I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan menjaga stabilitas produksinya. Dibutuhkan adanya perencanaan strategik yang inovatif yang dapat menjadi pembeda atau karakteristik dari perusahaan, yang akan membuat tujuan-tujuan perusahaannya tercapai dengan baik. Perusahaan-perusahaan yang siap berkompetisi dalam persaingan bisnis yang begitu kuat ini harus memiliki manajemen yang efektif dimana para karyawan didalamnya memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja sendiri sebagai upaya menciptakan manajemen yang efektif, memerlukan dukungan karyawan yang terampil, kreatif dan berkompeten dibidangnya.

Pembinaan karyawan menjadi hal utama mengingat dewasa ini sumber daya manusia bukan lagi dipandang sebagai sumber daya saja, tetapi lebih berupa modal atau aset yang sangat berpengaruh bagi perusahaan atau organisasi. Masalah sumber daya masih tetap mendapat perhatian bagi organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan ditengah tuntutan era globalisasi yang semakin mendalam ke berbagai lapisan masyarakat dimana hal tersebut menciptakan iklim persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia memegang peran utama

dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apa pun bentuknya dimana hal itu memberi gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Konsep mengenai ilmu manajemen dari waktu ke waktu selalu berusaha dikembangkan dengan tujuan untuk dapat memaksimalkan *input* atau laba dan mengoptimasikan *output* atau pengeluaran. pada saat ini perkembangan teknologi industri sudah semakin canggih dan serba otomatis juga serba komputerisasi.

Sumber daya manusia perlu diperhatikan dan menjadi hal utama yang memerlukan pengelolaan serius serta dukungan dari sistem manajemen yang baik agar dapat mengikuti perkembangan teknologi tersebut. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja, sehingga masalah kinerja karyawan merupakan masalah utama dan dominan bagi segala bentuk organisasi karena kinerja dari organisasi atau perusahaan sangat bergantung kepada kinerja para karyawannya dan kinerja dalam sebuah organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor iklim organisasi atau *organization climate* memegang peranan yang cukup penting. Iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tidaklah mudah untuk dibangun. Menurut Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Menurut Simamora (2004:81) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya

Di dalam menciptakan keadaan iklim yang baik, perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dituntut mampu mengelola iklim organisasi yang baik dan sehat dimana dengan itu diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan sehingga kinerja pun dapat terjaga dengan baik. Semua hal tersebut dikarenakan kuatnya pengaruh iklim organisasi terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja. Sifat manusia yang akan dimunculkan dalam perilaku bekerja dipengaruhi oleh iklim dimana tempat mereka bekerja.

Davis dan Newstrom (200:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Sementara Owens (dalam Wirawan, 2007) mengatakan:

“ Iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya.”

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi tersebut serta perilaku anggota didalamnya. Iklim organisasi berhubungan erat dengan perilaku, namun masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja yaitu etos kerja. Pemimpin organisasi tidak hanya harus menciptakan sebuah iklim organisasi yang baik dan sehat, tetapi juga menciptakan iklim yang mampu mendorong terciptanya etos kerja yang baik dalam diri setiap karyawan.

Etos kerja adalah konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga Yousef (2000). Etos kerja sendiri berasal dari bahasa yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain, etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya(Khasanah:2004).

Pengertian dari kinerja sendiri adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Tika (2006:121).

Menurut Rivai dan Basri (2005:14) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Penjelasan yang tidak jauh berbeda disampaikan oleh Hakim (2006) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

PT Fajar Rizki Persada adalah Badan Usaha Swasta yang didirikan pada tanggal 20 September 2006. Perusahaan ini sudah berdiri selama 10 tahun, dan sudah banyak perusahaan yang bekerja sama dengan PT Fajar Rizki Persada, contohnya adalah PT KAI, PT Anisa Surya Kencana dan perusahaan lainnya yang bergerak dalam bidang konstruksi. PT Fajar Rizki Persada merupakan perusahaan yang menyediakan jasa pengadaan barang pendukung dalam kegiatan proyek-proyek konstruksi dan lain-lain. PT Fajar Rizki Persada juga membantu perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi (*General Contractor*) melalui pengadaan berbagai material dan alat pendukung seputar proyek-proyek konstruksi mulai dari material konstruksi, perlengkapan keselamatan, alat bantu proyek dan lainnya. PT Fajar Rizki Persada juga menyediakan jasa konsultan bisnis dan manajemen.

