

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Perindustrian yang berkembang di era globalisasi yang dialami oleh Indonesia seperti saat ini menjadikan beberapa perusahaan semakin ketat dalam bersaing. Tuntutan persaingan yang semakin kompetitif tidak bisa lagi dihindari. Salah satu strategi dalam meningkatkan bisnis persaingan adalah dengan pengelolaan sumber daya manusianya. Sumber daya yang berkualitas membutuhkan sebuah penunjang untuk kelangsungan perusahaan. Berhasil tidaknya tujuan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Saat ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi oleh persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standart.

Salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber daya manusia merupakan aset sebuah perusahaan yang paling utama. Oleh karena itu harus ada upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM seperti memberikan pelatihan-pelatihan, menambah *skill*, memberikan

kesejahteraan, dan memberikan motivasi karyawan. Selain itu lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat perlu diterapkan guna menunjang komitmen dari karyawan tersebut. Hal ini dilakukan karena untuk meningkatkan komitmen karyawan agar tidak menurun. Lingkungan kerja karyawan yang diterapkan dalam rangka meningkatkan komitmen perlu menjadi perhatian yang serius. Lingkungan kerja tidak hanya berbentuk fisik tetapi bisa juga berbentuk non fisik.

“Lingkungan kerja yaitu keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi untuk kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut” (Sunyoto, 2015: 10). Sehubungan dengan hal itu, seorang manajer tidak boleh mengabaikan masalah perencanaan kondisi kerja organisasi walaupun sistem produksi organisasi terlaksana dengan baik, tetapi jika perencanaan kondisi kerja yang baik terlupakan kemungkinan sistem yang telah direncanakan dengan matang tidak dapat berjalan dengan memuaskan. Dengan lingkungan kerja yang bersih, memadai atau sesuai dengan yang diinginkan maka karyawan akan merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan atau memenuhi tugas-tugas yang diberikan perusahaan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya sehingga produktivitas pekerja dapat mencapai pada titik yang maksimal.

“Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaannya” (Sunyoto, 2012: 26). Kepuasan kerja menjadi penting demi meningkatkan komitmen karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja dari karyawan terhadap pekerjaannya sudah dipastikan mereka tidak akan berkomitmen terhadap organisasinya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat di capai para karyawan, tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang di harapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai dan sebaliknya dengan kepuasan kerja yang baik pada suatu perusahaan apabila seorang karyawan mendapatkan imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mendapatkan hal-hal yang menarik bagi karyawan dipastikan karyawan lebih bersemangat, lebih produktif, dan efisien dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Bagi tiap-tiap orang, komitmen memiliki arti yang bervariasi. Terlepas dari arti yang berbeda itu, ada satu hal yang mendasar dari komitmen, “ketika berkomitmen kepada sesuatu, kau tidak menerima alasan apapun, hanya hasilnya”, seperti yang dikemukakan Ken Blanchard, “ada perbedaan antara minat dan komitmen. Ketika berminat melakukan sesuatu, kita hanya melakukannya ketika keadaan mendukung. Ketika berkomitmen kepada sesuatu, kita tidak menerima alasan apa pun, hanya hasil (Kaswan, 2015: 115-116).

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasi

membuat karyawan lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya. Ketiga, dengan adanya komitmen pengunduran diri karyawan akan berkurang, perusahaan jadi tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian karyawan. Keempat, dengan adanya komitmen tidak diperlukan adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal. Komitmen karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktifitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat ketika mereka berfikir tentang pekerjaan atau menyukai pekerjaannya.

Sebelum melakukan penelitian tentang dukungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang, maka terlebih dahulu peneliti mengamati hasil penelitian sebelumnya yaitu digunakan untuk memberikan gambaran hasil penelitian tersebut mendukung atau tidak. Beberapa penelitian sebelumnya tentang faktor yang mempengaruhi komitmen, pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen, diantaranya penelitian yang dilakukan Devi dan Halim (2013) berjudul pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

karyawan pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen, dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Penelitian yang dilakukan Ushie dkk (2015) berjudul *Work Environment and Employees' Commitment in Agro-Based Industries in Cross River State, Nigeria*. Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan komitmen karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arrizal (2008) dengan judul analisis pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional kasus PT. Petrokimia Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan menggunakan beberapa indikator yaitu pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan secara bersama-sama mempengaruhi komitmen.

Penelitian yang dilakuakn Safri dkk (2015) berjudul pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen pegawai dan dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Pendapatan dan Kekayaan Aceh. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Penelitian tentang lingkungan kerja, kepuasan dan komitmen ini dilakukan pada UD. Rimba Desa Lumajang yang merupakan salah satu perusahaan pengolahan kayu yang ada di Kabupaten Lumajang. Perusahaan ini bergerak dibidang pengolahan kayu dalam bentuk setengah jadi dan dikirim ke perusahaan-perusahaan untuk dijadikan barang jadi. Perusahaan ini telah mengalami

perkembangan yang sangat pesat dan telah berkembang hingga membuka anak perusahaan. Terutama bidang sumber daya manusianya yaitu karyawan yang telah mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Kegiatan yang dilakukan UD. Rimba Desa adalah mengolah kayu menjadi palet dari kayu khususnya kayu sengon. Ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan ini, namun berdasarkan observasi peneliti pengaruhnya tidak begitu signifikan.

Berdasarkan uraian di atas, untuk mengetahui dan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Peneliti melakukan penelitian pada UD. Rimba Desa Lumajang tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan, karena komitmen karyawan pada UD. Rimba Desa sangat diperlukan guna mengukur tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan tidak hanya ditunjukkan dengan kesetiaan tetapi juga dengan aspek-aspek lain, seperti merasa ikut memiliki secara emosional, adanya keterikatan secara mendalam terhadap diri karyawan dan sebagainya. Namun tidak semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi, ada juga yang komitmennya rendah yaitu dengan ditunjukkan adanya karyawan yang mengundurkan diri dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi bisa dilihat dari kinerja dan juga masa kerja yang sudah cukup lama dan ikut merintis perkembangan perusahaan.

Dukungan lingkungan kerja karyawan UD. Rimba Desa Lumajang penting untuk diperhatikan perusahaan karena untuk menjaga agar komitmen karyawan tetap tinggi. Akan tetapi persepsi karyawan UD. Rimba Desa tentang lingkungan kerja tidak semua sama, sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dan

dimungkinkan akan mempengaruhi karyawan lainnya. Pengaruh terhadap lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik juga terhadap komitmen karyawan. Namun jika pengaruh terhadap lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak tidak baik juga terhadap komitmen karyawan. Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti menemukan adanya beberapa karyawan yang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain dalam waktu dekat. Ini menunjukkan ada sebagian karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah, hal ini bisa saja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja maupun kepuasan kerja yang tidak menutup kemungkinan juga dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada UD. Rimba Desa Lumajang, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan UD. Rimba Desa Lumajang”**.

1.2 BATASAN MASALAH

Untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, perlu adanya pembatasan masalah untuk menghindari adanya pembahasan dan persepsi yang berbeda, sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dari pembaca. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini merupakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Lingkungan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah persepsi dari karyawan UD. Rimba Desa Lumajang terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tersebut.

3. Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah persepsi dari karyawan UD. Rimba Desa Lumajang terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Komitmen dalam penelitian ini adalah mengenai komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang terhadap perusahaan.
5. Karyawan yang dimaksud adalah karyawan tetap di UD. Rimba Desa Lumajang.

1.3 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja berdampak terhadap komitmen karyawan. Namun demikian karyawan UD. Rimba Desa Lumajang hal tersebut masih perlu dilakukan kajian utamanya bagi karyawan tetapnya. Sehingga rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang signifikan secara simultan terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang?

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang signifikan secara simultan terhadap komitmen karyawan UD. Rimba Desa Lumajang.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi pihak perusahaan. Secara terperinci manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peneliti
 - a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang.
 - b. Penelitian ini sebagai bentuk implementasi dari teori yang diterima di bangku kuliah terutama mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan.
2. Manfaat bagi STIE Widya Gama Lumajang
 - a. Hasil dari peneliti untuk penelitian diharapkan dapat menjadi bukti empiris untuk penelitian di masa yang akan datang.
 - b. Sebagai pembandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama.
 - c. Dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

3. Manfaat Bagi Perusahaan

Peneliti melakukan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen UD Rimba Desa Lumajang dalam membuat kebijakan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

