

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lingkungan dalam suatu pekerjaan merupakan salah satu faktor terpenting dalam bekerja, karena lingkungan kerja sangat menunjang kenyamanan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dan juga lingkungan tersebut yang akan membentuk pola pikir dan cara bersikap kita dalam menjalani atau melakukan suatu pekerjaan.

Sebuah lingkungan akan terbentuk dengan sendirinya tanpa kita minta, semua tergantung dari orang-orang yang bekerja di suatu perusahaan tersebut. Atasan menjadi salah satu contoh yang patut ditiru untuk semua karyawannya dalam bekerja, karena apapun yang atasannya lakukan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja dari karyawan-karyawannya.

Kondisi kinerja karyawanpun akan bisa terlihat dari situasi lingkungan itu sendiri. Hal tersebut bisa disebut sebagai iklim organisasi yang artinya adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Dan juga sebuah konsep yang menunjukkan suasana internal sebuah lingkungan suatu organisasi yang dirasakan karyawan atau anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu tokoh yang memaparkan tentang iklim organisasi adalah Steers dalam Sobirin (2015) yang mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, memengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat

karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Lalu Steers juga mengutarakan ada beberapa dimensi dalam iklim organisasi seperti struktur, tanggung jawab, penghargaan, dan lain-lain. Dari sini bisa dilihat bahwa lingkungan suatu organisasi sangat memengaruhi kualitas kinerja dari anggota atau karyawan tersebut.

Iklim Organisasi dapat dipahami sebagai satu rangkaian dimana kondisi organisasi bersifat obyektif serta individual yang bersifat subyektif. Juga dapat dipahami bahwa konsep iklim organisasi memiliki kecenderungan ke arah psikologi sosial, karena iklim organisasi berusaha memahami antara manusia dengan lingkungannya. Berbeda dengan konsep budaya organisasi yang memiliki kecenderungan ke arah ilmu antropologi dan ilmu sosiologi. yang bisa diartikan manusia menjadi bagian dari lingkungan tersebut sehingga tidak dapat dipisahkan.

Indrasari mengungkapkan terdapat tiga aspek pengukuran kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas kerja, produktivitas, dan tanggung jawab. Afandi juga mengungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yang terdiri atas sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*)

Perum Perhutani adalah BUMN yang memiliki tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan perencanaan, pengurusan, pengusahaan dan perlindungan hutan di wilayah kerja. Perusahaan ini memiliki beberapa bidang bisnis seperti bidang wisata, bidang agroforestry, dan sagu papua.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dilihat bahwa lingkungan organisasipun juga mampu memengaruhi kinerja karyawan yang dimana pada

umumnya seseorang memiliki pengaruh besar terhadap kemajuan organisasi. Oleh karena itu, peneliti ingin mengangkat masalah ini sebagai bahan pembuatan skripsi dengan judul “Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani KPH Malang”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah dimensi iklim organisasi yang terdiri atas Keadaan Lingkungan Fisik (X1), Keadaan Lingkungan Sosial (X2), Pelaksanaan Sistem Manajemen (X3), Produk (X4), Konsumen, Klien, Nasabah yang dilayani (X5), Kondisi Fisik dan Kejiwaan Anggota Organisasi (X6) dan Budaya Organisasi (X7) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Malang?
2. Apakah dimensi iklim organisasi yang terdiri atas Keadaan Lingkungan Fisik (X1), Keadaan Lingkungan Sosial (X2), Pelaksanaan Sistem Manajemen (X3), Produk (X4), Konsumen, Klien, Nasabah yang dilayani (X5), Kondisi Fisik dan Kejiwaan Anggota Organisasi (X6) dan Budaya Organisasi (X7) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Malang?
3. Dimensi iklim organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Malang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dimensi iklim organisasi yang terdiri dari keadaan Lingkungan Fisik (X1), Keadaan Lingkungan Sosial (X2), Pelaksanaan Sistem Manajemen (X3), Produk (X4), Konsumen, Klien, Nasabah yang dilayani (X5), Kondisi Fisik dan Kejiwaan Anggota

Organisasi (X6) dan Budaya Organisasi (X7) baik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Malang.

- b) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh dimensi iklim organisasi yang terdiri dari Keadaan Lingkungan Fisik (X1), Keadaan Lingkungan Sosial (X2), Pelaksanaan Sistem Manajemen (X3), Produk (X4), Konsumen, Klien, Nasabah yang dilayani (X5), Kondisi Fisik dan Kejiwaan Anggota Organisasi (X6) dan Budaya Organisasi (X7) baik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Malang.
- c) Untuk mengetahui dimensi iklim organisasi yang berperan dominan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Malang.

2. Manfaat Penelitian

a) Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, peneliti bias menambah serta mengembangkan teori yang didapat dari pembelajaran di kampus juga untuk melatih berpikir logis tentang teori yang didapat agar mampu diterapkan dalam dunia kerja.

b) Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, nantinya hasil dari penelitian akan bias menjadi masukan serta menjadi suatu pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan mengelola sumber daya manusia terutama tentang dimensi iklim organisasi.

c) Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini pihak universitas akan mendapat tambahan referensi mengenai manajemen sumber daya manusia terutama tentang dimensi iklim organisasi.