

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, dimana seluruh perubahan terjadi dengan cepat, sebuah organisasi harus mampu memberikan respon yang lebih untuk menghadapinya. Salah satu bentuk respon tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Ketatnya persaingan antar organisasi, membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kompetisi ini dapat berlangsung di berbagai jenis organisasi, baik organisasi atau instansi swasta, maupun organisasi atau instansi pemerintah (Heizer dan Render, 2014: 68). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap sumber daya manusia di perusahaan dalam melaksanakan proses produksi. Untuk mencapai tujuan perusahaan pelaku usaha harus memperhitungkan segala persoalan yang memengaruhi proses kelancaran produksi secara cepat dan efisien. Salah satunya adalah dengan menciptakan koordinasi yang baik yang dapat menurunkan tingkat pemborosan yang bisa terjadi dalam usaha. Manajemen sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif akan mengembangkan program-program pengembangan dan pelatihan skills, penguatan komitmen kerja, penciptaan iklim kerja yang kondusif guna memuaskan berbagai kebutuhan karyawan antara beberapa aspek dalam usaha supaya terjadi kesiambungan yang saling menguntungkan.

Dalam memberikan arahan kepada karyawan, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan. Dalam kegiatan

usaha, pemimpin yang dibutuhkan dalam perusahaan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat juga dapat menjadi peranan penting bagi karyawan untuk lebih berprestasi. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari pemimpinnya.

Dalam hal ini, pemimpin memiliki tugas dan peranan sebagai *problem solver* yang bisa menyelesaikan masalah dengan sigap. Pemimpin perusahaan harus mampu menampung aspirasi dari karyawan untuk menghasilkan keputusan yang mewakili pemikiran banyak orang. Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya, tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan, suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misinya. Selain itu pemimpin juga harus dapat memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan lebih terarah dan tertuju pada tujuan organisasi atau perusahaan. Hafidzi (2019:52) menyatakan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi bagi karyawan bisa dilihat dan dinilai sejauh mana tanggung jawab yang dilaksanakan dan dicapai pada setiap karyawan. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung kemajuan sebuah perusahaan. Karyawan yang kurang memiliki motivasi

cenderung tidak produktif dan tidak memiliki keinginan untuk bertahan di perusahaan sehingga seiring berjalannya waktu karyawan yang kurang motivasi tidak akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini akan berdampak pada produktifitas dan kinerja perusahaan.

Handoko (2013: 47) menyatakan bahwa meningkatkan komitmen organisasi dapat diterapkan oleh pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi bawahannya dalam melakukan sebuah tindakan. Komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana seseorang lebih menyukai organisasi tertentu dan mempertahankan dirinya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah kombinasi dalam psikologi yang mencirikan hubungan antara anggota organisasi dan organisasi dan melibatkan keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam suatu organisasi. Beberapa individu yang tidak dapat berkomitmen dalam organisasi dapat disebabkan oleh faktor lingkungan yang kurang memberikan rasa aman dan nyaman, gaya kepemimpinan yang buruk dan kurangnya motivasi dalam berkerja.

Dalam hal ini, Hasibuan (2013: 81) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam proses kinerja perusahaan, karena faktor lain seperti produksi, sumber daya, jiwa wirausaha, dan lain-lain, tidak dapat berfungsi tanpa sumber daya manusia yang beroperasi. Sumber daya manusia bagian produksi PT Handal Sukses Karya Jepara dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Karyawan Bagian Produksi
PT Handal Sukses Karya Jepara Tahun 2022

Departemen	Jumlah Karyawan	Prosentase (%)
<i>Cutting Process</i>	39	17,41
<i>Stitching/Sewing Process</i>	43	19,2
<i>Stockfit Process</i>	35	15,63
<i>Assembling Process</i>	47	20,98
<i>Finishing</i>	33	14,73
<i>Packing</i>	27	12,05
Total	224	100

Sumber: PT Handal Sukses Karya Jepara, 2023.

Berdasarkan tabel tersebut jumlah karyawan bagian produksi PT Handal Sukses Karya Jepara adalah sebanyak 224 karyawan dari 6 bagian. Para pelaku usaha merupakan suatu organisasi yang menghimpun para tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan yang ada di perusahaan sesuai dengan bagiannya. Hampir semua usaha mempunyai tujuan memaksimalkan keuntungan, mencapai tujuan usaha dan meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusianya. Oleh sebab itu karyawan adalah sumber daya manusia yang penting keberadaannya karena sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjadi *research gap* antara lain hasil penelitian yang dilakukan oleh Widowati (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian Poerwita Sary (2020) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

Hasil penelitian Sudarwati (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Reni (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuniawan (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Chamidah (2019) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasional.

Hasil penelitian Sariyathi (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan Hernawaty (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibawa (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saifunurmaza (2018) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik memilih judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. HANDAL SUKSES KARYA JEPARA”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini, meliputi objek pada PT Handal Sukses Karya Jepara yang ada sebagai berikut :

- a. Variabel eksogen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, dan variabel endogen yaitu komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja.
- b. Objek Penelitian pada PT. Handal Sukses Karya Jepara, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri alas kaki dan komponen sepatu.
- c. Responden penelitian adalah karyawan PT. Handal Sukses Karya Jepara yang berjumlah 144 karyawan.
- d. Jangka waktu penelitian selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

- 1) Ruang gerak karyawan yang terbatas yaitu layout yang menyatukan ruang kerja karyawan.
- 2) Gaya kepemimpinan dengan kemampuan komunikasi yang buruk.
- 3) Karyawan yang tidak berkomitmen dalam organisasi.
- 4) Kebutuhan fisiologis yang tidak terpenuhi.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?

- 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- 5) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian ini, maka tujuan penelitian adalah :

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Handal Sukses Karya Jepara.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Handal Sukses Karya Jepara.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Handal Sukses Karya Jepara.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT. Handal Sukses Karya Jepara.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Handal Sukses Karya Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan analisis karyawan PT. Handal Sukses Karya Jepara yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional serta memberikan

referensi yang lebih komprehensif khususnya menyajikan bukti empirik tentang analisis karyawan PT Handal Sukses Karya Jepara yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

b. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran kepada seluruh karyawan PT. Handal Sukses Karya Jepara yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi dan referensi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui pentingnya manage motivasi kerja dan komitmen organisasional.