

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, serta keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak langsung terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas (Shin, 2023)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Giawa & Br Barus, 2021). Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar rekan kerja yang positif, serta komunikasi yang efektif. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan kenyamanan dan dukungan dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, motivasi yang dihasilkan oleh lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih tinggi, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka terhadap organisasi. (Aslami, 2021)

Ada beberapa faktor yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Salah satu faktor utamanya adalah kepemimpinan dalam organisasi. Pemimpin yang memberikan dukungan, komunikasi yang jelas, dan peluang pengembangan pribadi menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, kebijakan perusahaan, budaya organisasi, dan program sosial juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja

karyawan. Manajer harus mempertimbangkan semua faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. (Rahmawati & Trisninawati, 2024)

Selain lingkungan kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mereka. Komitmen karyawan, yang didefinisikan sebagai kesetiaan dan kedalaman hubungan karyawan dengan organisasi, berperan dalam meningkatkan dedikasi dan tanggung jawab mereka terhadap tugas-tugas yang diberikan. Komitmen yang tinggi dapat mengurangi tingkat turnover, meningkatkan stabilitas, serta mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Chen et al., 2022). Studi tentang komitmen organisasi, seperti sebuah perusahaan, pada dasarnya adalah bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki persepsi yang sama tentang kesatuan mereka dan mendapatkan imbalan untuk mencapai tujuan bersama. Jika sebuah kelompok telah terbentuk dan secara bersama-sama menyadari adanya saling ketergantungan dan imbalan bersama, dan jika mereka memandang diri mereka sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan tersebut, tentu saja masalah (Amin, 2022).

Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dengan organisasi tempat ia bekerja. Komitmen ini dapat dibagi menjadi tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal, berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, dan lebih enggan untuk meninggalkan perusahaan. Komitmen yang kuat terhadap organisasi biasanya berhubungan dengan sikap kerja yang lebih positif dan kinerja yang lebih tinggi. Komitmen karyawan terhadap suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaya kepemimpinan, pengakuan atas kontribusi karyawan, peluang pertumbuhan, dan kejelasan visi dan tujuan perusahaan. Organisasi yang memberikan peluang pengembangan profesional, menghargai keberhasilan, dan merespons kebutuhan karyawan cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Keterlibatan juga dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, yang meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres. (Agatha Deo S Batubara, 2023)

Lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi karena merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan. Sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, baik lingkungan kerja maupun keterikatan karyawan harus dikelola secara sinergis untuk mencapai kinerja yang optimal. (Susanti & Saputri, 2023). Keterhubungan antara lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan hasil kinerja karyawan saling memperkuat. Suasana kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya memacu hasil kinerja karyawan. Di sisi lain, hasil kinerja yang memuaskan dapat memperkuat komitmen dan membentuk suasana kerja yang lebih positif. Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan, organisasi wajib membangun suasana kerja yang mendukung serta menumbuhkan dedikasi yang kokoh terhadap organisasi. Ini akan menciptakan sinergi yang menguntungkan baik bagi organisasi maupun karyawan (Amin, 2022).

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa baik lingkungan kerja yang kondusif maupun komitmen karyawan terhadap organisasi, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan dalam intensitas pengaruh kedua faktor ini terhadap kinerja karyawan, tergantung pada konteks dan karakteristik masing-masing organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana kedua faktor ini bekerja bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja karyawan di suatu organisasi (Sharma et al., 2021). Lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dengan pemikiran tersebut dapat dikatakan jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai dapat meningkat pula. Komitmen organisasi berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Berdasarkan hasil penelitian (Arifin & Adji, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar

dibandingkan dengan komitmen organisasi. Berdasarkan uraian diatas ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Memasuki tahun 2025, PT Aneka Rimba Indonusa Gresik menghadapi tantangan baru dalam mengelola sumber daya manusia. Perubahan teknologi, tuntutan efisiensi produksi, dan penyesuaian terhadap regulasi industri menyebabkan adanya penyesuaian dalam sistem kerja dan struktur organisasi. Beberapa karyawan mengeluhkan suasana kerja yang semakin menekan serta kurangnya dukungan manajerial. Selain itu, data internal menunjukkan adanya penurunan kinerja di beberapa divisi serta meningkatnya angka ketidakhadiran (absensi) karyawan. Di sisi lain, komitmen karyawan terhadap perusahaan tampak mulai menurun, yang terlihat dari rendahnya partisipasi dalam program pengembangan internal dan lemahnya loyalitas terhadap visi perusahaan. Situasi ini menimbulkan pertanyaan mengenai seberapa besar peran lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen?
2. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap komitmen.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

Manfaat Teoritis:

1. Menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan, serta hubungannya dalam konteks organisasi.
2. Menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Manfaat Praktis:

1. Memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Membantu perusahaan dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja.