

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti ini, suatu perusahaan harus mampu berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada faktor produktifitas, efektivitas dan efisiensi kerja karyawan yang bekerja di perusahaan, karyawan mempunyai peranan penting sebagai aset paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik. Untuk memastikan karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tujuan ataupun target yang telah ditetapkan perusahaan, maka kinerja mereka harus ditingkatkan (Chairy, 2017). Muslim Muhammad (2018) Menjelaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kualitas dari sumber daya manusia yang diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) merupakan "Suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya". Keunggulan dari kinerja karyawan menjadi potensi diri yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, karena kinerja karyawan akan dapat menentukan keberhasilan dari perusahaan. Tercapainya keberhasilan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, Jika kinerja dari karyawan baik maka perusahaan akan dapat mencapai target dan tujuan dengan lancar, tetapi sebaliknya jika kinerja karyawan

kurang baik dan belum memuaskan maka perusahaan perlu melakukan peningkatan kinerja.

Menurut (Arthana, 2015) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja dan komitmen organisasional. Lingkungan kerja yang kondusif akan membantu karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan target yang perusahaan berikan serta dapat membuat karyawan lebih aktif dan bersemangat dalam bekerja, Menurut Robbins (2012) Bahwa karyawan yang merasa senang atau nyaman dengan pekerjaannya maka mereka akan cenderung memberikan kontribusi, berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Pada dasarnya lingkungan kerja dalam perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan, karyawan yang merasa senang atau nyaman akan cenderung bekerja dengan maksimal untuk menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, hal tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan tempat mereka bekerja. Ketidaknyamanan karyawan terhadap lingkungan kerja non fisik akan memiliki dampak terhadap tidak hadirnya karyawan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antar orang - orang yang ada di dalam perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:60) Lingkungan kerja non-fisik merupakan “Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Diperlukan setidaknya dua hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yaitu karyawan itu sendiri dan hubungan yang harmonis antara karyawan dan masyarakat yang ada di sekitar (Mulyasa, 2013).

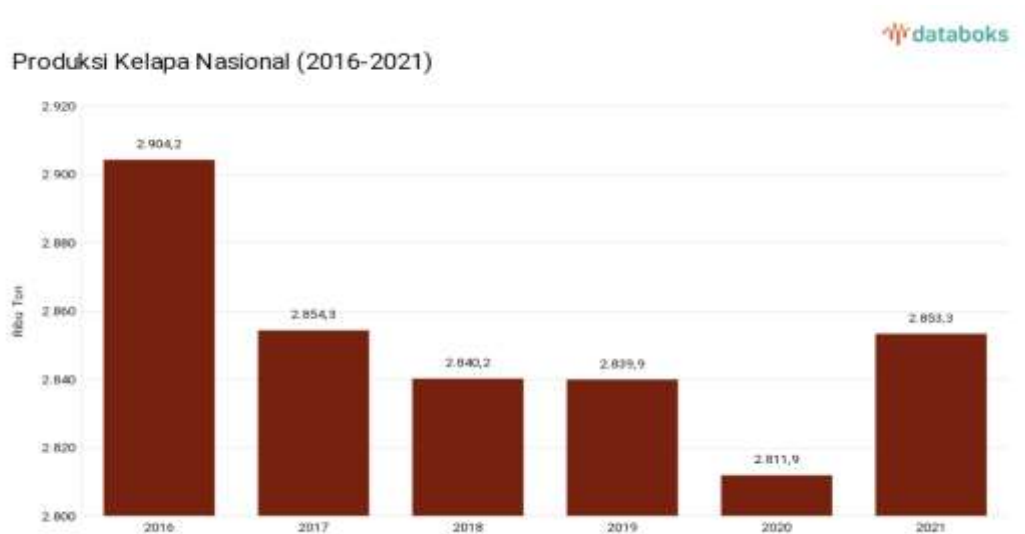
Selain Lingkungan kerja non fisik, perusahaan juga perlu memperhatikan komitmen organisasional untuk menghasilkan kinerja yang baik, Dalam hal ini komitmen organisasional ini sangat penting karena dapat membantu mencapai sasaran tujuan perusahaan, serta dapat mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Peningkatan dalam kinerja sering terlihat pada karyawan yang menunjukkan komitmen organisasional yang tinggi dalam perusahaan. Sari Dewi & Hasniaty (2018) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan “Faktor pengikat yang mendorong seorang individu untuk memberikan hasil yang terbaik yang sesuai dengan tanggung jawabnya”.

Komitmen Organisasional Menurut Wibowo (2016) merupakan “Ukuran tentang keinginan seorang karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan di masa depan”. Komitmen organisasional mencerminkan tingkat loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, karena mereka akan berupaya untuk bekerja secara maksimal dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan serta kesuksesan perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasi dalam perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Tanpa adanya komitmen yang baik, seorang karyawan tidak akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi diharapkan dapat menunjukkan kinerja terbaik mereka (Adiftiya, 2014).

PT. Indo world merupakan perusahaan Thailand yang terletak di Indonesia, yang berlokasi di Sukorejo, Lolawang, Kec.Ngoro, Kabupaten Mojokerto. Perusahaan tersebut bergerak di bidang pembuatan santan yang nantinya akan di ekspor ke berbagai

negara khususnya di negara Eropa seperti Jerman, Australia, Prancis, Spanyol dan negara lainnya. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memasarkan santan di berbagai negara. Perusahaan ini mempunyai merek sendiri yaitu santan kelapa AROY-D. Dalam hal ini banyak negara yang mengkonsumsi produk santan AROY-D.

