

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik atau organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.¹

Permasalahan yang perlu diperhatikan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi dari karyawannya. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam

¹ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, hlm. 10.

organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga faktor :²

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

Agar dapat bekerjasama dan berprestasi kerja dengan baik seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang baik.³

Orang memberi perhatian pada prestasi kerja ketika mereka mempunyai komitmen untuk melaksanakan tindakan. Deteksi akan adanya kekurangan komitmen apabila dilakukan lebih dini akan lebih mudah untuk menghindari masalah di kemudian hari. Seseorang yang merasa tertekan untuk menerima kesepakatan tidak mungkin benar-benar memiliki komitmen. Penting untuk dilakukan observasi terhadap kesepakatan sasaran dan tingkat kinerja. Terdapat sejumlah tanda yang menunjukkan bahwa pekerja mempunyai komitmen pada tugas. Sebagai contoh adalah, mereka mengelaborasi rencana untuk mencapai sasaran atau mulai mengajukan pertanyaan tentang implementasi dan siapa yang harus diberi tahu tentang sasaran. Ini merupakan tindakan positif. Sebagai tanda komitmen positif: pekerja menunjukkan antusiasme untuk menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda buruknya komitmen adalah: mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif.⁴

² Sopiah, *Perilaku Organisasional*, CV Andi Offset, Yogyakarta, 2008, hlm. 155-156.

³ Ridwan Baraba, Esti Margiyanti Utami, Wijayanti, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Universitas Muhammadiyah Porworejo)*, SEGMENT Jurnal dan Bisnis, Vol. 10, 2014, hlm. 64-65.

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 433-434.

Komitmen dianggap sebagai *psychological state*, namun hal ini dapat berkembang secara retrospektif (sebagai justifikasi terhadap tingkah laku yang sedang berlangsung) sebagaimana diajukan pendekatan *behavioral*, sama seperti secara prospektif (berdasarkan persepsi dari kondisi saat ini atau dimasa depan di dalam organisasi) sebagaimana dinyatakan dalam pendekatan *attitudinal*.

Meyer dan Allen, merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan, definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan definisi diatas yang mengenai komitmen terhadap organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.⁵

Faktor lain yang juga menentukan kinerja pegawai di lingkungan BMT MADE Demak adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif diharapkan dapat memberikan dukungan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen BMT MADE Demak yang selama ini dipandang oleh pegawai tidak ada perbaikan yang mencolok maupun perubahan terhadap lingkungan kerja mereka misalnya kondisi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya antara lain seperti

⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, CV PUSTAKA SETIA, Bandung, 2010, hlm. 258-259.

hubungan interpersonal, kebijaksanaan organisasi dan sarana prasarana yang ada seperti keadaan penerangan, keadaan suara, dan keadaan peralatan dan perlengkapan kerja yang dianggap sudah tidak layak lagi untuk di pakai.

Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana karyawan bekerja mempengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas pekerjaan mereka. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Alex Nitisemito pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, maka dapat dimengerti bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi ternyata dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif.⁶

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula berpengaruh negatif. Apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang positif, maka pekerja tersebut akan mempunyai moral yang baik dalam melakukan pekerjaannya, dan ini berarti akan meningkat efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan apabila seorang pekerja mendapat pengaruh yang negatif, maka pekerja tersebut akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan akibatnya akan terjadi pemborosan-pemborosan atau pengeluaran biaya yang lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan.

Lingkungan kerja yang baik mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang

⁶ Alex Sumaji, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hlm. 183.

dibebankan kepada mereka. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.⁷

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan.⁸

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Franli Londo, Bernhard Tewel, dan Farlance S. Rumokoy yang menyatakan bahwa lingkungan organisasi dan pembagian kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BMT MADE yang berpusat di Jl. Pemuda No. 101 Demak. Ide kongkrit pendirian BMT MADE ini berawal dari adanya program pelatihan Pengangguran Pekerja Terampil (P3T) yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja (DEPNAKER) Jawa Tengah bekerja sama dengan lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (Pinbuk) Jawa Tengah tahun 1998, yang diselenggarakan di Asrama Haji Donohudan Solo Jawa Tengah. Oleh pemuda pemudi asal Demak yang ikut dalam pelatihan tersebut ide ini kemudian di pertegas lagi dalam pertemuan-pertemuan antara

⁷ Ridwan Baraba, Esti Margiynti Utami, Wijayanti, *Op. Cit.*, hlm. 66-67.

⁸ Nela Pima dkk., *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB), Vol. 8 No.2, Tahun 2014, hlm. 2.

pemuda pemudi, ketua BKM Kab. Demak, ketua Ta'mir dan anggota Masjid Agung Demak serta tokoh-tokoh masyarakat. Dari pemuda di ketuai oleh Ariful Husni, ketua BKM Kab. Demak oleh Moh. Zaini Dahlan dan ketua Ta'mir Masjid Agung Demak oleh KHA. Soaheimi Soelaiman sepakat untuk mendirikan Masjid Agung Demak (MADE).

