

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Kinerja karyawan akan meningkat jika suatu organisasi dapat memperhatikan beberapa aspek penting seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja dari aspek-aspek lainnya. Hal ini menjadikan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pencapaian hasil kerja yang optimal. Pada abad ke 21 era milenium ketiga ini persaingan di berbagai sektor terutama bisnis sangat tajam. Untuk memenangkan persaingan tersebut, perusahaan perlu memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan pesaingnya. Persaingan dunia kerja yang sangat ketat menghadapkan perusahaan pada efisiensi dan daya saing yang kuat. Perubahan-perubahan yang terjadi sangat cepat di dalam dunia kerja, yang saat ini menuntut kemampuan adaptasi pada keterampilan-keterampilan baru semua karyawan di setiap jenjang karir. Perubahan yang akan datang menghendaki adanya strategi yang menuntut kemampuan dan pengembangan untuk perbaikan kinerja yang ada saat ini, dan juga dalam mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang dalam **Mangkunegara (2014: 93)**.

Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang bagus akan menjadi sebuah indikator yang diimpikan sebuah organisasi. Kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif seperti omset perusahaan meningkat, sementara ketika kinerja karyawan menurun, omset perusahaan akan menurun yang dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Sehingga kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Menurut Hasibuan dalam **Reinhard (2016)** Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Umam dalam **Adolvina (2016)** kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Koperasi benteng kurung merupakan salah satu organisasi yang juga tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Koperasi benteng kurung daerah Tebo adalah satu-satunya koperasi yang ada di Kabupaten Tebo. Sebagai satu-satunya Koperasi seharusnya memberikan lingkungan yang nyaman agar merasa puas sehingga memiliki komitmen yang dapat meningkat, mereka dituntut menerapkan langkah-langkah yang dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawainya. Dengan demikian komitmen dan kepuasan kerja pegawai Koperasi Benteng Kurung secara bertahap kinerjanya akan dapat ditingkatkan. Dalam observasi yang peneliti lakukan maka terlihat tingkat absensi pada selama Koperasi Benteng Kurung bulan Januari-November 2014.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Koperasi Benteng Kurung Tebo**  
**Pada Bulan Januari - Juni 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan							Persentase Ketidakhadiran
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit	Cuti	Total	
Januari	362	280	45	10	15	5	20	95	25,67s%
Februari	362	297	39	7	13	4	10	73	19,73%
Maret	362	277	30	14	20	8	21	93	25,13%
April	362	313	22	9	11	2	9	53	14,48%
Mei	362	304	25	7	7	6	12	57	15,57%
Juni	362	270	44	17	7	6	22	96	26,23%

*Sumber : Koperasi Benteng Kurung Tebo.*

Berdasarkan tabell.1 di atas, dari tabel diatas persentase ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya,pada tahun 2018 bulan januari tingkat persentase karyawan sebesar 25,67% pada bulan februari sebesar 19,73% pada bulan maret sebesar 25,13% pada bulan april sebesar 14,48% pada bulan mei sebesar 15,57% pada bulan juni sebesar 26,23% sehingga dapat disimpulkan bahwa rekapitulasi absen karyawan Koperasi Benteng Kurung Tebo ditemukan bahwasannya kinerja karyawan menurun, hal ini di buktikan dengan karyawan mulai menunjukkan berbagai alasan yaitu sakit,izin,alpha,cuti dan datang terlambat dimana ini merupakan perilaku keabsenan yang diberikan kepada keadaan yang timbul jika seseorang gagal untuk datang bekerja ketika dijadwalkan untuk bekerja sebagai semestinya. Kurangnya komitmen karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif juga

belum mampu meningkatkan kepuasan kerja yang menurun membuat hasil kinerja menjadi kurang baik dan karyawan banyak yang tidak hadir dalam bekerja. Adapun salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan yaitu lingkungan yang nyaman. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang selalu memperhatikan kondisi tempat dia bekerja. Menurut Hasibuan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :faktor kemampuan dan motivasi.

Komitmen organisasi juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Komitmen organisasi menjadikan perhatian dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan, absensi dan kinerja karyawan. Komitmen dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif pada organisasi. Komitmen organisasi menurut **Robbin (2013)** adalah suatu keadaan karyawan yang memihak kepada perusahaan tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu, Komitmen karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam bekerja dan loyalitas yang menunjukkan bagusnya kinerja karyawan dalam bekerja pada perusahaan **Saryanto (2015)**.

Loyalitas karyawan dapat dilihat dari karyawan bekerja pada Koperasi Kenteng Kurung Tebo. Masalah di hadapi berkenaan dengan ketidakpuasan karyawan sehingga menimbulkan kinerja karyawan menurun. Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan koperasi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan loyalitas karyawan dapat dilihat dari kinerja

karyawan dalam bekerja pada karyawan sehingga menimbulkan kinerja karyawan menurun. Salah satu tinggi tingkat persaingan dalam organisasi, karyawan kurang nyaman dengan lingkungan Koperasi Benteng Kurun Tebo. Masalah dihadapi berkenaan dengan ketidakpuasan tempat bekerja, seperti lingkungan tidak bersahabat, kurangnya kepuasan kerja yang dicapai karyawan. **Robbin (2013)** mengartikan kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Menurut **Sondang (2014)** adalah apabila dalam pekerjaan nya seseorang mempunyai otonomi untk bertindak terdapat variasi memberikan sumbanga penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang bersangkutan akan merasa puas.

Faktor selanjutnya agar kinerja karyawan menurun adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya karyawan atau pegawai juga merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut **Alex Soemadji Nitisemito (2016)** Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan”.Dari pengamatan peneliti , maka peneliti menduga bahwa rendahnya kepuasan kerja pegawai Koperasi Benteng Kurung Tebo diduga oleh masalah lingkungan kerja sebagai berikut : (1) peralatan kerja yang seadanya (2) sarana dan prasarana yang tidak menunjang efektifitas dalam bekerja, (3) suasana kekeluargaan di tempat kerja masih kurang, (4)komunikasi antara pimpinan dengan bawahan belum tercipta dengan baik. Hal ini juga sesuai dengan data rekapitulasi karyawan setiap tahun 2018-2020seperti tabel 2 berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Data Rekapitulasi karyawan Koperasi Benteng Kurung Tebo Periode Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Akhir tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
1.	2018	370	10	8	368
2.	2019	368	13	10	365
3.	2020	362	15	12	362

*Sumber : Koperasi Benteng Kurung Tebo.*

Dari Tabel 1.2 diatas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang keluar dan masuk selalu berfluktuasi karyawan Koperasi Benteng Kurung Tebo. Penyebab karyawan yang mengalami hal tersebut diduga karena kurangnya kepercayaan diri karyawan untuk mengerjakan tugas yang msih rendah banyak karyawan yang kadang tidak sesuai dengan keahlian,sehingga menyebabkan

karyawan yang banyak resign dari pekerjaan, komitmen pada diri karyawan itu sendiri karena bekerja di lingkungan yang tidak nyaman sehingga kurangnya rasa puas yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Dari hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan menurun, komitmen karyawan tidak ada lagi hal ini disinyalir disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang nyaman yang tidak mendukung karyawan untuk bekerja. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Masalah dapat diidentifikasi sebagai kesenjangan antara fakta dan harapan kecenderungan perkembangan dengan keinginan pengembangan. Berdasarkan latar belakang di atas yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Masih minimnya pelatihan dan arahan yang diberikan pemimpin kepada karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo.
2. Masih kurangnya komitmen dari diri karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo dalam menjalankan tugas-tugasnya.
3. Masih belum tumbuh dengan baik komitmen karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo sehingga sering berfikir untuk pindah kerja.
4. Masih kurang maksimal hasil kerja karyawan Koperasi Benteng Kurung Tebo yang menggambarkan lemahnya kepuasan kerja karyawan.

5. Masih banyak persaingan tidak sehat dalam lingkungan kerja antar karyawan Koperasi Benteng Kurung Tebo sehingga menimbulkan kurangnya kepuasan kerja karyawan.
6. Masih kurang stabilnya komunikasi organisasi sehingga dapat mengurangi kepuasan karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Masih kurang mendukungnya lingkungan, sehingga membuat karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo merasa bosan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan agar penelitian ini lebih fokus maka penulis perlu membatasi permasalahan yang diteliti. Penulis membatasi kepemimpinan serta komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan *turnover intention* variabel terikat serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo.

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo ?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo?
4. Bagaimana secara bersama-sama pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo?

## **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju sebuah penelitian. Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji hipotesis sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo?
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo ?
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo?
- d. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Benteng Kurung Tebo?

## 2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak pencapaian tujuan. Seandainya dalam penelitian, tujuan dapat tercapai, rumusan masalah dapat dipecahkan secara akurat dan tepat, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya:

### a. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana (S1) program studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

### b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan kepuasan kerja, menciptakan komitmen organisasi yang kuat, menciptakan kepuasan kerja dengan memberikan lingkungan yang nyaman untuk bekerja dalam organisasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumberdaya manusia.