjadi pada divisi pemasaran, di mana karyawan sering kali tidak mampu memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, rendahnya kinerja penjualan karyawan berkontribusi terhadap penurunan angka penjualan perusahaan. Berikut ini disajikan data yang mendukung fenomena tersebut.

Tabel 1. Data Penjualan PT. Deli Baja Adi Ananta
Periode Juli 2023 – Desember 2023

| Bulan | Target Penjualan | Total Penjualan |
|-----------|------------------|-----------------|
| Juli | Rp. 500.000.000 | Rp. 489.064.000 |
| Agustus | Rp. 500.000.000 | Rp. 401.158.000 |
| September | Rp. 500.000.000 | Rp. 418.356.000 |
| Oktober | Rp. 500.000.000 | Rp. 404.569.000 |
| November | Rp. 500.000.000 | Rp. 462.065.000 |
| Desember | Rp. 500.000.000 | Rp. 414.227.000 |

Sumber: PT. Deli Baja Adi Ananta, 2024

Kondisi ini disebabkan oleh iklim organisasi yang kurang mendukung kenyamanan serta ketenangan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut tercermin dari minimnya dukungan antar rekan kerja, bahkan dalam beberapa kasus terdapat kecenderungan untuk saling menyalahkan. Selain itu, terdapat karyawan yang dinilai kurang dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugasnya, terutama bagi mereka yang memiliki keterkaitan dalam pekerjaan tim. Di samping itu, beberapa karyawan tidak diberikan kewenangan untuk mengambil keputusan secara mandiri dan diharuskan menunggu persetujuan dari rekan kerja yang lebih senior.

Terkait dengan beban kerja, karyawan sering kali menghadapi tuntutan yang melebihi kapasitas mereka, sehingga menimbulkan tekanan dalam bekerja. Misalnya, karyawan di bagian pemasaran diberikan target penjualan yang sangat tinggi dan sulit untuk dicapai. Sementara itu, karyawan di divisi administrasi dituntut untuk menyelesaikan laporan dengan

lebih cepat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, dengan alasan perlunya evaluasi tambahan terhadap dokumen yang telah dibuat.

Dari aspek kepuasan kerja, sebagian besar karyawan mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja di perusahaan. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan ini antara lain lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapan, banyaknya regulasi yang harus dipatuhi, serta kompensasi yang dianggap tidak sebanding dengan beban tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **Pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan tidak dapat berfungsi secara optimal karena dalam beberapa periode, perusahaan tidak mampu mencapai target penjualan yang diharapkan, sehingga penjualan terus mengalami penurunan.
2. Iklim organisasi yang ada di perusahaan tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan yang diperlukan bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaan mereka.
3. Beban kerja yang diterima karyawan dianggap melebihi kemampuan mereka, sehingga menimbulkan tekanan dalam melaksanakan tugas.
4. Banyak karyawan yang mengungkapkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka di perusahaan, disebabkan oleh berbagai faktor yang ada.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan di dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Iklim Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Deli Baja Adi Ananta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor Iklim Organisasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja sebagai aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tambahan mengenai strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja, sehingga dapat memperkaya pemahaman akademik dan praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai referensi ilmiah dan bahan kajian tambahan bagi mahasiswa serta akademisi yang tertarik dalam penelitian terkait peningkatan kinerja karyawan melalui aspek organisasi dan manajerial.

4. Bagi Peneliti Mendatang

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi mahasiswa dan peneliti di masa depan yang ingin melakukan studi lebih lanjut terkait strategi peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam kaitannya dengan Iklim Organisasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja, sehingga dapat memperluas kajian di bidang ini.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Sagala (2021), iklim organisasi merupakan kumpulan karakteristik lingkungan kerja yang dinilai oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan berfungsi sebagai faktor utama yang mempengaruhi perilaku mereka. Definisi ini mengindikasikan bahwa ada seperangkat karakteristik internal yang dijelaskan oleh persepsi individu sebagai iklim organisasi. Sementara itu, Panuju (2021) menyebutkan bahwa indikator-indikator yang mencerminkan iklim organisasi yang mendukung mencakup hal-hal berikut:

1. Dukungan (*support*)
2. Ikutserta pengambilan keputusan
3. Kejujuran, percaya diri dan keandalan
4. Keterbukaan dan ketulusan
5. Berorientasi dan bergairah untuk menggapai kinerja yang tinggi.