Lembaga keuangan mikro Islam mempunyai peran sebagai wadah penyaluran maupun permodalan dana bagi masyarakat kalangan menengah kebawah sehingga mampu menjadi salah satu unsur dalam perkembangan perekonomian di Indonesia. Lembaga-lembaga yang merupakan lembaga keuangan mikro Islam yaitu, Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Kegiatan keuangan di BMT yang jauh dari riba mampu bertahan dalam kondisi apapun seperti krisis moneter dan naiknya suku bunga sebab sistem yang digunakan mengacu pada bagi hasil bukan dengan sistem bunga. Dalam Islam sistem bagi hasil yaitu pembiayaan.⁹

Penelitian yang dilakukan di BMT MADE Demak kinerja karyawannya yang dilakukan sudah baik, akan tetapi dalam kenyataannya masih kurangnya karyawan dalam berkomitmen terhadap organisasinya dan juga kurang nyamannya lingkungan kerja dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut, terbukti ketika tabungan dan pembiayaan pada tahun 2017 mengalami peningkatan yang sedikit dibanding tahun sebelumnya.

⁹Ernanda Kusuma Dewi dan Ayu Astari, *Peran Pembiayaan Mudharabah dalam Pengembangan Kinerja Usaha Mikro pada BMT (Baitul Maal Wat Tamwil)*, Jurnal Law and Justice, Vol. 2 No. 2, Tahun 2017, hlm. 113-114.

Tabel 1.1
HASIL PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN
DILIHAT DARI JUMLAH TABUNGAN DAN PEMBIAYAAN
TAHUN 2014-2017¹⁰

JENIS PRODUK	2014	2015	2016	2017
Tabungan	Rp. 1.395.632.292	Rp. 1.562.315.384	Rp. 1.741.985.791	Rp. 1.760.238.573
Pembiayaan	Rp. 1.040.440.000	Rp. 1.230.994.500	Rp. 1.438.236.000	Rp. 1.562.849.500

Sumber dari: BMT MADE Demak

Dari data di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan BMT MADE Demak pada tahun 2014-2016 mengalami peningkatan, hal ini dibuktikan bahwa pada tahun 2014 tabungan berjumlah Rp. 1.395.632.292, sedangkan pembiayaan Rp. 1.040.440.000. Pada tahun 2015 mengalami peningkatan dengan tabungan yang berjumlah Rp. 1.562.315.384, dan pembiayaan berjumlah Rp. 1.230.994.500. Sedangkan pada tahun 2016 mengalami peningkatan dengan tabungan yang berjumlah Rp. 1.741.985.791, dan pembiayaan yang berjumlah Rp. 1.438.236.000. Akan tetapi pada tahun 2017 mengalami kenaikan yang sedikit dari tahun sebelumnya, hal ini dibuktikan bahwa pada tahun tersebut tabungan berjumlah Rp. 1.760.238.573, sedangkan pembiayaan berjumlah Rp. 1.562.849.500.

Hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya kerjasama yang baik antara pimpinan dengan bawahan maupun sesama karyawan yang menyebabkan kurang kompaknya untuk berkomitmen terhadap organisasi.. Selain itu, belum optimal kondisi lingkungan kerja mengenai penerangan dan sirkulasi udara yang kurang nyaman sehingga dalam melakukan sebuah pekerjaan seorang karyawan merasa terganggu dengan kondisi tersebut pada saat melakukan pekerjaan.

¹⁰ Dokumentasi profil BMT MADE Demak, Dikutip pada Tanggal 7 April 2018, pada Pukul 09.30 WIB.

Melihat kondisi tersebut, komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang nyaman menjadi hal yang positif bagi keberlangsungan lembaga keuangan, terutama lembaga keuangan yang berorientasi pada nasabah seperti lembaga keuangan ini. Target-target baru yang lahir setelah adanya pencapaian-pencapaian harus selalu melibatkan seluruh komponen sumber daya manusia di dalam lembaga keuangan. Karena pencapaian selanjutnya tidak mungkin berhasil tanpa karyawan-karyawan yang tumbuh kembangnya juga sejalan dengan kesuksesan pada BMT MADE Demak.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BMT MADE Demak)”**.

B. Batasan Penelitian

Pembatasan penelitian ini difokuskan pada:

1. Menggunakan paradigma kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji teori tentang komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Objek penelitian pada BMT MADE Demak di Kabupaten Demak.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kerja karyawan pada BMT MADE Demak.

2. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada BMT MADE Demak.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah dalam hal pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai pengembangan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dijadikan acuan bagi penulis lain apabila ingin melakukan penelitian sejenis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat mengenai pengaruh lingkungan usaha terhadap kinerja suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Dari penulisan ilmiah ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui seberapa besar peranan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan penelaahan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman judul, halaman pengesahan, halaman motto dan persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memuat latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, pembahasan dan analisis, serta implikasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisi daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran.