

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena perusahaan maupun organisasi membutuhkan manusia sebagai penggerak utama dalam menjalankan proses sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten yang sesuai kriteria perusahaan, karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas proses-proses manajerial dalam perusahaan akan dapat berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan, terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun evaluasi dalam upaya menjamin tercapainya dan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan menjadi kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi indikator penting bagaimana perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, walaupun terdapat teknologi canggih pengoperasian dan implementasinya masih membutuhkan tenaga sumber daya manusia. Sehingga perusahaan harus memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya yakni pegawai secara profesional untuk mewujudkan keseimbangan antara apa yang dibutuhkan oleh pegawai dengan terwujudnya perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya yang profesional sebagai bentuk pemberdayaan perusahaan kepada pegawainya dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus memiliki kinerja yang baik agar perusahaan bisa bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sehingga perlu bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Robbins (2008) mengemukakan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Komitmen dapat dikatakan sebagai suatu identifikasi dan keterkaitan karyawan yang relatif kuat terhadap kinerja. Sehingga jika terdapat karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik pula, begitu pula sebaliknya karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah maka akan berdampak pada kinerja yang rendah. Melalui komitmen organisasi yang tinggi seperti yang telah diketahui akan meningkatkan kinerja karyawan, dan mampu mengurangi tingkat absen maupun tingkat turnover karyawan. Selain itu, komitmen organisasi yang dan berusaha untuk memberikan kontribusi dan memberikan

citra yang positif terhadap organisasi, serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihantoro (2012) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Putra (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi, lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Karena lingkungan kerja bisa menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi: (penerangan yang cukup, suara bising yang ditekan seminimal mungkin, sirkulasi udara yang baik, dan tersedianya fasilitas pendukung lainnya).

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya. Sihombing (2004) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi, di dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dimana penelitiannya menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Arianto (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi dan lingkungan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dimana dengan komitmen kerja yang tinggi maka karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi, karyawan akan bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya dan akan berusaha untuk memberikan hal yang baik bagi organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung baik lingkungan fisik maupun non fisik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zamora (2016) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Palang Merah Indonesia (PMI) adalah sebuah organisasi perhimpunan nasional di Indonesia yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan, UDD PMI Jember merupakan sebuah pelayanan publik di bidang kesehatan, pelayanan di bidang kesehatan diarahkan untuk mempertinggi derajat kesehatan individu-individu

dalam masyarakat, salah satu bentuk dari pelayanan di bidang kesehatan adalah pelayanan darah. Pelayanan darah adalah upaya pelayanan kesehatan yang memanfaatkan darah manusia sebagai bahan dasar dengan tujuan kemanusiaan dan tidak untuk komersial (Peraturan Pemerintah Nomor 7, 2011). Pelayanan darah di Indonesia dilakukan oleh sebuah fasilitas kesehatan yaitu Unit Donor Darah (UDD) dibawah naungan Palang Merah Indonesia.

Darah merupakan bagian yang sangat penting dalam tubuh manusia, begitu juga dalam hal penggolongan darah manusia dimana yang umum dikenal yaitu ada 4 (empat) golongan dan merupakan penggolongan darah yang penting, yaitu golongan darah A, B, AB, O, dalam proses penentuan darah dari satu orang ke orang lain, pengenalan golongan darah harus dilakukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Pelayanan darah sebagai salah satu upaya kesehatan dalam rangka penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan sangat membutuhkan ketersediaan darah atau komponen darah yang cukup, mudah diakses, aman, dan bisa terjangkau oleh masyarakat.

UDD PMI Jember melayani masyarakat yang ingin menyumbangkan darahnya dan permintaan darah, masyarakat yang ingin menyumbangkan darahnya disebut dengan pendonor, dalam kegiatan ini disebut dengan pelayanan pendonor darah. Pelayanan pendonor darah bertujuan untuk menjaga persediaan darah di UDD PMI Jember, sehingga stok darah akan selalu ada untuk digunakan bagi yang membutuhkan darah. Namun ada kalanya persediaan atau stok darah di UDD PMI Jember menipis dan seringkali tidak memenuhi kebutuhan pasien. Dengan seiring peningkatan jumlah penduduk Kabupaten Jember, kebutuhan darah juga akan terus meningkat. Menurut WHO perencanaan kebutuhan darah itu 2 % dari jumlah penduduk. Penduduk kabupaten Jember pada tahun 2016 sebesar 2.419.000 (BPS Kabupaten Jember) 2% dari jumlah tersebut sebesar 48.380 merupakan kebutuhan darah yang harus tersedia untuk Kabupaten Jember. Jumlah penduduk Kabupaten Jember pada tahun 2017 sebesar 2.430.185 (BPS Kabupaten Jember) kebutuhan darah yang harus tersedia yakni 2% dari jumlah penduduk sebesar 48.603. Kabupaten Jember pada tahun 2018 sebesar 2.830.185 (BPS Kabupaten Jember) kebutuhan darah yang harus tersedia yakni 2% dari jumlah penduduk sebesar 56.603. Jumlah target kebutuhan darah dan capaian perolehan kantong darah pada tahun 2016, 2017, dan 2018 disajikan pada tabel 1.1 Kabupaten Jember sendiri merupakan rujukan dari kabupaten sekitar, dengan demikian permintaan akan stok darah juga semakin tinggi.