Pada PT Fajar Rizki Persada yang bergerak didalam bidang konstruksi dan penyediaan alat bantu proyek di dalam skala besar, seperti pembangunan rel kereta api dan gorong-gorong. Hal yang terpenting yang harus diperhatikan

didalam target pencapaian pembangun rel kereta api dan gorong-gorong adalah terciptanya iklim organisasi yang baik di dalam perusahaan tersebut. Salah satu indikator dari terbentuknya iklim organisasi yang baik adalah berjalannya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Manajer lapangan yang bertugas mengawasi dan memberikan arahan kepada para karyawan..

Pengarahan serta pengawasan yang kurang diberikan terhadap karyawan mengenai tanggung jawab membuat karyawan PT Fajar Rizki Persada tidak memperhatikan tanggung jawab pekerjaanya terhadap target penyelesaian kontrak, dapat dilihat target penyelesaian kontrak tidak terealisasi dengan baik pada tabel 2.

Selain Iklim organisasi yang perlu diperhatikan pada PT Fajar Rizki Persada adalah etos kerja yang ada didalam diri karyawan. Salah satu indikator etos kerja adalah kedisiplinan. Pengarahan serta pengawasan terhadap kedisplinan kurang diberikan terhadap karyawan mengenai semangat kerja dan kedisiplinan membuat karyawan PT Fajar Rizki Persada tidak memperhatikan Semangat kerja dan kedisiplinan. Dapat dilihat dari realisasi target pencapaian penyelesaian kontrak pada tabel 2. Tingkat absensi yang tinggi yang terjadi, tingkat absensi dapat dilihat pada tabel 3.

Berdasarkan latar belakang bahwa iklim organisasi yang salah satu indikatornya tanggung jawab dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Fajar Rizki Persada iklim organisasi dan etos kerja memiliki hubungan satu sama lain dalam meningkatkan kinerja karyawan..

Tabel 1. Jumlah Total Karyawan PT. Fajar Rizki Persada

No	Bagian karyawan	Jumlah Karyawan
1	Tenaga Ahli	7
2	Tenaga Teknis	8
3	Tenaga Bagian Keuangan	6
4	Tenaga Administrasi	7
5	Tenaga Mekanik	8
6	Tenaga Kerja Staff	9
7	Tenaga Kerja Buruh	30
Total		75

Sumber:PT. Fajar Rizki Persada, 2015

Tabel 2.Realisasi Target Pencapaian Bangunan dan Penyelesaian Kontrak Jalan Kereta Api 2004-2015

No	Tanggal Awal Kontrak	Tanggal selesai kontrak	Target	Realisasi
1	**April 2004**	**Juni 2005**	**100%**	**98,05%**
2	**Oktober 2006**	**November 2006**	**100 %**	**99,10%**
3	**Oktober 2007**	**Oktober 2008**	**100%**	**86,70%**
4	**Juli 2008**	**Agustus 2009**	**100%**	**99,45%**
5	**Februari 2009**	**September 2010**	**100%**	**87,55%**
6	**Agustus 2010**	**Desember 2011**	**100%**	**99,05%**
7	**Maret 2011**	**Oktober 2012**	**100%**	**93,80%**
8	**September 2012**	**September 2013**	**100%**	**87,09%**
9	**Januari 2014**	**Agustus 2015**	**100%**	**78,03%**

Sumber:PT. Fajar Rizki Persada, 2015

Tabel 2 diatas menunjukan PT Fajar Rizki Persada mengalami realisasi target penyelesaian kontrak terbaik pada tahun 2008 yaitu sebesar 99,45%, dan target pencapaian paling rendah pada tahun 2015 yaitu sebesar 78,03%.

Hal ini disebabkan karena beberapa faktor salah satunya yaitu karyawan mangkir dari kerjanya, berikut adalah tabel absensi karyawan PT Fajar Rizki Persada.

Tabel 3.Tingkat Absensi Karyawan PT Fajar Rizki Persada Pada bulan Oktober 2014-Agustus 2015

Bulan	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
Oktober	2014	26	208	8	0,038 %
November	2014	25	200	7	0,035%
Desember	2014	22	176	7	0,039%
Januari	2015	24	192	10	0,052%
Februari	2015	23	184	8	0,043%
Maret	2015	26	208	9	0,043%
April	2015	25	200	8	0,040%
Mei	2015	22	176	10	0,058%
Juni	2015	25	200	11	0,055%
Juli	2015	19	152	15	0,098%
Agustus	2015	24	192	9	0,046%
Rata-rata					0,045%

Sumber:PT Fajar Rizki Persada, 2015

Tabel 3 merupakan tingkat absensi karyawan PT Fajar Rizki Persada pada tahun 2015, tabel tersebut berisi jumlah hari kerja, total hari kerja selama satu bulan, jumlah absensi selama satu bulan dan tingkat absensi (Hasibuan, 2013). PT Fajar Rizki Persada sesuai dengan UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah 8 jam per hari, dimulai dari pukul 08.00 hingga pukul 16.30 WIB, dipotong jam istirahat pukul 12.00-13.00.

