

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi setiap perusahaan dalam mengelola, mengatur dan mengarahkan karyawan sehingga dapat bekerja secara produktif guna mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Tenaga kerja atau karyawan dalam suatu perusahaan merupakan sumber daya sekaligus aset yang sangat penting bagi setiap perusahaan, tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. (Anggiat Parluhutan 2018).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu selain manajemen dipandang sebagai ilmu dan seni, manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara profesional (Eri Susan, 2019).

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya sedangkan MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan atau peranan dalam organisasi perusahaan (Eri Susan, 2019)

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, Ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang di hasilkan. MSDM sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. MSDM ini pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi Ilmu yang berdiri sendiri (Malayu S.P. Hasibuan, 2009).

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan persepsi tentang kebijakan, praktik dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Individu-individu menganggap atribut-atribut organisasi sebagai pengakuan terhadap keberadaan mereka. Seseorang yang mempunyai komitmen organisasi tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasi tersebut.

Lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti 2009:21) adalah kesuluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan tersebut di sekitarnya seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan ataupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik dalam perusahaan sangat jelas mempengaruhi kinerja setiap karyawannya sehari-hari. Perusahaan perlunamanya menyiapkan lingkungan tempat kerja yang baik agar seseorang pekerja tersebut merasa nyaman dalam menjalankan

pekerjaanya sehingga merasa tanggung jawab akan pekerjaanya yang sudah diberikan perusahaan pada setiap karyawan.

PT. Hartono Istana Teknologi adalah salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang elektronik di Indonesia yang beralamat di Krapyak Kudus, dan di Sayung Demak. Penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan tersebut dengan melihat fenomena yang ada.

**Tabel 1.1**  
**Data Lingkungan Kerja Fisik PT Hartono Istana Teknologi**  
**Tahun 2018 – 2019**

<b>Kebisingan</b>			
<b>Tahun</b>	<b>Modul Assy (decibel)</b>	<b>Open Cell (decibel)</b>	<b>NAB (nilai ambang batas)</b>
2018	86,1	71,6	85
2019	85,6	74,8	85
<b>Pencahayaan</b>			
<b>Tahun</b>	<b>Modul Assy (lux)</b>	<b>Open Cell (lux)</b>	<b>NAB (nilai ambang batas)</b>
2018	253	774	300
2019	313	780	300
<b>Suhu</b>			
<b>Tahun</b>	<b>Modul Assy (celcius)</b>	<b>Open Cell (celcius)</b>	<b>NAB (nilai ambang batas)</b>

2018	20,3	27,3	18-30
2019	26,9	26,3	18-30

Sumber PT Hartono Istana Teknologi 2018 – 2019

Berdasarkan tabel diatas bahwa tingkat Lingkungan Kerja Fisik yang ada di PT. Hartono Istana Teknolog kurang memenuhi NAB (Nilai Ambang Batas). Diketahui dari data Kebisingan dari Bagian Modul Assy pada tahun 2018 – 2019 yang melebihi nilai NAB dan akan mengakibatkan jalannya produktivitas kerja akan berkurang. Dan diketahui pula dari data Pencahayaan di bagian Open Cell yang melebihi nilai NAB dan akan mengakibatkan pandangan mata menjadi silau akan adanya pencahayaan yang terlalu terang dan akan berdampak menurunnya tingkat produktivitas kerja dan meningkatnya tingkat rasa tidak kepuasan dalam bekerja itu sendiri.

Hasil Penelitian Dyah Puspita Rini (2013) menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap OCB, sedangkan menurut Yuliana M. Sengkey (2018) menyatakan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Diah Nurhayati (2016) menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan menurut Siti Muayanah (2017) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Peneliti I Wayana Suparta (2019) menyimpulkan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, sedangkan menurut Andi (2019) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap

Kepuasan kerja. Peneliti Hasnur Wansyahdio (2015) menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Peneliti Ni Luh Puti Yanti Astika (2016) menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, sedangkan menurut Thessa Imay Sudarno (2018) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

## 1.2 Ruang Lingkup

Ruang Lingkup pada penelitian ini adalah meliputi:

- a. Variabel Independen yaitu Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik sedangkan Variabel Dependen yaitu Organization Citizenship Behaviour (OCB) dan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja.
- b. Objek penelitian yaitu di PT. Hartono Istana Teknologi.
- c. Responden pada penelitian ini Karyawan tetap bagian produksi PT. Hartono Istana Teknologi.
- d. Waktu penelitian yaitu bulan Desember 2019.

## 1.3 Perumusan Masalah.

PT. Hartono Istana Teknologi Kudus adalah perusahaan yang bergerak bidang elektronik. Adapun Fenomena pada PT. Hartono Istana Teknologi yang berkaitan dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja fisik, *organization citizenship behavior*, dan kepuasan kerja yaitu adanya tempat kerja yang terlalu bising karena adanya suara mesin yang sedang beroperasi, Penenerangan yang terlalu terang melebihi tingkat NAB

(Nilai Ambang Batas) mengakibatkan karyawan terganggu dalam bekerja, dan Terjadinya penurunan jumlah karyawan pada tahun 2017 disebabkan adanya lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman.

Didasarkan pada masalah yang terjadi di PT. Hartono Istana Teknologi maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Kepuasan Kerja?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB?
4. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap OCB?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap OCB?
6. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja?
7. Apakah Lingkungan Kerja Fisik terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang akan dicapai adalah untuk :

1. Menguji pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Menguji pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja.
3. Menguji pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap OCB.

4. Menguji pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap OCB.
5. Menguji pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap OCB.
6. Menguji pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja.
7. Menguji pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

a. Bagi Akademis

Manfaat akademis yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu dapat menjadi referensi bagi Mahasiswa Universitas Muria Kudus, dalam melakukan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Manajemen dapat meningkatkan kualitas karyawan guna mencapai keinginan dan target perusahaan agar tidak mengalami kerugian. Disisi lain perusahaan harus selalu menampung aspirasi dari karyawan agar karyawan merasa nyaman didalam perusahaan tersebut.