1.6.2 Beban Kerja

Menurut Gulo dan rekan-rekan (2020), beban kerja merujuk pada total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau tim dalam jangka waktu tertentu, yang dapat dibedakan menjadi beban kerja fisik dan mental. Sementara itu, Busro (2020) mengidentifikasi beberapa indikator beban kerja yang mencakup hal-hal berikut:

1. Kuantitas kerja yang ditargetkan.
2. Kualitas kerja yang dituntut.
3. Jumlah jam kerja.

1.6.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Chaerudin dan rekan-rekan (2020), kepuasan kerja adalah respons emosional individu terhadap keadaan dan kondisi kerja, yang bisa berupa perasaan puas atau tidak puas. Perasaan ini muncul setelah karyawan membandingkan harapan mereka tentang apa yang seharusnya mereka peroleh dari hasil kerja dengan apa yang sebenarnya mereka dapatkan.

Chaerudin dan tim juga menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi pengukuran kepuasan kerja, antara lain:

1. Kondisi Kerja
Jika seluruh kebutuhan karyawan untuk bekerja terpenuhi dengan baik, maka kepuasan kerja akan terjadi.
2. Peraturan
Budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaan dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.
3. Kompensasi
Kompensasi dari pekerjaan yang seimbang dengan pekerjaan yang telah karyawan lakukan.
4. Peluang Promosi
Adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang di mana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikkan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.
5. Rekan Kerja atau Partner Kerja
Kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan kerja yang baik.

1.6.4 Pengertian Kinerja

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020), kinerja, yang juga dikenal sebagai performance atau prestasi kerja, merujuk pada hasil dan penampilan kerja yang dicapai oleh individu, baik dalam bentuk barang/produk maupun jasa. Kinerja ini biasanya dijadikan sebagai dasar untuk menilai karyawan atau organisasi terkait, mencerminkan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Semakin baik kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sementara itu, Wibowo (2022) menyebutkan beberapa metode pengukuran kinerja yang meliputi:

1. Produktivitas
Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara *input* dan *output* fisik suatu proses.
2. Kualitas
Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak dan cacat perunit, maupun ukuran eksternal seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan yang dikirim sesuai yang dijanjikan. Pada dasarnya ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.
4. *Cycle time*
Menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* menukur berapa lama sesuatu dilakukan.

1.7 Teori Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Hardjana (2019), iklim organisasi merupakan suatu strategi untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih produktif. Namun, penciptaan iklim organisasi tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan yang manusiawi di dalam organisasi.

1.8 Teori Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

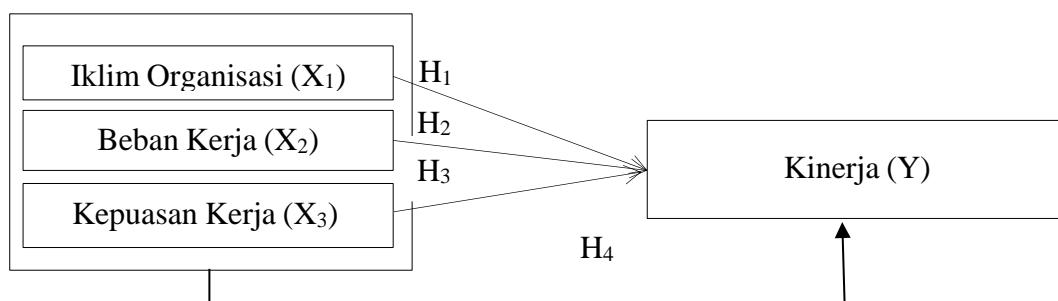
Menurut Vanchapo (2020), beban kerja adalah sejauh mana tubuh mampu menerima pekerjaan. Dari perspektif ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh individu harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan karyawan tersebut agar dapat memberikan kinerja yang memuaskan.

1.9 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang positif dan mencintai pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja di tempat kerja meliputi perasaan puas yang dialami karyawan berdasarkan hasil kerja, penempatan, perlakuan yang diterima, peralatan, serta suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaan cenderung lebih mengutamakan tugas mereka dibandingkan dengan imbalan, meskipun imbalan tetap memiliki peranan penting. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mampu memberikan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

1.10 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H₁ : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan.
- H₂ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan.
- H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan.
- H₄ : Iklim Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Deli Baja Adi Ananta Medan.