

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang pesat menyebabkan terjadinya persaingan antar perusahaan yang tidak dapat dihindari karena dengan bertambahnya jumlah perusahaan. Bagi negara-negara berkembang, tantangan di era globalisasi ini terletak pada pelaksanaan perekonomiannya. Persaingan global yang terbuka mengharuskan perusahaan untuk aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, sehingga mereka dapat bersaing di tingkat global.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menjalankan tugas-tugas manajemen SDM dengan efektif guna meningkatkan performa perusahaan atau organisasi. Pola perilaku, pemikiran, dan kinerja sumber daya manusia menentukan arah dan kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang – orang yang bertindak sebagai penggerak dalam perusahaan atau organisasi dan perlu dilatih dan dikembangkan keterampilannya. Sumber Daya Manusia suatu perusahaan atau organisasi seperti alat – alat mesin tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh orang – orang yang mampu bekerja secara maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Rahayu & Mahargiono (2021) Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu yang produktif dan berperan sebagai penggerak utama perusahaan, serta berfungsi sebagai aset yang menjadi indikator keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) dalam Nasiroh & Wahyuni (2024) persaingan ketat menjadikan perusahaan dituntut agar mampu berinovasi dan meningkatkan kualitas dari seluruh sumber daya yang ada agar target dan tujuan perusahaan terwujud.

Pada saat ini, perusahaan atau organisasi mengalami pasang surut performa karyawan. Hal ini disebabkan banyak hal, salah satunya adalah kelelahan. Oleh karena

itu, banyak karyawan yang kesulitan menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas personal. Bagaimanapun, karyawan fokus untuk menyelesaikan pekerjaan, dan jika mereka menerima tawaran yang menyimpang dari kewajibannya, mereka sering kali akan menolak.

Berdasarkan informasi yang dikutip dari (KOMPAS.com) fenomena ini sering disebut dengan fenomena *quiet quitting*. *Quiet quitting* adalah fenomena ketika karyawan hanya fokus mengerjakan pekerjaan utama. Artinya, karyawan akan menolak jika diberi tanggung jawab di luar pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, hal ini dapat menimbulkan konsekuensi nyata bagi perusahaan. Karena seiring berjalannya waktu, perusahaan pun mengalami perkembangan. Menumbuhkan suatu perusahaan berarti perusahaan perlu melakukan dan mencoba berbagai hal untuk mencapai tujuannya. Pelatihan di tempat tidak selalu berjalan mulus. Oleh karena itu, karyawan yang ragu-ragu dan sering menolak mengambil tugas baru dianggap kurang memiliki komitmen.

Ada beberapa penyebab karyawan melakukan *quiet quitting*. Pertama, mereka kurang dihargai di tempat kerja. Akibatnya, mereka enggan melakukan pekerjaan ekstra di luar tugas pekerjaannya karena minimnya apresiasi. Kedua, keseimbangan kerja. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau jam kerja yang tidak fleksibel dapat menyebabkan penurunan performa karyawan dan kurangnya kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti cuti yang cukup atau fleksibilitas waktu kerja. Perilaku ini bukan hanya harus disadari oleh pekerja, melainkan juga para atasan. Itu sebabnya, atasan harus mengetahui alasan karyawan yang melakukan *quite quitting*. Apakah itu tentang upah, jam kerja, ketidakcocokan dengan lingkungan kerja, atau kurangnya penghargaan. *Quite quitting* juga bisa disebabkan oleh minimnya komunikasi atasan dan karyawan sehingga kurangnya keterbukaan. Untuk memperbaikinya, atasan dan karyawan harus bisa membangun kepercayaan satu sama lain. Para atasan juga harus mampu mengevaluasi dan melakukan pendekatan ke karyawan yang terindikasi melakukan *quite quitting*. Sebelum itu, atasan harus berintrospeksi. Pikirkan kembali adakah perkataan atau perbuatan yang membuat karyawan takut hingga mereka tak mau berinteraksi lebih.

Di era global, dengan munculnya berbagai perusahaan baru yang menyediakan produk dan jasa yang memenuhi kebutuhan masyarakat, jelas diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kinerja produksi global. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia mempunyai keunggulan dibandingkan sumber daya lainnya karena dapat memberikan kontribusi berupa akal, pikiran, keinginan, keterampilan, dan pengetahuan. Pemanfaatan sumber daya yang efisien sangat penting untuk mencapai keunggulan dan daya saing tinggi. Di era sekarang perusahaan selalu berupaya untuk dapat bersaing dan mewujudkan tujuannya, salah satunya yaitu melalui peningkatan komitmen kerja dari tenaga kerja, pegawai, atau karyawan perusahaan.

Komitmen karyawan adalah kondisi dimana seorang karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan tertentu, serta memiliki tujuan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2018) dalam Nurhidayah (2023) mengemukakan tingkat komitmen kerja karyawan menggambarkan sejauh mana mereka mendukung tujuan perusahaan dan memiliki keinginan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Damrus dan Sihalo (2018) dalam Idris *et al.*, (2023) mengemukakan komitmen karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sukses atau gagal suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan serangkaian definisi komitmen kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan yang berhubungan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi atau karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara sukarela, dan komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, tetapi lebih kepada keterikatan anggota terhadap organisasinya.