Tabel 1.1
Data Target dan Capaian Kebutuhan Darah

Tahun	Target	Capaian
2016	48.380	32.599 Kantong darah
2017	48.603	34.505 Kantong darah
2018	56.603	35.324 Kantong darah

Sumber : Unit Donor Darah (UDD) PMI Kab. Jember (2019)

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah donasi darah di UDD PMI Kabupaten Jember setiap tahunnya terus meningkat, namun masih jauh dari jumlah yang dibutuhkan. Pada tahun 2016 target kebutuhan darah yang dibutuhkan sebesar 48.380, sedangkan jumlah yang tercapai pada tahun 2016 sebanyak 32.599 kantong darah. Pada tahun 2017 target kebutuhan darah yang dibutuhkan sebesar 48.603, sedangkan jumlah yang tercapai pada tahun 2017 sebanyak 32.599 kantong darah. Pada tahun 2018 target kebutuhan darah yaitu sebesar 56.603, sedangkan jumlah yang tercapai sebesar 35.324 kantong darah. Berdasarkan data tersebut masing-masing tahun memiliki deviasi, dimana capaian jumlah donasi tidak memenuhi target kebutuhan darah yang harus tersedia. Selain itu Unit Donor Darah (UDD) PMI Kab. Jember juga bekerja sama dengan pihak intansi-intansi mengadakan *event* donor darah di luar kantor seperti perbankan, universitas, sekolah, dan lembaga-lembaga lainnya. Namun, perolehan darah yang diperoleh UUD PMI Jember belum memenuhi atau mencukupi kebutuhan darah yang diperlukan Kabupaten Jember pada saat ini. Berdasarkan fenomena tersebut maka Unit Donor Darah (UDD) PMI Kab. Jember harus memperbaiki kualitas dan memberdayakan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan maka Unit Donor Darah (UDD) PMI Kab. Jember harus memberdayakan karyawannya agar karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sehingga karyawan dapat memiliki rasa peduli dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan hal tersebut karyawan akan berkomitmen untuk memberikan kinerja yang baik terhadap Unit Donor Darah (UDD) dengan berusaha semaksimal mungkin untuk mencukupi kebutuhan donasi darah PMI Kab. Jember.

Permasalahan terkait variabel komitmen organisasi pada objek penelitian Unit Donor Darah (UDD) PMI Kabupaten Jember berkaitan dengan beberapa pegawai yang *resign*. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada bagian personalia setiap tahun masih terdapat pegawai yang *resign*. Hal ini disebabkan karena gaji yang diberikan tidak setimpal dengan usaha karyawan, karyawan merasa gaji yang diperolehnya kurang dan menyebabkan karyawan mencari pekerjaan lain yang menurutnya sesuai dengan hasil yang dibutuhkan. Beberapa karyawan yang *resign* ini menunjukkan bahwa keinginannya untuk tetap berkarir di Unit Donor

Darah (UDD) PMI Kabupaten Jember rendah. Hal ini bisa disebabkan karena permasalahan individu maupun permasalahan yang ada di lingkungan kerja.

Permasalahan terkait lingkungan kerja berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik dimana hubungan antar karyawan Unit Donor Darah (UDD) PMI Kabupaten Jember kurang baik sehingga hubungan antar karyawan menjadi renggang. Hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga muncul rasa tidak percaya dan saling curiga. Hubungan yang tidak kondusif tersebut dapat memicu adanya konflik yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja pada Unit Donor Darah (UDD) harus memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja baik untuk lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi Unit Donor Darah (UDD) PMI Kab. Jember, sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian oleh Sidanti (2015) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Arianto (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian dan kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di UDD PMI jember dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Unit Donor Darah) UDD PMI Kabupaten Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang diuraikan di latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember ?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember ?
- c. Apakah Komitmen Organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember

- c. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis
Untuk menambah wawasan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada peran komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- b. Bagi UDD PMI Kab. Jember
Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi bagi pihak perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan komitmen organisasi dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai
- c. Bagi peneliti
Untuk menambah ilmu pengetahuan dan untuk referensi bagi mahasiswa, staf, dan pengajar untuk penelitian selanjutnya terkait pengaruh komitmen organisasai dan lingkungan kerja terhadap