

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, baik dalam kegiatan manajerial maupun operasionalnya. Menyadari akan pentingnya sumber daya manusia, maka badan usaha hendaknya menjaga agar karyawan – karyawan tersebut mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi dan terpenuhi kebutuhannya, dimana kebutuhan karyawan itu berbeda antara karyawan yang satu dengan yang lain. Dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan bagian yang penting dalam menjalankan suatu organisasi, karena jika kinerja karyawan dari organisasi tersebut baik maka seluruh kegiatan dalam organisasi akan berjalan dengan baik, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan jelek maka seluruh kegiatan dalam organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan tidak efisien.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya, dimana untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal. Banyak kendala yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya, pada umumnya kendala yang sering dihadapi perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak

ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moeheriono, 2012: 95).

Masalah kinerja karyawan bukan semata-mata merupakan masalah tenaga kerja tetapi menyangkut perusahaan. Usaha – usaha perbaikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kondisi kerja serta metode kerja yang dilakukan oleh perusahaan bukan untuk kepentingan perusahaan saja, tetapi juga menyangkut kesejahteraan pekerja. Salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui disiplin kerja yang lebih baik yang mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Disamping adanya motivasi kerja yang baik perlu juga adanya budaya organisasi yang baik dan juga perlu adanya motivasi kerja yang baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat juga.

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja

pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material.

Menurut pendapat Mangkunegara (2013) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, dalam arti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan untuk bisa bertahan (*sustainable*) dalam suatu persaingan yang semakin ketat. Dalam hal ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan komitmen organisasi, lingkungan organisasi dan budaya organisasi.

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja/kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan dan perilaku.

Peningkatan prestasi kerja tidak hanya bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja. Salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah bagaimana meningkatkan komitmen karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik, dan budaya organisasi yang baik juga akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan bertindak dengan penuh motivasi dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan faktor penting karena hanya karyawan yang puas dari pekerjaan mereka akan berkomitmen dan akan bersedia tinggal dengan organisasi mereka untuk membuat perjuangan yang cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran mereka. Dasar untuk mencapai organisasi yang kompetitif adalah menemukan cara untuk meningkatkan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka (mencapai kepuasan kerja), sehingga mereka akan menjadi lebih berkomitmen untuk organisasi. Karyawan yang puas akan bersedia untuk mencoba ide-ide baru dan bisa lebih berpartisipasi.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Weiner dalam Coryanata, 2004). Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum. Rachmawati (2009) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen mencakup juga

keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan

Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan. Menurut Nitisemito (2012) faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak, dan hubungan antara karyawan atau karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja (Nitisemito, 2012) sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan di unit-unit produksi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan (Thamrin, 2015). Masalah mengenai kondisi lingkungan kerja mungkin terlihat sepele

namun dampak yang ditimbulkan sangat besar serta menyangkut masalah keuntungan dan kerugian perusahaan dan sampai saat ini masih banyak ditemukan instansi yang kurang memperhatikan hal tersebut.

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja (Nitisemito, 2012). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik (Nitisemito, 2012). Kenyamanan dalam bekerja merupakan hal yang diinginkan oleh tiap pekerja dan secara tidak langsung merupakan prediktor yang penting dalam efisiensi operasional perusahaan seperti produktivitas, kepuasan kerja, kesejahteraan, dan keselamatan kerja (Nitisemito, 2012). Rasa nyaman adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual dan holistik yang dapat menyebabkan perasaan sejahtera pada diri individu tersebut. Kenyamanan ruang adalah segala sesuatu yang memperlihatkan penggunaan ruang secara harmonis, baik dari segi bentuk, tekstur, warna, aroma, suara, bunyi, cahaya, atau lainnya. Menurut Nitisemito (2012), faktor yang mempengaruhi kenyamanan yaitu sirkulasi, daya alam atau iklim, kebisingan, bau-bauan, bentuk, keamanan, keindahan, kebersihan, dan penerangan. Dalam hal kenyamanan, keindahan dapat diperoleh dari segi bentuk ataupun warna. Warna memiliki banyak kegunaan selain dapat mengubah rasa juga mempengaruhi cara pandang dan menutupi ketidaksempurnaan serta bisa membangun suasana atau kenyamanan untuk semua orang. Tujuan pewarnaan di ruang kerja tidak hanya sekedar menyenangkan mata saja tetapi mempunyai tujuan lain yaitu untuk meningkatkan kenyamanan dalam ruang kerja sehingga dapat memperbesar

efisiensi kerja para karyawan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja.

Dewasa ini budaya organisasi atau biasa disebut dengan budaya perusahaan merupakan isu penting dalam suatu organisasi. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Aprianto & Jacob (2013) bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi yang dimana dengan melalui komitmen bersama karyawan untuk memenuhi nilai-nilai yang telah disepakati. Karena budaya bersifat strategis yang menentukan bagaimana nilai-nilai, sikap dan perilaku untuk mencapai sasaran perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja ekonomis perusahaan atau organisasi dalam jangka panjang. (Brian Aprianto & Jacob, 2013: 96)

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, sebagai instrument untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, cara mengalokasikan sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Hal yang paling mendasar dari budaya organisasi adalah sebagai sistem kontrol sosial bagi anggota organisasi untuk

mengendalikan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi (Schein, 2013)

Berdasarkan pengamatan tersebut peneliti ingin meneliti pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Karena itulah penulis mempersiapkan tugas akhir (skripsi) ini dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiga Permata Ekspres Di Sidoarjo.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Permata Ekspres di Sidoarjo?
2. Apakah komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Permata Ekspres di Sidoarjo?
3. Variabel manakah diantara variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Permata Ekspres di Sidoarjo?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Permata Ekspres di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Permata Ekspres di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui diantara variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Permata Ekspres di Sidoarjo.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah temuan – temuan baru yang berguna bagi kepentingan manajemen obyek penelitian, peneliti, ilmu pengetahuan dan perguruan tinggi adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti mampu mengaplikasikan teori yang didapat dari perkuliahan.
2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Mahardika Surabaya, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai salah satu pemikiran terkait dengan dinamika perkembangan Perguruan Tinggi.
3. Bagi manajemen PT. Tiga Permata Ekspres di Sidoarjo, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam

rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat dari sisi komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

4. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.