CV. Surya Nedika Isabella merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi air mineral dalam kemasan (AMDK) terletak di kabupaten Kuningan provinsi Jawa Barat. CV. Surya Nedika Isabella berdiri pada tahun 2011.

Proses produksi diperusahaan menggunakan peralatan mesin yang modern guna menghasilkan produk yang berkualitas tinggi sehingga mengakibatkan tingkat kepuasan konsumen semakin besar. CV. Surya Nedika Isabella hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan sebuah air mineral dalam kemasan (AMDK) yang murah serta berkualitas. Perusahaan memproduksi 2 jenis air mineral yaitu dalam kemasan cup dan kemasan botol. Untuk kemasan cup perusahaan memiliki 3 jenis merk yaitu ASMI 220 ML, EFATA 220 ML, dan ARTA 220 ML, sedangkan untuk kemasan botol perusahaan memiliki 2 jenis merk yaitu ASMI 600 ML dan EFATA 600 ML.

Sebagai perusahaan yang dikelola dengan profesional dengan standar ISO, CV. Surya Nedika Isabella memiliki beberapa keunggulan yaitu prinsip tegas tentang kepuasan konsumen, hal ini dibuktikan dengan waktu pengerjaan order yang relative singkat. Di samping itu CV. Surya Nedika Isabella tersebut mempunyai masalah dengan absensi karyawan sehingga menurunkan komitmen karyawan. Perusahaan tersebut di rasa belum mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan tugas yang di berikan. Hal tersebut terjadi karena kesalahan terletak pada tingginya ketidakhadiran untuk bekerja dalam pekerjaan di bidang tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen dalam perusahaan dapat di artikan sebagai kemampuan atau kemauan yang telah ada dalam diri karyawan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dan menjadikan prioritas dan tujuan perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2018) dalam Gusmery & Susanti (2023) mengemukakan bahwa Komitmen kerja adalah Dimana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan memiliki tingkat absensi yang baik serta bersedia bekerja melampaui ekspektasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Retor (2024) mengemukakan bahwa komitmen karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kehadiran. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah atau bisa dikatakan baik. Sedangkan menurut Luthas dalam Adinata & Yunianto (2024) mengemukakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi mempengaruhi tingkat absensi dan turnover. Semakin tinggi

komitmen, maka semakin rendah kemungkinan karyawan untuk absen tanpa alasan yang jelas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap tingkat absensi dan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal, memiliki absensi yang rendah atau baik, serta bersedia bekerja lebih dari yang diharapkan.

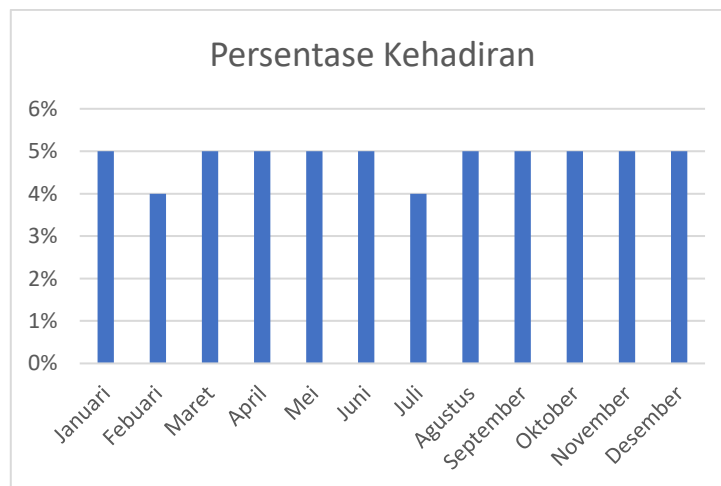
Dalam hal ini komitmen karyawan, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen karyawan adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak perusahaan tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Jika seorang karyawan mampu berkomitmen terhadap perusahaan maupun pekerjaannya maka karyawan tersebut akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena komitmen kerja seorang karyawan tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, akan tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi. Berikut adalah nilai presentase (%) absensi karyawan CV. Surya Nedika Isabella yang diformulasikan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan CV. Surya Nedika Isabella
Periode Januari – Desember 2024

No	Bulan	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan X Hari Kerja	A	I	S	Total	%
1	Januari	80	25	2000	25	41	25	91	5%
2	Februari	80	25	2000	26	40	20	86	4%
3	Maret	80	25	2000	30	42	25	97	5%
4	April	80	25	2000	30	43	20	93	5%
5	Mei	80	25	2000	30	41	25	91	5%
6	Juni	80	25	2000	20	42	30	92	5%
7	Juli	80	25	2000	21	43	14	78	4%
8	Agustus	80	25	2000	30	41	25	96	5%
9	September	80	25	2000	20	46	25	91	5%
10	Oktober	80	25	2000	25	40	30	95	5%
11	November	80	25	2000	20	39	31	90	5%
12	Desember	80	25	2000	30	30	30	90	5%
Total									5%

Sumber: Diolah Peneliti Tahun 2024

Gambar 1. 1
Data Absensi Karyawan CV. Surya Nedika Isabella
Periode Januari – Desember 2024



Sumber: Diolah Peneliti Tahun 2024

Berdasarkan data dari diatas menunjukan bahwa tingkat komitmen karyawan CV. Surya Nedika Isabella pada tahun 2024 periode bulan Januari s/d Desember 2024 yang menunjukan angka yang relatif tidak stabil. Ditunjukkan dengan jumlah karyawan yang sering tidak masuk kerja dengan keterangan alpa, izin, dan sakit. Jumlah paling tinggi terjadi pada bulan Maret yaitu sebanyak 97 kali atau 5% karyawan tidak masuk kerja dengan keterangan alpa, sakit, dan izin. Sedangkan jumlah paling rendah pada bulan Juli yaitu sebanyak 78 kali atau 4% karyawan tidak masuk kerja dengan keterangan alpa, sakit, dan izin. Jadi rata – rata persentase ketidakhadiran pada tahun 2024 sebesar 5%. Berdasarkan hasil data absensi diatas dapat ditunjukan bahwa masih kurangnya tingkat komitmen kerja karyawan di CV. Surya Nedika Isabella.

Permasalahan ini menjadi tanggung jawab pimpinan dalam memberikan motivasi yang baik bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki pemimpin yang gaya kepemimpinannya bisa memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan akan dicapai. Gaya kepemimpinan mencerminkan, secara langsung atau tidak langsung, keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan pendekatan yang dihasilkan dari kombinasi ide, kemampuan, sifat, dan sikap yang sering digunakan oleh seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya dan membuat mereka tetap setia pada pekerjaan. Menurut Rivai (2014) dalam Nurhidayah (2023) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat atau sekumpulan sifat yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk membimbing bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga diartikan sebagai pola perilaku dan pendekatan yang disukai serta sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Rivai dan Deddy (2012) dalam Kustiani *et al.*, (2021) mengemukakan kepemimpinan adalah proses pengaruh dalam penetapan arah organisasi, mendorong perilaku anggota untuk mencapai tujuan, serta mempengaruhi usaha perbaikan kelompok dan budaya organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja menjadi salah satu bagian terpenting diperusahaan untuk para pekerja agar bisa bekerja dengan nyaman, karena

lingkungan kerja yang nyaman akan menjadi solusi untuk karyawan bisa bekerja dengan lebih keras guna mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan perusahaan melaksanakan pekerjaannya. Agar karyawan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan, maka perlu diciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif sehingga dapat berupaya mencapai tujuan organisasi. Apabila seorang karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kerja karyawan juga tinggi. Menurut Heizer dan Render (2015) dalam Rahayu & Mahargiono (2021) menjelaskan lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat para karyawan bekerja, dapat memengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan kerja mereka. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2013) dalam Rahayu & Mahargiono (2021) mengemukakan lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik yang ada di sekitar area kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun faktor lainnya yaitu motivasi kerja, pemberian motivasi kepada karyawan oleh atasannya, pemberian motivasi ini memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah dorongan atau alasan yang membuat seseorang bersemangat dan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal seperti keinginan untuk mencapai tujuan pribadi maupun faktor eksternal seperti penghargaan atau pengakuan. Menurut Torang (2012) dalam Rahayu & Mahargiono (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan batasan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Sedangkan menurut Siagan (2015) dalam Nasiroh & Wahyuni (2024) mengemukakan motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi maksimal demi kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan harapan bahwa tercapainya tujuan organisasi juga akan mewujudkan tujuan pribadi anggota organisasi.

Selain itu, pemilihan gaya kepemimpinan sebagai variabel independent dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Gusmery & Susanti (2023) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang. Adapun pemilihan lingkungan kerja sebagai variabel independent dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Mahargiono (2021) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki nilai yang positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja PT. Alas Petala Makmur Surabaya. Adapun pemilihan lingkungan kerja sebagai variabel independent dalam penelitian yang dilakukan oleh Azzury *et al.*, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada fisik terhadap komitmen kerja pegawai Bank Muamalat KCU Makassar. Dan motivasi kerja sebagai variabel independent dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Nasiroh & Wahyuni (2024) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anwar *et al.*, (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja.

Bertitik tolak dari fenomena penelitian dan research gap yang dipaparkan tersebut dapat diketahui gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan CV. Surya Nedika Isabella“

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen kerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini didasarkan atas rumusan masalah yang telah ditentukan diatas meliputi beberapa hal berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen kerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan CV. Surya Nedika Isabella

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Kegiatan penelitian ini diharapkan menjadi sarana dalam mempraktekan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari perkuliahan khususnya mengenai metodologi penelitian dan dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut, serta sekurang – kurang nya dapat berguna sebagai masukan dalam bidang ilmu ekonomi khususnya ilmu manajemen.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Perusahaan dalam pengolah SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek SDM yang lebih baik.

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan menambah informasi bacaan bagi semua pihak yang memerlukannya.