BAB I
PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki dedikasi yang tinggi agar dapat mendukung dan mendorong terwujudnya suatu kinerja yang maksimal, untuk itu sumber daya manusia harus dikelola dengan sedemikian rupa sehingga berdayaguna dan berhasilguna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi untuk dapat bersaing dan tetap mempertahankan usaha didalam persaingan bisnis yang kompetitif. Karena dunia bisnis pada saat ini sangat bergejolak, maka dalam hal ini sumber daya manusia berperan sebagai faktor penentu suatu keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi (Soekidjo, 2009:86).

Sumber daya manusia merupakan anggota untuk disaring dan dipilih untuk mendapatkan orang-orang (karyawan) yang tepat didalam iklim organisasi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, karyawan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) agar sumber daya manusia yang ada di lingkungannya menjadi kompetitif.Untuk menciptakan lingkungan yang kompetitif diperlukan adanya suatu komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi penting oleh karyawan dan mampu diselesaikan tepat waktu dapat menimbulkan rasa puas dan menciptakan kepercayaan diri yang tinggi.

Perusahaan juga sangat memperhatikan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan karyawan dan hubungan antar devisi atau bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal yang paling penting bagi perusahaan.

Segala aktivitas perusahaan saling berinteraksi satu dengan yang lain. Untuk mencapai tujuan perusahaan, agar dapat bertahan maka koordinasi didalam maupun diluar perusahaan harus dilaksanakan dengan baik agar mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.Dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain baik tingkat nasional maupun internasional perusahaan harus mampu melakukan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik, perusahaan harus dapat adaptif terhadap perubahan globalisasi dalam dunia bisnis.Terkait dengan hal tersebut, iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Sitorus, 2017:1).

Menurut Wirawandalam Ni Luh Putu S. dkk, (2013:234) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi. Yang termasuk dalam iklim organisasi yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen (Stringer, 2002). Selain iklim organisasi, Stevani dan Jafar (2017:335) menyatakan bahwa efikasi diri juga

berpengaruh terhadap kinerja. Efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Efikasi diri juga dapat ditinjau dari pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal dan keadaan fisiologis (Lunenberg, 2011:36).

Kondisi diatas juga terjadi pada Perumnas Regional VI Surabaya. Sebagai badan usaha milik pemerintah yang bergerak dibidang pembangunan pemukiman dan perumahan yang terletak di Kota Surabaya.Senantiasa menuntut karyawan untuk mempunyai performa kinerja yang tinggi. Selain itu, Perumnas memiliki visi yakni menjadi pengembang pemukiman dan perumahan di Indonesia dengan kualitas yang baik dan harga terjangkau. Hal ini pula yangmenuntut karyawan untuk senantiasa meningkatkan kualitas kinerjanya. Namun, terkait peningkatan kinerja karyawan, Perumnas Regional VI Surabaya disinyalir belum memberikan iklim organisasi yang nyaman untuk bekerja. Selanjutnya, efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan masih belum optimal, sehingga karyawan tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk menyelesaikan masalah dan tugas yang diberikan oleh atasan secara tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Perumnas Regional VI Surabaya dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Efikasi

DiriTerhadap Kinerja Karyawan Perumnas Regional VI Surabaya".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok pikiran yang dituangkan di dalam latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumnas Regoinal VI Surabaya?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumnas Regional VI Surabaya?
3. Apakah iklim organisasi dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumnas Regional VI Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumnas Regoinal VI Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumnas Regional VI Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumnas Regional VI Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat :

1. Manfaat Teorities
   a. Bagi Universitas, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan karya ilmiah yang menambah kepustakaan serta dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa generasi penerus sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian yang selanjutnya.
   b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia, terutama pada bidang yang dikaji.

2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wacana dan pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil keputusan dan menetapkan kebijakan terkait Iklim Organisasi dan efikasi dirisehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
   b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat memberikan pengalaman belajar yang menumbuhkan kemampuan dan keterampilan dalam hal penelitian, serta diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan pertimbangan bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya.

HALAMAN DI KOSONGKAN