

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Penelitian ini diawali dari dua penelitian terdahulu yang telah dilakukan Ardika Triwibowo, Ramon zamora (2016) dan Muchamad Ressa Farizka (2017) berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan organisasi. Beberapa variabel memengaruhi kinerja karyawan seperti dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Ardika Triwibowo, Ramon zamora dan Muchamad Ressa Farizka. Penelitian ini menggunakan sebagian variabel dari dua penelitian terdahulu yaitu variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan. Alasan pemilihan variabel-variabel tersebut karena sesuai dengan fenomena di lapangan. Dengan demikian dalam penelitian ini dilakukan replikasi modifikasi terhadap dua model penelitian terdahulu.

Dalam persaingan global yang terjadi saat ini, dunia kerja sangat amat membutuhkan kinerja yang dapat berpikir dengan cerdas, maju, inovatif, dan produktif untuk menghadapi perkembangan zaman. Pada setiap perusahaan memiliki cara-cara tersendiri dalam menjaga karyawannya agar memiliki kinerja yang tinggi. Perilaku organisasi mempelajari tentang dampak dari individu, grup serta kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku seluruh individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing –masing individu.

Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah dukungan diberikan pada seluruh karyawan agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik. Kinerja adalah tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerja tersebut. Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, Wibowo (2015:7).

Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, maka karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pula dimana komitmen ini merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan. Komitmen organisasi merupakan perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas yang oleh pekerja terhadap perusahaan, organisasi atau unit dalam organisasi. Wibowo (2015: 429). Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam” hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok. Menurut Kasmir (2016: 192) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga sangat memengaruhi di dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan bagian sangat amat penting untuk diperhatikan manajemen melalui mekanisme pemebentukan harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang dialami oleh pegawai memengaruhi kesukarelaan dan kegairahan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan

kerja tempat karyawan bekerja juga memiliki pengaruh yang cukup signifikan di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Muchamad Ressa Farizka (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis” hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian maka akan dilakukan uji metode kerangka konseptual dari hasil replika modifikasi dengan menggunakan obyek penelitian di Polsek Magersari Kota Mojokerto yang beralamat di Jl. By Pass, Gunung Gedangan, Kecamatan Magersari, Kota Mojokerto, Jawa Timur 61315. Kepolisian sektor (Polsek) Magersari Kota Mojokerto merupakan sektor pelayanan masyarakat wilayah hukum kecamatan Magersari, yang dibawah naungan Kepolisian Resort (Polres) Kota Mojokerto. Polsek Magersari memiliki jumlah anggota 40 orang. Adapun responden yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota Kepolisian di Polsek Magersari Kota Mojokerto.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja anggota kepolisian. Adapun judul yang dikemukakan penulis adalah **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor Magersari Kota Mojokerto”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengembangkan model penelitian dengan melakukan replikasi modifikasi penelitian Ardika Wibowo, Ramon Zamora

(2016) dan Muchamad Ressa Farizka (2017) dan secara rinci agar tujuan penelitian tercapai adalah dengan menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Magersari Kota Mojokerto .

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis  
Mengembangkan ilmu perilaku organisasi dengan menguji variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis  
Memperoleh gambaran secara nyata (*real*) tentang pengaruh antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.