Jumlah hari absen = Jumlah hari ketidakhadiran pegawai selama 1 bulan.

Jumlah hari kehadiran = Total hari kerja – Jumlah hari absen.

Persentase Tingkat Kehadiran $= \frac{Jumlah\ Hari\ Kerja}{Total\ Hari\ Kerja} \times 100$

Tingkat absensi $= \frac{Jumlah\ Hari\ Absen}{Total\ Hari\ Kerja} \times 100$

Tabel 1.3 diatas menunjukan tingkat absensi pada bulan Oktober 2014 sampai dengan Agustus 2015. Keterangan tersebut memperlihatkan data absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli 2015 yaitu sebesar 0,098% sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan November 0,035%. Toleransi absesi yang diberikan sebesar 10 % PT Fajar Rizki Persada kepada karyawan, apabila karyawan tidak hadir bekerja dikarenakan sakit atau izin, perusahaan akan memberikan sanksi yang tegas yang diberikan kepada karyawan yang bolos, agar karyawan tidak mengulangi dan melanggar aturan yang telah ada pada PT Fajar Rizki Persada, selain itu sanksi tegas juga dapat mendidik para karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja, menghargai aturan yang ada serta bertanggung jawab terhadap pekerjaanya pada PT Fajar Rizki Persada. Dilihat dari tingkat absensi dengan rata-rata 0,045% pada bulan Oktober 2014 sampai dengan bulan Agustus 2015 dikatakan cukup tinggi, Karena PT Fajar Rizki Persada menginginkan kehadiran karyawan mencapai 100%.

Tabel 4.Daftar Gaji dan Insentif Karyawan PT Fajar Rizki Persada Bulan Agustus 2015.

No	Jabatan	Masa Kerja (Dalam tahun)	Gaji Pokok	Tunjangan	Lembur
1	Tenaga ahli	8	4.500.000	350.000	400.000
2	Tenaga teknis	4	4.000.000	350.000	400.000
3	Tenaga ahli	5	5.000.000	300.000	450.000
4	Tenaga teknis	3	4.000.000	350.000	400.000
5	Accounting	3	2.750.000	175.000	275.000
6	Accounting	3	3.000.000	200.000	330.000
7	Adm	4	2.500.000	150.000	250.000
8	H.accounting	10	4.750.000	375.000	430.000
9	Adm	3	2.500.000	150.000	170.000
10	Staff	2	1.750.000	135.000	200.000
11	Staff	2	1.250.000	150.000	175.000
12	Staff	2	1.500.000	150.000	165.000

Sumber :PT Fajar Rizki Persada 2015

Tabel 4 diatas menunjukan daftar gaji dan insentif karyawan, pada tabel dapat dilihat adanya selisih imbalan yang kurang adil terhadap karyawan pada bagian staff. Menurut Davis (2001: 25) iklim organisasi mempunyai indikator salah satunya yaitu imbalan yang adil. Imbalan yang adil adalah upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yaitu pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan, dan standar pengupahan komunitas.

Penyebab mangkir kerjanya karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya target penyelesaian kontrak adalah tingkat absensi yang kurang baik, dan itu disebabkan oleh pemberian insentif yang kurang adil.

Tabel 5. Daftar Jenjang Pendidikan PT Fajar Rizki Persada

No	Pendidikan	Jumlah Orang
1	S – 2	2
2	S – 1	20
3	D3	18
4	SMA	30
5	SMP	5
Total Karyawan		75

Sumber : PT. Fajar Rizki Persada, 2015

Pada tabel 5 menunjukkan tentang jenjang pendidikan karyawan PT. Fajar Rizki Persada, dapat dilihat karyawan yang berpendidikan S2 berjumlah 2 orang, 20 orang yang berpendidikan S1, 18 orang yang berpendidikan D3, 30 orang yang berpendidikan SMA, 5 Orang yang berpendidikan SMP, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Fajar Rizki Persada didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **"Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fajar Rizki Persada".**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas penulis adalah

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar

Rizki Persada?

2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fajar Rizki Persada ?
3. Apakah iklim organisasi dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Fajar Rizki Persada ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Fajar Rizki Persada.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Fajar Rizki Persada.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Rizki Persada.

b. Manfaat Penelitian

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi PT Fajar Rizki Persada mengenai pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja.
2. Sebagai bahan referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja.