

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen organisasi yang menekankan pada unsur manusia meliputi manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah mengelola elemen manusia secara efektif untuk menghasilkan pekerja berkualitas yang senang dengan posisinya, komponen terpenting dari setiap perusahaan adalah orang-orangnya. Bahkan jika faktor-faktor lain yang diperlukan terpenuhi, sebuah organisasi tidak dapat berfungsi tanpa peran manusia. Karena manusia adalah aset terpenting yang memberikan arah dan menentukan suatu organisasi. Efektivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja masing-masing individu karyawan, sehingga setiap organisasi atau bisnis akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Rahadi (2020 : 117) menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki potensi kerja yang sangat baik, mereka memainkan peran yang signifikan dalam organisasi. Sekelompok karyawan dalam suatu organisasi yang dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM) menyumbangkan ide dan upaya mereka untuk pencapaian tujuan organisasi melalui berbagai tanggung jawab dan kegiatan. Dalam hal ini, sumber daya manusia mencakup semua karyawan atau karyawan organisasi bukan hanya spesialis atau ahli. kegiatan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan terikat erat karena keduanya bergantung satu sama lain. Perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif yang berupaya mendongkrak kinerja karyawan agar tetap kompetitif.

Faktor penting dalam organisasi manapun adalah kinerja. Produktivitas karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi perusahaan secara signifikan jika orang dan kelompok di dalamnya menjadi kurang produktif. Kaltsum (2016 : 32) Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang mampu dihasilkan oleh seorang karyawan pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang ditetapkan kepadanya. Misi dan ruang lingkup organisasi akan berhasil jika sumber daya manusianya bekerja dengan baik, begitu pula sebaliknya.

Karyawan yang aktif menyelesaikan semua pekerjaan dalam tenggang waktu yang ditetapkan perusahaan akan bekerja dengan sebaik-baiknya. Organisasi akan mengambil berbagai langkah untuk memperbaiki apabila karyawan kurang memperhatikan pekerjaannya. Kurangnya perhatian yang diberikan pada kinerja karyawan pada akhirnya akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut memburuk. Penting untuk menghentikan kemerosotan kinerja karyawan karena akan merugikan uang perusahaan. Sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Naik turunnya kinerja karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan suatu perusahaan. Mengingat pentingnya karyawan dalam mencapai tujuan bisnis, sangat penting untuk meningkatkan pemeliharaan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

Komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat dicapai dengan berfokus sepenuhnya perusahaan. Jika komitmen karyawan dijalankan

dengan baik, organisasi akan mendapatkan keuntungan dari pekerja yang setia yang memberikan segalanya untuk tujuan tersebut. Organisasi mendapat dukungan dari semua anggotanya, memungkinkan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk memperjuangkan tujuan organisasi, dan penerimaan terhadap nilai dan pandangan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan kepedulian terhadap keberhasilannya organisasi.

Pengabdian karyawan terhadap perusahaan atau organisasi ditunjukkan dalam pola pikir yang dikenal dengan komitmen organisasi. Anggota organisasi sering mengungkapkan kekhawatiran tentang organisasi, dan keberhasilannya. Komitmen organisasi Menurut (Dinni & Soehari, 2020: 196) menunjukkan seberapa besar seorang pekerja dapat mengidentifikasi dengan organisasi, memiliki tujuan, dan ingin tetap menjadi bagian darinya. Keterlibatan karyawan dianggap paling tinggi ketika ada hubungan emosional dengan perusahaan dan memiliki komitmen terhadap prinsip-prinsipnya.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tempat kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat memberi rasa nyaman, tenang, dan santai, menurut Nugroho et al. (2018: 410) Untuk mencapai tujuan bersama, kepemimpinan perusahaan harus menumbuhkan budaya dan lingkungan kerja yang menumbuhkan rasa kebersamaan. Kerja yang baik dan hubungan karyawan yang positif dihasilkan dari lingkungan kerja yang positif, yang juga mempengaruhi moral dan perilaku karyawan. Organisasi

harus dapat menjamin bahwa pekerja merasa aman dan nyaman selama bekerja.

Untuk mencegah kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja, tempat kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menumbuhkan semangat kerja yang tinggi. Kinerja karyawan dapat menurun sebagai akibat dari ketidakmampuan lingkungan kerja untuk mengakomodasi kebutuhan mereka, yang mencegah mereka untuk melakukan tugas seefektif mungkin. Manusia dapat dikatakan memiliki lingkungan kerja yang baik jika dapat melaksanakan tugasnya dengan aman, sehat, dan nyaman.

Ikatan interpersonal yang berkembang antara rekan kerja, karyawan, dan atasan adalah bagian dari lingkungan kerja. Manusia berkomunikasi satu sama lain di tempat kerja untuk memahami standar, pedoman, dan peran yang dialokasikan. Seseorang yang telah memasuki dunia kerja perlu mengetahui bagaimana menyesuaikan, memilih, dan menghindari perilaku buruk dan baik di tempat kerjanya. Karyawan harus dapat menyesuaikan peran mereka dengan tekanan dan tuntutan tempat kerja.

Lembah Indah adalah tujuan wisata populer yang menawarkan perkebunan panjang di sebuah lembah di pegunungan. Di lembah yang satu ini, wisatawan bisa melakukan perjalanan pembelajaran. Selain itu, destinasi wisata ini menawarkan suasana santai. Pemandangan lembah gunung yang indah akan ditawarkan kepada pengunjung. Pengunjung tujuan wisata ini dipersilakan untuk mengunjungi taman terdekat. Belum lagi, anak-anak dapat diperkenalkan dengan berbagai jenis tanaman. Oleh karena itu, orang dari segala usia dapat menikmati kunjungan ke tujuan wisata di lembah pegunungan ini. Prioritas utama tujuan wisata ini adalah memberikan

pengalaman terbaik bagi wisatawan. Karyawan harus berkinerja lebih baik untuk meningkatkan layanan ini. Kurangnya komitmen organisasi akan menyebabkan karyawan tidak berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Selain itu apabila lingkungan kerja tidak sesuai keinginan karyawan maka dapat menyebabkan karyawan tidak melakukan aktivitas secara maksimal.

Menurut uraian Lembah Indah Malang di atas, adanya komitmen dari karyawan, dan lingkungan tempat kerja yang mendukung maka akan membantu karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAH INDAH MALANG”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah peneliti dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Lembah Indah Malang?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lembah Indah Malang?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Lembah Indah Malang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lembah Indah Malang?
5. Mana dari komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Lembah Indah Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Lembah Indah Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Lembah Indah Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Lembah Indah Malang
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Lembah Indah Malang
5. Untuk menganalisis pengaruh dominan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan Lembah Indah Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Lembah Indah Malang dapat mempertimbangkan informasi ini ketika membuat keputusan tentang kebijakan perusahaan, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat mengerah pada penelitian baru yang dapat membantu dalam pengembangan sistem informasi akademik.

3. Bagi Peneliti

Dapat memberikan peneliti lebih banyak pengetahuan dan keahlian dalam mengimplementasikan teori yang telah dipelajari dan dalam mengintegrasikannya dengan kenyataan yang mereka hadapi di lapangan.