

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak harus ada pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan ilmu dan teknologi. Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan tugas-tugasnya. Namun, selain sumber daya manusia yang menjadi faktor utama dalam berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan, faktor lain yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yaitu kualitas sumber daya manusianya itu sendiri.

Dalam suatu perusahaan ada banyak sekali faktor yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut. Tidak hanya berasal dari sumber dayanya saja, tetapi iklim organisasi juga mempengaruhi kinerja dari para karyawan. Hubungan yang terjalin di lingkungan kerja baik hubungan dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan juga merupakan penentu kinerja karyawan. Keadaan lingkungan kerja yang menyenangkan perlu diperhatikan agar dapat menjalin kerjasama yang saling menguntungkan. Jika iklim organisasi sudah terjalin atau tercipta dengan baik maka karyawan tidak memiliki tekanan dalam mengerjakan tugasnya karna lingkungan kerjanya memiliki suasananya yang nyaman dan *positif vibe*, sehingga karyawan

dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan penuh dengan tanggung jawab.

Sudah pasti setiap perusahaan akan berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dan melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bertahan dan berkembang serta memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Tidak hanya menunggu hasil, tapi perusahaan harus tau apa yang dibutuhkan dan apa yang menjadi kendala karyawan dalam pekerjaannya. Sehingga karyawan merasakan kepedulian perusahaan dan merasakan nyaman dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya 5S, karena budaya 5S merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan dalam menggunakan, merawat, dan menjaga fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sebagai penunjang karyawan dalam bekerja.

Bekerja dengan keadaan tata ruangan yang rapi, bersih, dan nyaman tentu akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Oleh karena itu pentingnya kesadaran karyawan dalam menjaga dan merawat fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sebagai sarana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tingkat kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menjaga, merawat fasilitas unit yang belum maksimal dapat

menyebabkan kinerja karyawan berkurang sebab keadaan dan tata ruang unit tidak baik. Oleh karena itu, perlunya meningkatkan kesadaran karyawan dalam sama-sama menjaga dan merawat fasilitas yang ada agar perusahaan pun mampu memberikan feedback yang baik untuk karyawan.

Budaya 5S menjadi salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia menjadi lebih baik melalui aspek perubahan sikap dan perilaku. Perubahan yang diharapkan adalah perubahan ke arah yang lebih baik dengan cara memperbaiki pola pikir, pola kerja, serta pola sikap dan perilaku.

Kaizen sendiri merupakan istilah bahasa Jepang Kai berarti perubahan dan Zen berarti baik. Jadi, Kaizen adalah perubahan ke arah yang lebih baik. Mencapai lebih baik dengan bertumpu pada manusia. Manusia yang menggerakkan perubahan untuk menjadi lebih baik. Budaya Kaizen mempunyai beberapa point dalam penerapannya diantaranya : Budaya 5S (seiri, seiton, seiso, seikatsu, dan shitsuke). Budaya ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang rapi dan nyaman sehingga efektivitas pekerja dapat meningkat.

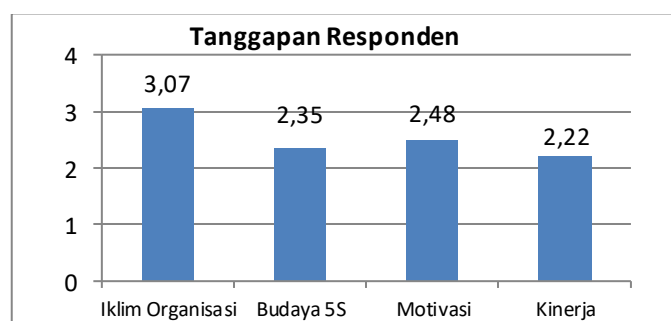
Motivasi dalam suatu perusahaan atau organisasi juga salah satu faktor penting diperhatikan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Hal tersebut merupakan cara utama untuk membentuk kinerja yang maksimal. Hal ini dapat dilihat bagaimana

karyawan semangat dan memiliki tanggung jawab serta mampu mengatasi kesulitan yang sedang dihadapi di unit.

Masalah motivasi pada perusahaan harus diperhatikan serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam suatu perusahaan, motivasi tentu harus hadir ditengah-tengahnya agar kinerja karyawan tidak menurun dari hari ke hari sehingga kinerja karyawan tetap terjaga dalam mencapai tujuan perusahaan.

biMBA AIUEO merupakan bagian dari Yayasan Pengembangan Minat Baca Anak yang bergerak dalam bidang pendidikan non-formal dengan menciptakan suatu metode untuk melatih dan mengembangkan MINAT Baca dan MINAT Belajar anak, utamanya untuk anak-anak usia dini (usia 3 – 6 tahun). Metode tersebut dinamakan MBA-AIUEO.

Oleh karna itu, berdasarkan beberapa pernyataan diatas, maka penulis melakukan prasurvey terhadap 22 karyawan biMBA AIUEO. Dari hasil prasurvey tersebut penulis memperoleh hasil yang dapat dijelaskan dalam gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2021

**Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya 5S, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan biMBA AIUEO**

Berdasarkan gambar diatas dapat diperoleh hasil tanggapan responden dengan mengacu pada tabel interpretasi 3.3 yaitu variabel iklim organisasi sebesar 3,07 yang menunjukkan bahwa iklim organisasi baik, selanjutnya variabel budaya 5S sebesar 2,35 menunjukkan bahwa budaya 5S tidak baik, dan tanggapan responden untuk motivasi sebesar 2,48 menunjukkan penerapan motivasi rendah. Kemudian tanggapan responden untuk kinerja sebesar 2,22 artinya menunjukkan tidak baik.

Berdasarkan data-data diatas dapat disimpulkan adanya masalah yang terjadi mengenai penerapan Iklim Organisasi, Budaya 5S, Motivasi yang ada di biMBA AIUEO, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya 5S, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan biMBA AIUEO di Jakarta Timur”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Iklim organisasi karyawan biMBA di Jakarta Timur yang tinggi belum mampu mendorong kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan rendah.
2. Budaya 5S karyawan yang tidak baik namun kinerja juga rendah.

3. Motivasi karyawan biMBA yang rendah berdampak pada kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan biMBA rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam kajian ini penulis hanya membatasi masalah iklim organisasi, budaya 5S, motivasi terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO di Jakarta Timur.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikembangkan diatas, perumusan masalah dalam ini adalah :

1. Apakah iklim organisasi, budaya 5S, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO di Jakarta Timur?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO di Jakarta Timur?
3. Apakah budaya 5S berpengaruh terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO di Jakarta Timur?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO di Jakarta Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di biMBA AIUEO sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, budaya 5S, motivasi terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya 5S terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi di Universitas Darma Persada.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui

iklim organisasi, budaya 5S, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

### 3. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan yang berguna bagi penulis tentang iklim organisasi, budaya 5S, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.