

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting karena berfungsi sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia meliputi karyawan, manajer, dan pimpinan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan di dalam perusahaan karena perlu adanya kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah sesuatu yang sangat penting di dalam perusahaan. Jika kinerja karyawan di dalam perusahaan baik maka organisasi akan baik dan memuaskan, namun sebaliknya jika kinerja karyawan tidak baik maka organisasi yang dihasilkan akan tidak baik dan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan. Seorang karyawan akan bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya sehingga organisasi yang diharapkanpun akan baik. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak perusahaan yang berpendapat bahwa kinerja itu sangat penting dan berpengaruh terhadap perusahaan, namun pada prakteknya masih dijumpai beberapa fenomena perilaku dan sikap kinerja yang mencerminkan

belum optimalnya kinerja. Karyawan yang bermalas-malasan, tidak mengikuti aturan yang diterapkan perusahaan, mengakibatkan masalah terhadap kinerjanya. Hal ini bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu komitmen organisasi.

Menurut Wright (1992) dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Jika seseorang telah senang terhadap pekerjaannya maka rasa keinginan untuk tetap di perusahaan tersebut akan tinggi, jika seseorang telah berkomitmen terhadap organisasinya maka dia akan rela melakukan apa saja untuk kemajuan perusahaannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik. Jika komitmen organisasi karyawan itu rendah maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal ini di dukung oleh studi Christina and Maren (2010) dalam Prihantoro (2012) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia di pengaruhi oleh komitmen.

Tinggi rendahnya komitmen, baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat berperilaku di mana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*)” (Ivan Aris dan Imam Gozhali, 2006:). Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari

karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini ditandai dengan tiga hal, yaitu 1). Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2). Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi, 3). Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (Mowday,et.al:1981).

Menurut Wright (1992) dalam Prihantoro (2012) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Apabila seorang karyawan telah berkeinginan untuk tetap bekerja di mana dia bekerja dan tidak ingin berpindah kerja maka kinerja yang dihasilkanpun akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena adanya rasa memiliki terhadap organisasi yang sedang di jalannya. Hal ini juga didukung oleh Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Lingkungan kerja juga diprediksi mempengaruhi komitmen organisasi. Seseorang telah merasa nyaman, aman, dan senang terhadap lingkungan kerja di suatu perusahaan tersebut hal ini mempengaruhi komitmen seseorang terhadap pekerjaannya atau komitmen terhadap perusahaanya. Hal ini juga didukung oleh Rokhman (2002) menyatakan bahwa Lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen

internal ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening”.

Penelitian ini replikasi dari penelitian Prihantoro (2012) yang berjudul “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen”. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Salafiah Kajen, Margoyoso, Pati. Sampelnya yaitu karyawan yang ada di MTS dan MA di lingkungan Yayasan Salafiah Kajen, Margoyoso, Pati. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu hasilnya yaitu signifikan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi?
2. Apakah komitmen organisasi mempengaruhi kinerja?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja?
4. Apakah komitmen organisasi menjadi mediasi terhadap lingkungan kerja ke kinerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka tujuan penulisan ini adalah untuk:

1. Menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2. Menganalisis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
3. Menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
4. Menganalisis komitmen organisasi menjadi mediasi terhadap lingkungan kerja dan kinerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Pengembangan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai tambahan atau pengembangan ilmu teori yang sedang dikaji oleh peneliti.

2. Bagi Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau penelitian serta pertimbangan bagi organisasi dan perusahaan dalam menentukan langkah keputusan terutama dalam bidang yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.