

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas perusahaan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi, professional yang mampu memberikan sumbangan yang berarti bagi perusahaan. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknik operasional jalannya perusahaan. Iklim organisasi dan prestasi kerja seorang karyawan pada perusahaan dewasa ini sangat erat kaitannya dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Untuk itu karyawan memerlukan prestasi kerja sesuai dengan bidang tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, dan iklim organisasi yang erat kaitannya dalam proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara semua anggota organisasi. Dengan demikian, bila iklim organisasi yang harmonis terwujud maka dapat mewujudkan prestasi kerja yang semakin baik pada diri karyawan.

Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dalam rangka meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan. Salah satu kelemahan yang dapat menyebabkan prestasi kerja dan produktivitas terganggu adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga dapat mempengaruhi

penurunan prestasi kerja karyawan. Demi mencegah terjadinya hal yang sifatnya krusial pada prestasi suatu organisasi, atasan atau manajer perlu memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam organisasi.

Prestasi kerja disebut juga kinerja pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada 'prestasi' dalam bahasa Inggris yaitu kata *achievement* yang berarti mencapai. Kata tersebut berasal dari kata '*to achieve*' maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi pencapaian atau apa yang dicapai (Ruky, 1997:15). Menurut Hasibuan (2001:34) prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang ataupun jasa dan juga dapat berupa penghargaan serta kenaikan pangkat. Jika yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan prestasi kerjanya baik, sebaliknya jika yang dihasilkan buruk, atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan prestasi kerjanya buruk.

Salah satu variabel yang mempengaruhi baik buruknya prestasi kerja suatu organisasi adalah iklim yang ada pada organisasi atau biasa disebut iklim organisasi. Seperti yang dikatakan Sinungan (2003:64) bahwa iklim organisasi yang sehat dapat mendorong keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun dari pihak pengusaha sehingga dalam rangka menciptakan ketentraman dan kelangsungan usaha dalam rangka peningkatan prestasi kerja karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai iklim organisasi yang berbeda satu sama lain. Iklim

organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dikatakan sebagai lingkup organisasi. (www.freewebs.com).

Iklim organisasi seperti yang dinyatakan Davis dan Newstrom (2001:25) merupakan kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Dapat dikatakan pula bahwa iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja organisasi meningkat. Dalam menciptakan iklim organisasi memerlukan hubungan yang harmonis antara sesama pekerja. Hubungan sosial mencakup komunikasi baik vertikal maupun horizontal, dan kejelasan tugas yang diemban oleh masing-masing pekerja. Dengan kata lain, iklim organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan, tradisi, dan asumsi yang diberikan kepada para karyawan, baik yang diekspresikan maupun tidak diekspresikan. Penelitian tentang iklim organisasi yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Barkah (2002:44) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja suatu organisasi dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun iklim organisasi yang terdapat di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera dilihat dari segi *responsibility* (tanggungjawab) karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera sudah memiliki tanggungjawab yang baik dilihat dari tingkah laku karyawan dalam mengerjakan kewajiban yang diberikan

kepada mereka sesuai dengan tugas dan pekerjaan masing-masing dengan sebaik-baiknya dan selalu bersikap professional dalam melaksanakan fungsi yang ditugaskan kepada mereka. Tanggungjawab pimpinan dilihat dari gaya pimpinannya yang memperhatikan dan menanyakan keluhan atau masalah yang dihadapi karyawan selama bekerja. Dari segi *identity* (identitas) perasaan memiliki (*sense of belonging*) terlihat dari perasaan memiliki karyawan yang tinggi sehingga mereka akan berusaha menjaga sarana dan prasarana perusahaan dengan baik dan tidak menjelek-jelekan nama perusahaan mereka khususnya disini adalah karyawan asuransi Bumiputera. Dari segi *Warmth* (kehangatan) tampak dari lingkungan kerja yang nyaman serta sarana dan prasarana yang memadai seperti AC, tempat kerja yang bersih. Terlihat pula keramahan antar karyawan tanpa membedakan status sosial, pendidikan, dan suku serta agama. Begitu pula hubungan kerja yang tampak harmonis antara atasan dan bawahan dan juga antar karyawan, dengan demikian prestasi kerja karyawan meningkat secara signifikan karena didukung oleh sarana dan prasarana yang terdapat di asuransi Bumiputera. Dalam hal *Support* (dukungan) berupa perasaan saling menolong antar karyawan yang kurang karena mereka biasanya bekerja secara individu tidak secara kelompok. Dari segi *Conflict* (konflik) yang terdapat di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera sering disebabkan oleh adanya salah paham antara karyawan dan atasan dilihat dari gaya kepemimpinan manajer dan gaya komunikasi manejer dan karyawan yang kurang sehingga sering terjadi salah paham. Inilah beberapa contoh tentang iklim organisasi yang terjadi di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang. Secara umum iklim organisasi yang terdapat di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cukup

baik walaupun masih terdapat beberapa kekurangan. Tetapi masih dapat mewujudkan prestasi kerja yang lebih baik dari tahun ke tahun.

Salah satu perusahaan asuransi yang terdapat di Palembang yang dijadikan sebagai tempat penelitian yaitu asuransi Bumiputera. Sebagai salah satu perusahaan asuransi terbesar yang terdapat di Palembang. Perusahaan ini menarik untuk diteliti karena memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik pada setiap nasabah-nasabahnya. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan berlokasi di jalan Jenderal Sudirman Palembang. Perusahaan ini menjual berbagai polis yang diinginkan oleh nasabahnya. Sebagai salah satu perusahaan yang besar, pimpinan perusahaan harus bersikap bijak dalam mengelola divisi-divisi yang ada dibawahnya agar tidak memberikan dampak negatif pada prestasi kerja perusahaan. Berikut ini adalah pembagian divisi-divisi serta data jumlah karyawan yang ada di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang tahun 2011.

Tabel 1.1
Pembagian divisi dan jumlah karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama
Bumiputera Palembang Tahun 2011

Divisi	Jumlah Karyawan
Kepala Wilayah	1
Wakil Kepala Wilayah	1
Kabag. Pemasaran dan staf Pemasaran	4
Kabag. Psdm dan staf Psdm	5
Kabag. tehnik dan staf Tehnik	11
Kabag. Administrasi dan keuangan dan staf Administrasi dan keuangan	9
<i>Agen/sales</i>	60
jumlah	91

Sumber : Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Palembang

Dari tabel 1.1 bisa diketahui bahwa jumlah karyawan masing-masing divisi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera untuk tahun 2011. kepala wilayah berjumlah 1 orang, wakil kepala wilayah sebanyak 1 orang, di bawah wakil kepala terdapat kepala bagian yang terdiri dari 4 kepala bagian yaitu kepala bagian pemasaran berjumlah 1 orang, kepala bagian psdm berjumlah 1 orang kepala bagian tehnik berjumlah 1 orang, kepala bagian adm dan keuangan berjumlah 1 orang, terdapat pula staf-staf dari masing-masing divisi. Staf pemasaran sebanyak 3 orang. Staf psdm sebanyak 4 orang. Staf tehnik sebanyak 10 orang. Staf adm dan keuangan sebanyak 8 orang serta agen/sales asuransinya yang terdiri dari 60 orang.

Berikutnya tabel dibawah ini akan menerangkan prestasi kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera yang terjadi pada tahun 2010-2011. berdasarkan uang pertanggungan, surat permintaan, premi pertama, premi lanjutan tahun pertama, premi lanjutan, total premi. Dan juga memberitahukan cara perhitungan ratio, dan growth. Tabel selanjutnya menerangkan tentang hal tersebut.

Tabel 1.2
Prestasi kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Palembang Tahun 2010-2011

Berdasarkan	Realisasi Tahun 2010	Target Tahun 2011	Realisasi Tahun 2011	Ratio	Growth
Uang Pertanggungan	32,200,816	464,167,073	51,896,005	11.18	61.16
Surat Permintaan	1,833	3,338	2,870	85.98	56.57
Premi pertama	4,487,996	13,063,637	14,644,132	112.10	226.30
Premi lanjutan tahun pertama	1,864,533	3,469,241	2,469,810	71.19	32.46
Premi lanjutan	9,528,439	16,845,106	17,520,215	104,01	83.87
Total premi	15,880,968	33,377,984	34,634,157	103.76	118.09

Sumber : Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera

Dari tabel 1.2 menerangkan adanya peningkatan yang signifikan baik dari uang pertanggungan, surat permintaan, premi pertama, premi lanjutan tahun pertama, premi lanjutan, dan total premi dari tahun 2010 – 2011. peningkatan tersebut terlihat dari realisasi tahun 2011 yang melebihi realisasi tahun sebelumnya. Walaupun realisasi tahun 2011 tersebut ada yang tidak mencapai target tahun 2011, terlihat dari uang pertanggungan, surat permintaan, premi lanjutan tahun pertama tidak mencapai target tahun 2011. tetapi tingkat pertumbuhannya tinggi. Dengan demikian bisa dikatakan karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera berhasil menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Dan berikut cara perhitungan rasio dan growth pada prestasi kerja yang terdapat pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang, rasio dihitung berdasarkan pembagian antara realisasi tahun 2011 dengan target tahun 2010, sedangkan growth adalah perbandingan tingkat pertumbuhan antara realisasi tahun 2011 dan tahun 2010 dihitung dengan mengurangkan realisasi tahun 2011 dengan realisasi tahun 2010 kemudian hasilnya dibagi dengan realisasi tahun 2010.

Keseluruhan divisi pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga perlu diteliti lebih lanjut mengenai prestasi kerja karyawan dan untuk mengetahui apakah prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh iklim organisasi yang ada di perusahaan.

Atas pertimbangan bagaimana prestasi kerja sangat berpengaruh pada tujuan suatu organisasi dan bagaimanakah pengaruh faktor iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri. Maka dirumuskan judul untuk

penelitian ini yaitu “ Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diberikan dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengalaman dalam menerapkan disiplin ilmu yang di perolehnya khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian dilakukan hendaknya dapat memberi masukan bagi perusahaan untuk perkembangannya dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian yang dilakukan hendaknya dapat memberi informasi, resensi, dan pengetahuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

E. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus yang melakukan penelitian secara terperinci.

2. Lokasi Penelitian

Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera berlokasi di JL.Jenderal Sudirman Palembang

3. Populasi dan sampel

Populasi: terdapat 91 orang karyawan saat ini dan dapat mencukupi untuk memenuhi standar pemberian kuesioner kepada karyawan berkaitan tentang masalah yang diteliti.

Sampel: Pengambilan sampel dilakukan secara acak (*Random Sampling*) dari keseluruhan populasi yang ada. Peneliti mengambil 60% dari seluruh total populasi yaitu sebanyak 55 orang karyawan dari 91 orang karyawan untuk dijadikan sampel pada penelitian tersebut. Dari 55 orang karyawan tersebut dibagi menjadi dua bagian, yaitu 15 orang digunakan sebagai sampel uji coba instrumen penelitian dan 40 orang digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

4. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian.

Karyawan tetap yang bekerja di perusahaan Asuransi Bumiputera

b. Obyek Penelitian.

Pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan

5. Jenis data

a. Data Primer

Yaitu, Data yang diperoleh langsung dari Perusahaan Asuransi Bumiputera.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh bukan dari sumber pertama. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa data yang diperoleh mengutip dari data yang tersedia di perusahaan yang kemudian diolah kembali, seperti data yang diperoleh dari kuisisioner yang kemudian dipresentasikan, dan data-data lain yang berhubungan dengan penelitian itu.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan angket sehubungan dengan masalah yang diteliti

b. Wawancara

Wawancara yaitu dengan mengadakan wawancara langsung dengan karyawan-karyawan Asuransi Bumi Putera Cabang Palembang yang dianggap dapat memberi informasi yang di butuhkan dalam penelitian ini.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia didefinisikan sebagai sesuatu yang tertulis, tercetak atau terekam yang dapat dipakai

sebagai bukti atau keterangan. Adapun dokumentasi dalam penelitian ini berupa bukti-bukti dan keterangan yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian dari kegiatan operasional perusahaan

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh dihitung dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2004) kepada 40 orang karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera cabang Palembang untuk mengukur pendapat dan persepsi masing-masing individu bertitik tolak pada skala lima titik dari :

Tabel 1.3
Ukuran pendapatan Dan Persepsi Masing-Masing Individu

Skala	skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Dan kemudian akan diukur dengan menggunakan metode regresi sederhana dengan menggunakan program analisis SPSS Versi 12.00 adapun rumus regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bx$$

Dimana = Y = Prestasi kerja

X = Iklim organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

F. Sistematika Penulisan

Berikut uraian mengenai isi bagian inti penulisan dari penelitian ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan secara singkat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis dari hasil studi pustaka mengenai pengertian iklim organisasi, prestasi kerja karyawan serta uraian lainnya yang akan digunakan sebagai dasar pengolahan data.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan secara singkat mengenai perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, filosofi, misi, dan visi perusahaan, struktur organisasi, serta uraian tugas.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menganalisis dan membahas hasil dari kuesioner mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dianggap bermanfaat bagi perusahaan di masa mendatang.