

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia digunakan untuk menggambarkan pentingnya mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya sumber daya manusia diposisikan sebagai eksekutor ataupun penggerak dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rohilla (2017) dalam penelitiannya Goga, Terstena dan Jashari (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu disiplin ilmu dan fungsi manajemen yang berkaitan dengan perencanaan, pengembangan, pengaturan, dan pengawasan sumber daya manajemen di organisasi. Manajemen Sumber Daya manusia bertujuan dalam pengoptimalan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan memberikan kepuasan pada karyawan. Organisasi adalah entitas atau struktur yang dibentuk oleh individu atau kelompok dengan tujuan mencapai tujuan bersama. Organisasi dapat berupa perusahaan, lembaga pemerintah, organisasi non-pemerintah, institusi pendidikan, kelompok sosial, atau tim proyek. Tujuan utama pembentukan organisasi adalah untuk memfasilitasi kerja sama dan koordinasi antara anggota dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi menyediakan kerangka kerja yang terstruktur, membagi tugas dan tanggung jawab, mengatur aliran informasi, dan mengelola sumber daya agar efektif dan efisien.

Secara umum faktor yang bisa mempengaruhi tercapainya tujuan dari organisasi adalah adanya peran dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Peran tersebut dapat dilihat dari pencapaian kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi yang menggerakkan seluruh kegiatan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Rumawas (2021) Manajemen Kinerja adalah pengelolaan pencapaian hasil wujud yang efektif dan efisien dalam upaya pekerja, manajer untuk keberhasilan organisasi serta tujuan yang diinginkan tercapai. Sedangkan kinerja merupakan sebuah proses bagaimana pengelolaan pekerjaan sementara berlangsung untuk menuju pada kesuksesan. Kinerja atau disebut dengan *performance*, perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan dalam 2 melaksanakan strategi guna pengembangan sistem umpan balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya. Menurut Locke dan Latham (2013) kinerja adalah suatu konsep yang mencakup pencapaian tujuan, standar prestasi, dan kemampuan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditugaskan. Sehingga kinerja berperan besar dalam keberhasilan yang dicapai dalam suatu perusahaan yang akan membuat citra perusahaan tersebut semakin baik untuk dipandang meningkatkan semua

perangkat perusahaan. Aspek yang mempengaruhi salah satunya adalah iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Menurut penelitian Darmayanti (2019) Iklim organisasi yang kondusif sangat penting untuk menciptakan kinerja yang baik di suatu organisasi. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi iklim organisasi seperti budaya organisasi, komunikasi, dan kepemimpinan. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan kreatif, sedangkan komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian dan koordinasi antar karyawan. Kepemimpinan yang baik juga dapat memberikan arahan dan motivasi yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan iklim organisasi yang baik perlu menjadi perhatian utama bagi manajemen organisasi. Menurut penelitian Intifada (2013) iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Triastuti (2018).

Penelitian Wijayanto (2020), tentang peran Motivasi sebagai mediasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi memediasi hubungan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting

bagi organisasi untuk memprioritaskan pengelolaan iklim organisasi guna meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian lain tentang Kinerja dikaitkan dengan anteseda selain Iklim Organisasi yaitu *Self Efficacy*. *Self Efficacy* adalah Keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya merujuk pada kepercayaan bahwa individu tersebut mampu melakukan suatu tindakan atau mengatasi suatu situasi dengan sukses. Menurut Hadi (2023) keyakinan ini melibatkan keyakinan diri yang kuat dan optimisme terhadap kemampuan pribadi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam kata lain, keyakinan ini mencerminkan keyakinan bahwa individu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas yang cukup untuk berhasil dalam melakukan suatu tugas atau menghadapi tantangan tertentu. Kemudian adanya penelitian yang dilakukan berdasarkan dugaan sementara bahwa *Self Efficacy* dapat mempengaruhi kinerja. Dalam konteks kerja, individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Ini karena mereka lebih percaya diri dalam mengatasi tugas-tugas yang sulit dan menghadapi tantangan yang muncul. Selain itu, mereka juga cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang mereka hadapi.

Selain *Self Efficacy*, Motivasi dapat mendukung kinerja, Pada dasarnya motivasi merupakan hasrat atau dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga mendorong aktif menyelesaikan

berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta berkeinginan kuat akan keberhasilan.

Hasil dari riset terdahulu Kustrianingsih, Minarsih, dan Hasiholan (2016) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Rahmat *et al.*, (2020) pengaruh Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. Bisa disimpulkan bahwa adanya gap penelitian antara Iklim Organisasi terhadap. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian ini.

B. Rumusan masalah

Dari penjelasan dan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu:

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja?
4. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi?
5. Apakah Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja?
6. Apakah pengaruh Iklim Organisasi positif signifikan terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai mediator?

7. Apakah pengaruh *Self Efficacy* positif signifikan terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai mediator?

C. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah yang telah dituliskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi
5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja
6. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja dengan mediasi motivasi
7. Untuk menganalisis *Self Efficacy* terhadap Kinerja dengan mediasi Motivasi

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang harus digapai dalam susunan penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat terhadap suatu kegiatan perusahaan atau organisasi dengan tujuan menciptakan kinerja yang memuaskan dan dapat diimplementasikan bagi perusahaan atau organisasi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk memberikan informasi mengenai pengaruh Iklim Organisasi, *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap perilaku Kinerja sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan