

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya organisasi dan aset terpenting bagi organisasi. Oleh karena itu, saat sebuah organisasi mencari sumber daya manusia baru tentu harus yang memiliki potensi guna memberi pelayanan terbaik serta bermanfaat. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh setiap orang dalam melakukan tugasnya agar tercapainya tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan oleh perusahaan dalam periode waktu yang sudah ditentukan (Sedarmayanti, 2007). Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi karena berkontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan rasa percaya, pemenuhan kebutuhan yang layak kepada karyawan serta lingkungan kerja yang tidak memadai akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang menjadi pendukung keberhasilan suatu organisasi selain kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Utomo (2010) dalam Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau

tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sangatlah penting perasaan puas ada dalam diri karyawan. Karyawan yang tidak puas akan menghasilkan pekerjaan yang tidak bagus. Tingkat kepuasan yang rendah pada karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja. Sebaliknya karyawan yang merasa puas akan memiliki semangat dan partisipasi kerja yang tinggi, dan pada akhirnya akan semakin meningkatkan kinerja mereka dalam Hasibuan (2008) dalam Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016). Dengan ini, penting bagi karyawan untuk memperoleh kepuasan saat bekerja sehingga karyawan bisa memiliki komitmen yang tinggi dalam perusahaan sehingga akan berdampak pula kinerja karyawan. Jika perusahaan ingin karyawan memiliki komitmen yang tinggi dan kinerja yang baik maka tanamkan rasa percaya dan keyakinan didalam diri setiap karyawan bekerja dengan memenuhi hak setiap karyawan agar merasa puas saat bekerja.

Komitmen organisasi bisa digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasi dapat mencerminkan sikap positif seseorang disuatu organisasi. Sikap ini dapat memicu seorang karyawan untuk berperilaku baik, disiplin dalam bekerja, dapat mematuhi aturan dan kebijakan dalam organisasi, menjalin serta

menjaga hubungan baik pada rekan kerjanya, dan meningkatkan pencapaian karyawan. Dengan ini, pengetahuan dan pemahaman karyawan mengenai komitmen organisasi dapat digunakan untuk dasar dalam memprediksi perilaku kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, organisasi dapat menanamkan rasa yakin dan percaya diri pada tempat dia bekerja sehingga dapat memberi rasa puas dan berpengaruh pada meningkatnya kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Susanti dan Palupiningdyah (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi faktor penentu lain yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Segala sesuatu tersebut meliputi: penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, ruang kerja yang nyaman serta keamanan kerja pada perusahaan. Lingkungan kerja tidak hanya mempengaruhi semangat dan kreatifitas karyawan dalam bekerja tetapi juga berdampak pada kinerja karyawan. Leblebici, (2012) dalam Rojikin, (2015) memperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting bagi karyawan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Meskipun sudah banyak penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun masih jarang penelitian yang menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai

mediasinya. Alasan tersebut merupakan salah satu daya tarik yang membuat peneliti ingin mengkaji ulang mengenai topik tersebut. Selain itu, fenomena yang terjadi yaitu perkembangan dunia teknologi dan informasi menuntut semuanya serba cepat dan tepat. Toleransi terhadap keterlambatan menjadi kecil atau bahkan tidak ada. PT Pos Indonesia yang memiliki fungsi sebagai hal surat-menyurat, logistik, dan jasa keuangan selalu dibutuhkan oleh setiap industri keseluruhan penduduk Indonesia dengan menggunakan sumber daya yang ada berupa kantor pos diseluruh Indonesia. Tingkat pertumbuhan PT Pos Indonesia khususnya bidang bisnis logistik dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan *Gross Domestic product* yaitu berkisar 14 %. Setiap industri membutuhkan layanan logistik untuk mengelola aktifitas supply chainnya, mulai dari pergerakan barang masuk, proses produksi, barang jadi sampai dengan distribusi ke konsumen akhir.

PT Pos Indonesia dalam menjalankan bisnisnya melakukan beberapa transformasi dengan berbagai cara antara lain dengan perekrutan profesional di bidang bisnis logistik serta pendampingan konsultan dalam merumuskan strategi dan positioning bisnisnya. Sumberdaya yang ditempatkan adalah orang-orang terpilih yang memiliki kompetensi dalam penanganan *supply chain management*. Di dalam aktifitas bisnisnya, karyawan PT Pos Indonesia selalu berperilaku dengan berpedoman kepada budaya perusahaan yang dimilikinya.

Budaya perusahaan tersebut adalah *Professional*, yaitu dengan selalu menunjukkan kinerja yang berkualitas, Orientasi pada pelanggan, yaitu dengan

memberikan pelayanan yang terbaik. Selain itu, dalam penerapan system kerja dan operasionalnya, pos Indonesia selalu mengutamakan *Safety* (keselamatan) dan dengan *Lean* (mengutamakan biaya seefisien mungkin). Setiap karyawan selalu terbuka (*Open minded*) terhadap pembelajaran, pengembangan dan inovasi dan selalu bertujuan memberikan hasil yang terbaik untuk *stake holdernya*(*Great result*).

Oleh karena itu, pengelola PT Pos Indonesia harus lebih peka dalam memperhatikan karyawan seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam menunjang karyawan bekerja dapat menimbulkan semangat kerja, keceriaan dalam bekerja bahkan karyawan akan merasa puas sehingga merasa nyaman pada setiap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja pengelola PT Pos Indonesia juga harus berupaya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan membiarkan karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan, memberikaan kepercayaan dan keadilan selama bekerja sehingga karyawan akan merasa puas dan enggan untuk beralih ke perusahaan lain. Ketika karyawan merasa puas hal itu menandakan bahwa perusahaan sudah memenuhi yang dibutuhkan karyawan baik dari segi finansial mapuun non finansial.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Simon Petrus Budi Santoso (2015) dengan judul penelitian“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember” yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember dengan arah positif dan menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi?

7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
4. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
6. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
7. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bidang teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan empiris untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh dari hasil penelitian tentang pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan dapat

dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya atau yang akan datang.

2. Bidang praktik.

a) Bagi Instansi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya komitmen lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja sehingga manajemen PT Pos Indonesia Indonesia dapat mencegah munculnya kinerja yang buruk dan dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawannya. Selain itu, dapat digunakan untuk menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan khususnya di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

b) Bagi Pembaca.

Sebagai salah satu wacana atau informasi dan referensi penelitian yang diperlukan berkaitan dengan masalah kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

c) Bagi penulis.

Memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berfikir secara kritis dalam menyelesaikan masalah yang sedang terjadi khususnya mengenai pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi