

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan adalah salah satu komponen utama dalam sebuah perusahaan. Karyawan akan menjadi perencana dan pelaku aktif disetiap aktivitas atau kegiatan yang terjadi diperusahaan karena masing-masing dari mereka pasti mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan atau kebutuhan, latar belakang, pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen. Perbedaan akan menjadi ciri karyawan sehingga karyawan tersebut menjadi individu yang unik dibanding dengan karyawan lain dan semua perbedaan diatas akan mereka bawa masuk kedalam suatu organisasi diperusahaan tempat mereka bekerja sehingga mereka tidak seperti uang, mesin dan material yang bersifat pasif dan dapat dengan mudah diatur dan dikuasai dalam mendukung organisasi demi terciptanya suatu tujuan tertentu.

Karyawan juga merupakan kunci keberhasilan perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Pengelolaan karyawan dalam satu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di organisasi dalam perusahaan sehingga karyawan yang tepat akan mendorong perusahaan kearah pencapaian tujuan yang lebih baik karena karyawan tersebut akan mengerjakan pekerjaannya dengan hati yang lapang sehingga berhasil dengan baik. Hal tersebut bisa terjadi dengan cara mencocokkan antara karyawan dan pekerjaan yang akan

diembannya dengan cara melihat kemampuan-kemampuan yang ada pada diri karyawan. Pengelolaan karyawan harus dilakukan sedini mungkin di saat perusahaan mulai merekrut seorang karyawan supaya bisa memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga perusahaan tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya.

Setiap perusahaan pasti akan memerlukan karyawan yang memiliki kemampuan untuk berpikir, bertindak, serta terampil guna mencapai kesuksesan perusahaan dan untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan upaya untuk menimbulkan rasa komitmen organisasi pada setiap diri karyawan terhadap tempat kerja atau organisasinya dalam rangka meningkatkan keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan karyawan untuk tetap berada atau meninggalkannya akan tetapi sifat dan kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Dampak dari terbentuknya komitmen organisasi dalam diri karyawan akan terjadi pada kinerja karyawan dan hal tersebut dapat memberikan kontribusi bagi kinerja perusahaan. Semakin tinggi rasa komitmen organisasi yang tertanam dalam diri karyawan pada perusahaan akan menjadikan karyawan semakin peduli dengan nasib perusahaan dan karyawan tersebut akan semakin berusaha menjadikan tempat mereka bekerja berjalan kearah yang lebih baik.

Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi pada diri karyawan adalah faktor tuntutan tugas. Tuntutan tugas berkaitan

dengan tugas itu sendiri. Sejumlah pekerjaan secara alami lebih cenderung menimbulkan reaksi yang berbeda-beda bagi karyawan. Beratnya tingkat tuntutan tugas yang harus dikerjakan atau dibebankan kepada pada setiap karyawan dapat memberikan tekanan bagi diri karyawan jika dirasakan tuntutan tugas tersebut memiliki beban yang terlalu berlebih sehingga menjadikan karyawan mudah mengalami kelelahan dan menjadikan karyawan akan malas-malasan untuk berkerja. Nampak jelas sekali bahwa tuntutan tugas yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompetensi dan *skill* (kemampuan) yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan berdampak stres kerja kepada karyawan yang bersangkutan.

Selain faktor tuntutan tugas, faktor lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Lingkungan kerja bisa menjadi acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi sehingga dapat menciptakan karyawan yang loyal bagi perusahaan karena jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja maka karyawan itu akan betah ditempat kerja untuk melakukan aktivitas kerjanya sehingga waktu kerja akan dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja karyawan tersebut optimis akan tinggi. Lingkungan kerja seringkali tercermin dalam perilaku kerja karyawan, perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan yang tinggi terhadap organisasinya begitu juga jika lingkungan kerja yang buruk maka akan berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan yang rendah terhadap organisasinya. Faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas juga akan berdampak pada

kinerja karyawan karena dengan adanya tuntutan tugas yang cukup berat dan lingkungan kerja yang kurang kondusif maka karyawan akan merasa kurang nyaman untuk bekerja diperusahaan tersebut dan menjadikan kualitas kinerjanya akan menurun.

CV Ayu Lestari Bumiayu adalah salah satu tempat usaha yang terletak di Daerah Bumiayu. CV Ayu Lestari Bumiayu ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang kecantikan dengan memproduksi bulu mata yang berlokasi di Jl. Trunawijaya RT 01 RW 04 Desa Negaradaha, Kecamatan Bumiayu, Kabupaten Bresbes, Provinsi Jawa Tengah kode pos 522373. CV Ayu Lestari Bumiayu merupakan perusahaan yang cukup besar sehingga dapat merekrut banyak tenaga kerja, baik dari daerah Bumiayu maupun daerah sekitarnya.

Karyawan yang bekerja di CV Ayu Lestari Bumiayu dituntut untuk mempunyai kemampuan, ketelitian dan kesabaran yang cukup tinggi melihat dari ukuran bulu mata yang berukuran kecil dan berbobot ringan. Padahal tidak semua karyawan dalam CV Ayu Lestari Bumiayu dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan sempurna. Keterbatasan pengetahuan, keterampilan dan kesabaran karyawan bisa menjadi penghambat bagi kinerja karyawan.

Tempat kerja karyawan CV Ayu Lestari Bumiayu merupakan ruangan yang tertutup. Hal tersebut dapat membuat karyawan cepat jenuh apalagi saat karyawan bekerja membuat bulu mata karyawan akan selalu duduk dikursi dengan posisi tegap sehingga lama-kelamaan akan timbul rasa bosan dan cepat mudah lelah pada diri karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan permasalahan yang timbul tentang karyawan yang menjadi faktor penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan dalam mencapai dan menentukan akan tercapai atau tidaknya keberhasilan atau tujuan perusahaan seperti yang dijabarkan diatas maka penulis tertarik untuk menganalisis tentang **“Bagaimana Pengaruh Tuntutan tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang berdampak pada Kinerja Karyawan CV Ayu Lestari Bumiayu”**.

B. Rumusan Masalah

Tugas yang berat dan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sehingga karyawan akan menjadi kurang loyal terhadap perusahaan dan hal tersebut akan berdampak juga terhadap kinerja karyawan dikarenakan kualitas kerja yang akan menurun.

Dari uraian latar belakang diatas ada beberapa permasalahan yang akan dianalisis dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi karyawan CV Ayu Lestari Bumiayu?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan CV Ayu Lestari Bumiayu?
3. Bagaimana pengaruh tuntutan tugas terhadap kinerja karyawan CV Ayu Lestari Bumiayu?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Ayu Lestari Bumiayu?

5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV Ayu Lestari Bumiayu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi karyawan CV Ayu Lestari Bumiayu.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan CV Ayu Lestari Bumiayu.
3. Untuk menganalisis pengaruh tuntutan tugas terhadap kinerja karyawan CV Ayu Lestari Bumiayu.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Ayu Lestari Bumiayu.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV Ayu Lestari Bumiayu.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dapat dijadikan acuan dalam memahami pentingnya komitmen organisasi karyawan terhadap tempat kerjanya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi praktisi, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait dengan komitmen organisasi.
- b. Bagi akademik, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan referensi dalam penelitian–penelitian selanjutnya.