BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam sebuah perusahaan, karena keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada teknologi dan modal, tetapi juga pada kualitas para pegawai yang melakukan semua kegiatan atau aktivitas perusahaan.Dalam era persaingan bisnis yang semakin sengit, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Di sebuah organisasi atau perusahaan pasti ada tujuan yang mereka inginkan. Sikap dan cara seseorang berperilaku bisa memengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. Hal ini bisa tercapai karena ada usaha atau upaya yang dilakukan oleh pelaku atau karyawan di tempat kerja. [1]

Organisasi adalah sistem di mana bagian-bagian dalam saling memengaruhi, sehingga jika satu bagian mengalami masalah, bisa memengaruhi bagian lainnya juga. Sehingga, sebuah organisasi bisa berjalan lancar selama para anggota perusahaan tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menentukan seberapa sehat sebuah organisasi di perusahaan tergantung pada beberapa faktor strategis, salah satunya adalah sumber daya manusia.Untuk memastikan organisasi tetap berjalan lancar dan bertahan lama, penting memiliki pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan

[1] Rahmawati, T. S., & Khoerunnisa, L. (2022). Kualitas kepemimpinan dalam menciptakan iklim komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Komunikasi Profesional, 6*(6). https://doi.org/10.25139/jkp.v6i6.5211

dengan baik dan berkelanjutan. Dalam situasi seperti ini, pemimpin harus mengelola karyawan agar kinerjanya mencapai tingkat yang terbaik. Tenaga kerja yang produktif harus mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, serta berkomunikasi dengan baik kepada atasan dan teman kerja. Ini bisa tercapai jika iklim organisasi disesuaikan dengan lingkungan kerja yang mendorong dan mendukung.

Iklim organisasi berkaitan dengan keleluasan penyesuaian diri, peghargaan atas kerja yang baik, dan kejelasan pekerjaan. Aspek dari lingkungan organisasi, keleluasan penyesuaian diri memungkinkan pegawaia untuk menyesuaikan waktu dalam melaksanakan tugas dan prosedur kerja di perusahaan. Iklim organisasi merupakan proses dalam memhami dan mengevaluasi komponen yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi. menurut Simamora, menyatakan jika iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi dapat berpengaruh pada praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. [2]

Dalam lingkungan perusahaan, peran *Human Resource Development* (HRD) sangat penting sebagai jembatan antara menejemen dan karyawan. HRD tidak hanya berfungsi dalam aspek administratif seperti penggajian atau rekrutmen, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Melalui perannya, HRD diharapkan mampu menjadi fasilitator yang

[2] Simamora, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE. YKPN

menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, serta memastikan setiap individu dilingkungan kerja merasa dihargai dan diperlaukan secara setara.

Secara teori, HRD mempunyai peran strategis dalam menciptakan iklim organisasi yang positif melalui komunikais yang efektif, pengembangan kompetensi, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan keterlibatan karyawan. Iklim organisasi maupun perusahaan yang stabil dipercaya mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Tetapi, realita di lapagan terkadang peran HRD belum optimal kebijakan pengembangan sumber daya manusia belum konsisten, kurang terbukanya komunikasi internal, dan kurangnya dukungan organisasi kepada seluruh karyawan. Hal tersebut dapat berakibat pada iklim organisasi yang belum sepenuhnya bisa mendorong loyalitas maupun kinerja karyawan. Gap antara teori ini yang menunjukkan pentingnya penelitian yang lebih dalam terkait bagaimana HRD benar-benar berkontribusi dalam menciptakan iklim organisasi yang dapat mendukung peningkatan loyalitas dan kinerja karyawan. Iklim organisasi adalah kondisi lingkungan internal perusahaan yang dirasakan oleh seluruh anggota perusahaan dan berpengaruh pada sikap, perilaku, dan motivasi kerja karyawan. Iklim organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian mengenai budaya dan iklim organisasi menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki iklim kerja positif cenderung mampu meningkatkan loyalitas, produktivias, dan retensi karyawan dengan baik.

Dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang menghadapi berbagai masalah terkait iklim organisasi, seperti kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, ketidakjelasan pembagian tugas dan lemahnya kerja sama antar pegawai. Kondisi ini sering kali menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan memerlukan strategi HRD yang tepat untuk menciptakan iklim organisasi yang sehat dan mendukung terciptanya produktivitas kerja. Strategi HRD dapat dilakukan melalui berbagai program, seperti pengembangan kompetensi karyawan, pelatihan kerja, pemberian motivasi, peningkatan komunikasi interpersonal serta pembentukan budaya kerja yang positif. Disisi lain, kepemimpinan dan komunikasi perusahaan dapat menjadi faktor penting dalam pembentukan iklim organisasi. penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan yang baik mampu mencptakan iklim komunikasi organisasi yang sehat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Devi mengatakan bahwa Strategi komunkasi yang dilakukan oleh bagian pengembangan sumber daya manusia juga terbukti mempunyai dampak dalam menciptakan iklim organisasi yang positif melalui peningkatan komunikasi interpersonal dan keterlibatan aktif pimpinan dalam organisasi[3].

HRD sebagai pengelola sumber daya manusia mempunyai peran strategis dalam membangun hubungan kerja yang efektif antara perusahaan dan karyawan. Strategi HRD yang tepat dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan individu maupun

[3] Devi, S., & Putri, T. N. (2024). Strategi menciptakan budaya dan iklim organisasi yang positif. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*.

perusahaan itu sendiri. Maka, strategi HRD berpengaruh penting dalam meningkatkan iklim organisasi di perusahaan.

Sumber daya manusia menurut Sitorus adalah hal paling penting di dunia perusahaan, yang tujuannya untuk selalu berperan aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan yang telah disesuaikan[4]. Disisi lain, Rintonga menyatakan dengan memastikan kelancaran operasional Perusahaan, setiap organisasi wajib mengamati dan mengkondisikan kaaryawan guna meningkatkan loyalitas kerja karyawan[5]. Di era bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) tida hanya sebagai pendukung, tetapi termasuk penggerak utama dalam perusahaan atau organisasi. berubahnya teknologi, harapan karyawan yang semakin kompleks, dan tekanan yang dapat mendorong organisasi untuk tida fokus terhadap keuntungan finansial saja, melainkan terhadap kesejahteraan, kepuasan, dan loyalitas karyawannya.[6]

Penelitian ini dilakukan karena iklim organisasi di PT Kampung Coklat Blitar yang terbangun di PT Kampung Coklat terbilang positif karena ditandai dengan terciptanya lingkungan kerja yang suportif, kolaboratif, dan kental dengan nilai-nilai kekeluargaan. Hubungan antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan terjalin secara harmonis, sehingga menumbuhkan rasa saling memiliki dan saling menghargai. Budaya gotong royong tercermin

[4] Sitorus, W. E., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Human Capital Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hutahaean Pabrik Tapioka Desa Pintu Bosi Kecamatan Laguboti. https://doi.org/10.5281/zenodo.11183504

[5] Ritonga, N., & Mardhiyah, A. (2023). The influence of standard operating procedures (SOP), work environment, and organizational citizenship behavior (OCB) on employee work effectiveness: Study at PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan – HR Operation. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan (JAMBAK)*, *2*(2), 171–188

[6] Abet, Z., Mohd Anuar, M. A., Arshad, M. M., & Ismail, I. A. (2024). Factors affecting turnover intention of Nigerian employees: The moderation effect of organizational commitment. Heliyon, 10(1), e23087. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23087

dalam kesediaan seluruh anggota organisasi untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan maupun menghadapi berbagai tantangan operasional. Selain itu, organisasi juga menunjukkan perhatian terhadap aspek emosional karyawan melalui dukungan, kepedulian, dan komunikasi yang terbuka, sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, tidak hanya sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai bagian dari keluarga besar organisasi. Komunikasi yang efektif, saling mendukung, serta kerja sama yang baik tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa nyaman, memperkuat solidaritas, dan mendorong tercapainya tujuan organisasi secara bersama-sama.

Kondisi iklim organisasi yang positif di PT Kampung Coklat Blitar menjadi salah satu faktor yang melatarbelakangi ketertarikan peneliti untuk mengkaji strategi Human Resource Development (HRD) yang diterapkan perusahaan. Terciptanya hubungan kerja yang harmonis, budaya gotong royong, komunikasi yang terbuka, serta perhatian organisasi terhadap aspek emosional karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif tidak terbentuk secara kebetulan, melainkan diduga merupakan hasil dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dirancang dan di implementasikan secara efektif. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi bagaimana strategi HRD di PT Kampung Coklat Blitar berperan dalam membangun dan mempertahankan iklim organisasi yang kental dengan nilai-nilai kekeluargaan, sekaligus mendukung peningkatan kenyamanan, keterlibatan, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai praktik-

praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana bentuk strategi iklim organisasi yang dilakukan HRD di PT Kampung Coklat Blitar?
2. Bagaimana iklim organisasi yang positif dapat berdampak pada kualitas kerja karyawan di PT. Kampung Coklat Blitar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui strategi HRD dalam menciptakan iklim organisasi
2. Untuk mengetahui dampak dari iklim organisasi positif dan kualitas kerja karyawan

D. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis:

Dalam kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan melalui penguatan pemahaman tentang hubungan antara peran HRD, pembentukan iklim organisasi, serta dampaknya terhadap loyalitas dan kinerja karyawan.

b. Kegunaan praktis

Bagi Mahasiswa:

Bagi mahasiswa diharapkan menambah pemahaman dan wawasan tentang bagaimana strategi dan program HRD dapat membentuk iklim organisasi yang positif serta memengaruhi perilaku karyawan.

Bagi Peneliti selanjutnya:

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai referensi atau acuan dalam penelitian berikutnya.

E. Penegasan Istilah

Untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini, perlu penegasan beberapa kata kunci yang pengertian dan pembatasnya perlu dijelaskan.

1. Strategi HRD

   Human Resource Development (HRD) atau pengembangan sumber daya manusia Merupakan cara mengatasi berbagai masalah yang terjadi dalam lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, serta proses rekrutmen dan seleksi karyawan agar dapat mendukung berjalannya aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan.[7]

2. Iklim Organisasi

   Iklim dapat didefinisikan sebagai situasi yang berkaitan melalui perilaku, perasaan, dan pikiran kelompok organisasi[8]. sedangkan iklim organisasi merupakan karakteristik yang digunakan untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain dan dapat berpengaruh terhadap perilau anggota organisasi tersebut[9]. Iklim organisasi juga digunakan untuk mengetahui tentang bagaimana suatu organisasi dapat berinteraksi dengan organisasi lainnya.

---

[7] Jasmine, I. D. (2017). Strategi Komunikasi Human Resources Development (HRD) PT. Sucofindo (Persero) Bandung Melalui Program Diklat Change Management Dalam Meningkatkan Prestasi Karyawan. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.

[8] Abdillah, M. R., Rizqa, A., & Rita, A. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 20(1), 121. https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69

[9] Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. 5(2).

prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang[10].

[10] Sutarno, S., Yenny, Y., Supriyanto, S., Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. Jurnal Ilmiah Maksitek, 4(2).