Gambar 1. 1 Data Produksi Kelapa Nasional



(Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/06/07/indonesia-produksi-285-juta-ton-kelapa-pada-2021>)

Di Indonesia, jumlah produksi kelapa nasional dapat mencukupi kebutuhan masyarakat. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) yang dirangkum oleh boks, produksi kelapa pada tahun 2021 menyentuh angka 2,853 ribu ton, angka ini mengalami kenaikan dibandingkan pada tahun 2019 dan 2020. Dengan adanya santan dalam bentuk kemasan siap pakai untuk digunakan dalam berbagai masakan harian oleh berbagai kalangan dari seorang wanita pekerja maupun ibu – ibu rumah tangga bahkan seorang pria dapat menggunakannya tanpa perlu khawatir akan repot dan memakan waktu dalam penggunaannya santan siap pakai ini.

Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan santan kelapa akan bersaing dengan berbagai merek untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan bersaing untuk mendapatkan kepercayaan para konsumennya. Seperti PT. Kara Santan Pertama yang memiliki merek kara santan, PT. Sasa Indi yang memiliki merek Sasa Santan, PT. Jaya Utama Santikah yang memiliki merek Rose Brand Santan, PT. Nutrifood Indonesia yang memiliki merek santan Tropicana Slim santan.

Gambar 1.2 Hasil Produk



(Sumber : PT. Indo World Mojokerto)

Alasan penulis melakukan penelitian pada PT. Indo Word Mojokerto karena PT. Indo World Mojokerto ini merupakan perusahaan Thailand yang berada di Indonesia yang mengekspor produk berupa santan kelapa merek AROY-D yang ada di Indonesia maupun di berbagai negara, pada dasarnya santan AROY-D ini sangat begitu banyak diminati oleh masyarakat karena memiliki keunggulan tersendiri seperti dibuat dari buah daging kelapa yang tua, segar serta pengemasannya yang praktis. Keunggulan tersebut bisa menjadi daya tarik untuk bersaing dengan perusahaan lain. Dengan adanya

persaingan tersebut perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya untuk memenuhi permintaan konsumen di berbagai negara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah penelitian sebelumnya, atau yang di kenal dengan istilah *Research Gap*, dengan melihat dari hasil penelitian yang tidak konsisten dan objek yang berbeda. Hal ini diperkuat oleh temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panggabean et al (2021) pada PT Toba Pulp Lestari Tbk, Sektor Aek Nauli, dengan jumlah sampel 84 karyawan, menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang di capai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Anggraini (2022) pada PT. Sinar Sosro Palembang dengan jumlah sampel 47 karyawan, menghasilkan temuan serupa, yaitu bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang paling kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Palembang. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut dianggap mencapai tingkat yang optimal karena adanya lingkungan kerja yang mendukung dengan baik. Hal ini dapat memberikan fasilitas yang diperlukan untuk menjalankan proses kerja dengan lancar, yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Serta dapat mempercepat pencapaian target perusahaan dan memberikan keunggulan bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Izzah (2019) pada PT. Daliatex Kusuma di Bandung, dengan jumlah sampel 60 karyawan, penelitian

ini juga membuktikan hasil yang serupa, yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja non fisik melibatkan kolaborasi antara bawahan dengan pimpinan serta rekan sekerja. Apabila hubungan antara rekan kerja dan pimpinan berjalan lancar, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Namun, berbeda dengan beberapa penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh Fauziyyah & Rohyani (2022) pada PT. Semestanustra Distrindo Depo Kebumen dengan jumlah sampel 34 karyawan, menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan oleh banyaknya karyawan yang merasa bahwa hubungan mereka dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan di perusahaan tersebut masih kurang memadai, sehingga lingkungan kerja non fisik tidak memberikan dampak pada hasil kerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh David (2019) pada PT. Wira Internusa Niaga Bandung dengan jumlah sampel 50 karyawan, menemukan hasil bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap Kinerja Karyawan.

Berikutnya, penelitian mengenai Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, menurut temuan dari Parera et al (2021) pada PT. Royal Coconut Air Madidi, Sulawesi Utara. Dengan jumlah sampel 31 karyawan, menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiap terjadinya peningkatan dalam komitmen organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organisasi pada perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan. Karyawan

yang berkomitmen akan bekerja secara optimal demi keberhasilan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko Enggar Dwi, n.d. (2015) dengan Jumlah sampel 89 karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik. Semakin besar tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaan, semakin baik pula hasil kerjanya di perusahaan tersebut. Penelitian lain oleh Henryawan (2022) pada PT. Madubaru dengan jumlah sampel 60 karyawan juga menunjukkan hasil yang serupa yaitu Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berbeda dengan beberapa hasil penelitian diatas, penelitian yang dilakukan oleh Mekta Hendrawan Qonit (2017) pada PT. Indra Kelana Yogyakarta dengan jumlah sampel 82 karyawan, hasilnya menunjukkan adanya pengaruh negatif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menandakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi tidak memberikan dampak yang besar secara nyata untuk mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja. Meskipun komitmen organisasi menurun, tingkat kinerja karyawan akan tetap stabil. Penelitian lain oleh Manopo et al (2022) pada PT. Indofood CBPS Sukses Makmur Tbk. Cabang Bintung dengan jumlah sampel 60 karyawan, menunjukan hasil bahwa Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini menandakan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan tersebut tidak terlalu mempermasalahkan masalah yang berkaitan dengan komitmen dalam lingkup pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena diatas menunjukan bahwa masih terdapat inkonsistensi dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan, Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Indoworld Mojokerto”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Indo World Mojokerto?
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Indo World Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Indo World Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Indo World Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat teoritis

Harapannya, hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada kemajuan ilmu pengetahuan dengan menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan. Selain itu, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi peneliti lain yang terkait dengan lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Harapannya, penelitian ini akan memberikan manfaat dan menjadi panduan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan terkait dengan Lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan dapat menghindari terjadinya potensi penurunan kinerja karyawan yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan.