

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan maksimal guna meningkatkan kekayaan pemilik saham, oleh karenanya perusahaan dituntut untuk melakukan produktivitas tinggi dengan mutu yang baik. Selain modal, sarana dan prasarana, teknologi, peraturan yang berlaku, di perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus dalam mempengaruhi pada kinerja karyawannya. Adapun indikator dari sumber daya manusia dapat ditunjukkan seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, rekrutmen, dan komitmen organisasi. Selain itu, tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan dan keterampilan merupakan nilai-nilai yang perlu diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka merupakan tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan perusahaan dan semua pihak yang terlibat di dalamnya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Seiring pengertian yang disampaikan oleh Mangkunegara (2007:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja adalah pemberian motivasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penjelasan diatas, menurut Mulyasa (2003:112) berpendapat motivasi adalah suatu tenaga penarik atau pendorong yang menyebabkan timbulnya tingkah laku menuju suatu tujuan tertentu. Seorang karyawan yang bersungguh-sungguh serta mempunyai niat sebab ada suatu hal keinginan yang ingin dicapainya akan memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi tercapainya tujuan.

Selain itu, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Davis (2002:21) mengemukakan iklim organisasi sebagai lingkungan manusia dimana para karyawan organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Terbentuknya sebuah iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh seluruh perilaku yang ada dalam organisasi.

Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Organisasi selamanya unik, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya.

Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng (sejalan). Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

PT. Synergi Ravelino wisata tour & travel adalah salah satu biro perjalanan wisata yang tergabung dalam Asosiasi Industri Pariwisata (ASITA) dan kamar dagang Indonesia (KADIN). Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya bergerak di bidang jasa pariwisata baik domestik maupun internasional. Dalam hal ini produk yang ditawarkan adalah pelayanan untuk mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan kedatangan dan keberangkatan, baik berupa transportasi laut,

darat, udara maupun pengurusan dokumen-dokumen pelayanan serta *guiding* ke daerah pariwisata diseluruh Indonesia.

Atas dasar uraian diatas penulis berupaya untuk mencoba melakukan penelitian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel dalam hal pemberian motivasi dan iklim organisasi dengan judul: **Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka diperoleh identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pemberian motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel ?
2. Apakah iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel ?
3. Apakah pemberian motivasi dan iklim organisasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel ?

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas pemberian motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana hubungan pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel ?
2. Bagaimana hubungan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel ?
3. Bagaimana hubungan pemberian motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel.
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel.
3. Pengaruh pemberian motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel ataupun bagi pihak lain, yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran, khususnya pengaruh pemberian motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi instansi, khususnya di lingkungan PT. Synergi Ravelino Wisata Tour & Travel dalam menerapkan kebijakannya sehingga menjadi lebih baik.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi pihak lain, guna dikembangkan selanjutnya, sehingga dapat berdampak baik dan bersifat praktis maupun teoritis.