

**KINERJA KARYAWAN PT. ERA ADI CITRA INTERMEDIA
SURAKARTA DITINJAU DARI KOMITMEN ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi



Oleh :

IKA KUSUMASTUTI
A. 210 030 082

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh karyawan. Ini timbul karena secara manusiawi, manusia memang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Seseorang berkarya ingin agar karyanya itu mempunyai nilai yang mempengaruhi hasil keseluruhan. Posisi nilai karya seseorang ini merupakan gambaran peran seseorang karyawan.

Setelah menyadari arti penting manusia, maka suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi manusia yang ada di organisasi yaitu karyawan dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada dalam perusahaan. Potensi tersebut dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja karyawan, sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat. Selain itu diperlukan usaha-usaha khusus agar potensi karyawan tersebut muncul dan karyawan tetap loyal kepada perusahaan.

Usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan dilakukan melalui pendekatan psikologis. Beberapa faktor psikologis pekerja yang diantaranya motivasi, kepuasan kerja, peningkatan komitmen, ketenangan dan

kegairahan kerja. Pada akhirnya karyawan akan betah bekerja dan produktif bila tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi. Menurut Panji Anoraga (1998: 17-18), ketenangan dan kegairahan kerja dipengaruhi oleh kepribadian pekerja (motivasi kerja, semangat, disiplin, etos kerja, dan lain-lain), keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja berupa fasilitas kerja, rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan.

Menurut Henry Simamora (1999:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah faktor lingkungan kerja, sebab dalam melaksanakan tugas-tugasnya setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Menurut Agus Ahyari, (2002:206):

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Kelompok pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti pelayanan makan/makanan, pelayanan kesehatan, dan pengadakan kamar mandi/kamar kecil. Kelompok kedua adalah masalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengaturan kondisi kerja antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan.

Harapan yang muncul terhadap kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standart yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja telah berubah menjadi suatu lingkungan yang mempunyai ikatan batin yang kuat antara orang-orang di dalam lingkungan itu, karena pada hakekatnya lingkungan kerja itu telah menjadi rumah tangga yang kedua bagi pekerja.

Kenyataan di perusahaan menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja dan pengadaan sarana-sarana kerja yang dapat menjamin keselamatan para pekerja merupakan tuntutan yang sudah manusiawi. Pada setiap pekerjaan resiko terjadinya kecelakaan selalu ada, yang penting tindakan pencegahan harus dilakukan untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Menurut Agus Ahyari, (2002: 206) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Kelompok pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti pelayanan makan/makanan, pelayanan kesehatan, dan pengadaan kamar mandi/kamar kecil. Kelompok kedua adalah masalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengaturan kondisi kerja antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan. Umumnya karyawan menghendaki

tempat kerja yang menyenangkan. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan, sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi atau dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan, dan banyaknya kecelakaan kerja. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Agus Ahyari, 2002: 207).

Selain itu perusahaan juga berkewajiban menyelenggarakan usaha kesehatan tempat kerja bagi karyawan dengan menciptakan ruang kerja yang memenuhi syarat kesehatan, menyediakan makanan tambahan, pemeriksaan kesehatan rutin, mengganti biaya pengobatan, mengusahakan asuransi bagi karyawan, menyediakan alat-alat kesehatan darurat, dan menyediakan alat-alat yang berhubungan dengan kesehatan karyawan. Setelah rasa aman terciptakan dan karyawan merasa sejahtera, maka usaha-usaha organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja akan mudah dilaksanakan

Kesehatan fisik dan mental karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan dapat menjadi stress, terkena penyakit atau mengalami kecelakaan kerja jika kondisi lingkungan kerja kurang diperhatikan. Oleh karena itu gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, serta

lingkungan kerja berupa suhu dan kelembaban, sangat perlu dikendalikan atau diperkecil semaksimal mungkin (Husein Umar, 2004: 18).

Faktor intern pekerja yang lain, yaitu komitmen organisasi. Dalam dunia kerja komitmen seseorang terhadap organisasi (perusahaan) seringkali menjadi isu yang sangat penting. Demikian pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi/perusahaan, apa dampaknya bila komitmen tersebut tidak diperoleh dan mengapa hal tersebut perlu dipahami, penulis mencoba menjelaskannya dalam penelitian ini.

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi apapun bentuknya. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Trisnaningsih, 2003: 14). Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Pentingnya karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaan karena dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan, perusahaan akan mendapatkan dampak positif seperti

meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepastian kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi, dan perpindahan kerja (*turnover*).

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “KINERJA KARYAWAN PT. ERA ADI CITRA INTERMEDIA SURAKARTA DITINJAU DARI KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA”.

B. Perumusan Masalah

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka perumusan masalah yang digunakan sebagai acuan penelitian adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Era Adi Citra Intermedia di Surakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Era Adi Citra Intermedia di Surakarta?
3. Apakah komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Era Adi Citra Intermedia di Surakarta?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Era Adi Citra Intermedia di Surakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Era Adi Citra Intermedia di Surakarta

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan PT. Era Adi Citra Intermedia di Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini :

1. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan berhasil guna di masa yang akan datang pada perusahaan.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya yang sesuai dengan tema penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini penyajiannya menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi kajian teori tentang manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kemudian dilanjutkan dengan kerangka berpikir, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil penelitian berupa gambaran umum perusahaan, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dan saran