

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang berkembang pesat saat ini mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan pada sumber daya manusia seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan hasil kerja dan perubahan peraturan kerja. Perubahan yang terjadi tidak dapat dihindari lagi dan merupakan dampak dari proses perubahan ke arah perkembangan dengan menggunakan peralatan teknologi, baik teknologi sederhana, teknologi madya, maupun teknologi tinggi.

Dalam penggunaan teknologi dan komputerisasi akan berdampak pada proses produksi dalam perusahaan, termasuk yang menyangkut unsur produksi tenaga kerja. Oleh karena itu, bagi manajemen sumber daya manusia memiliki tuntutan untuk memberikan suatu kemampuan yang memadai tentang pendayagunaan dan pengembangan unsur produksi tenaga kerja. Sumber daya manusia termasuk modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia serta sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan.

Semakin kompetitifnya persaingan antar perusahaan atau industri membuat manajemen perusahaan harus melakukan strategi dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang telah ada, saat ini banyak perusahaan yang harus merugi akibat tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain dan akibat biaya operasional perusahaan yang dikeluarkan setiap hari semakin meningkat, dengan meningkatnya biaya

operasional tidak dibarengi dengan pendapatan yang seimbang akan mengakibatkan perusahaan tersebut harus gulung tikar, sehingga kunci utama yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan ialah memperbaiki sistem keuangan dan melakukan fungsi kontrol yang baik pada kegiatan perusahaan. Perusahaan harus selalu berhati-hati dalam mengambil kebijakan agar tidak merugikan dikemudian hari (Purwanggono dkk, 2022).

Organisasi di era sekarang ini menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan yang relatif cepat dimana persaingan di dunia bisnis semakin ketat yang akan berdampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Setiap aktivitas kerja akan di selaraskan sesuai perkembangan teknologi dan informasi. Perusahaan tentunya akan mencoba beradaptasi dengan perkembangan tersebut dan melakukan peningkatan kerja untuk bisa unggul dalam bersaing. Mengenai hal tersebut perusahaan harus bisa menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang mampu bersaing di masa yang akan datang. Sumber daya manusia yang berkualitas harus dapat memenuhi kualifikasi sesuai dengan yang telah dipersyaratkan, seperti memiliki kompetensi yang tinggi. Jadi, semua aset yang dimiliki oleh perusahaan akan dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang nantinya mampu menghasilkan tingkat kesejahteraan yang diharapkan oleh perusahaan maupun karyawan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan. (Qomariah, 2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan

oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik didalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksana kegiatan organisasi, tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai keadaan lingkungan yang selalu berubah (Qomariah, 2020).

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah diterapkan. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangannya tersedia dan memenuhi persyaratan (Ghozali, 2013). Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya komitmen disetiap beban kerja pada karyawan dan

lingkungan kerja non fisik yang mendukung untuk bekerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi sangat penting karena mengikat pekerja dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Tingkat komitmen yang tinggi membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan selanjutnya berkontribusi pada tujuan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi (Angel, 2022). Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Selain komitmen organisasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut seperti beban kerja dan lingkungan kerja non fisik (Wagiyono dkk, 2020).

Beban kerja karyawan merupakan penentu penting produktivitas mereka, karena jika beban kerja mereka dibawah standar beban kerja akan menimbulkan kemalasan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk bermalasan dan melakukan. Sebaliknya, jika beban kerja di atas standar beban kerja, maka kecenderungan pegawai akan kewalahan dan mengakibatkan bahaya seperti kelelahan, sakit dan ketidakpuasan dan selanjutnya menyebabkan mereka berhenti dari pekerjaan untuk pekerjaan yang tidak terlalu berat jika tersedia (Rajaj, 2018).

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi atau keadaan di sekitar tempat kerja yang berpengaruh kepada karyawan secara tidak langsung maupun secara langsung sehingga membuat kinerja karyawan menjadi baik atau buruk (Ghozali, 2013). Terdapat dua jenis dan macam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik, meliputi seluruh keadaan atau

kondisi berbentuk fisikal yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik ataupun menjadi lebih buruk baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah: perlatan kerja, meja, kursi, lantai, tembok tempat kerja, dan lain-lain. Sedangkan Lingkungan kerja tidak langsung misalnya: kebisingan suara getaran mekanis, sirkulasi dan polusi udara, pencahayaan dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisikal merupakan kondisi hubungan timbal balik yang terjadi antara karyawan dengan sesama teman kerja dan juga dengan atasannya (Wahjono dkk, 2021).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Wagiyono dkk, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo dkk, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain lingkungan kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, hasil penelitian dari (Angel 2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Di sisi lain, (Zainal dkk, (2016) menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan adanya *research gap*, sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Dilema tersebut juga terjadi di PT. Surya Plastindo Gresik. Dimana perusahaan yang didirikan sejak tahun 1980 dan telah berkembang menjadi salah satu perusahaan *packaging* atau karung plastik yang ternama di Driyorejo, Gresik, Jawa Timur.

Produk yang dihasilkan oleh PT. Surya Plastindo Gresik telah banyak dipakai untuk keperluan pertanian, kimia, pakan ternak, dan yang lainnya. Tuntutan untuk kualitas yang terbaik dan harga yang kompetitif membuat perusahaan harus meningkatkan produktivitas karyawannya agar *output* yang dihasilkan nantinya sesuai dengan yang di inginkan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi serta wawancara pada HRD, menunjukkan hasil efisiensi karyawan bagian produksi. Berikut tabel data hasil efisiensi produksi per bulan tahun 2022.

Tabel 1.1 Data Hasil Efisiensi Produksi Per Bulan Tahun 2022

BULAN	Efisiensi / Grup Tahun 2022				RATA-RATA	Target Efisiensi
	A	B	C	D		
JAN	64,61	66,29	67,67	66,97	66,39	70%
FEB	65,74	67,84	69,08	67,11	67,44	70%
MAR	64,78	65,98	67,09	66,41	66,07	70%
APRIL	65,43	65,25	68,12	67,91	66,68	70%
MEI	63,79	62,94	65,91	66,71	64,84	70%
JUNI	62,76	62,44	65,14	65,62	63,99	70%
JULI	64,98	65,17	67,40	68,25	66,45	70%
AGUST	67,66	66,65	68,31	69,06	68,07	70%
SEPT	69,52	69,56	71,90	70,78	70,44	70%
OKT	69,41	70,29	72,51	73,40	71,40	70%
NOV	62,99	62,90	66,24	67,08	64,80	70%
DES	64,52	62,67	65,87	67,00	65,01	70%
RATA2	65,52	65,66	67,94	68,08	66,80	

Sumber: HRD PT. Surya Plastindo Gresik (2022)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan target produksi yang ditetapkan belum tercapai kecuali pada bulan September dan

Oktober yang sudah tercapai. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD hal ini menunjukkan bahwa adanya kecenderungan yang disebabkan karena beban kerja dan lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung. Hal ini juga berdampak pada menurunnya komitmen karyawan di PT. Surya Plastindo Gresik bagian produksi.

Selain itu lingkungan kerja non fisik yang ada di PT. Surya Plastindo Gresik juga masih menjadi permasalahan seperti kurangnya hubungan yang baik antara karyawan bagian yang satu dengan yang lain di bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik. Hal ini membuat rasa tidak nyaman di lingkungan kerjanya dan menjadi tidak semangat kerja bagi karyawan produksi. Sehingga berdampak pada hasil efisiensi kerja karyawan.

Sedangkan komitmen karyawan produksi PT. Surya Plastindo Gresik dirasa masih kurang, itu dapat dilihat dari sikap kepedulian karyawan terhadap organisasi dan masih banyak karyawan yang mempunyai loyalitas yang rendah seperti sering terlambat masuk kerja dan sikap seperti ini bisa menjadi penghambat proses produksi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik?

3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi bagian produksi PT. Surya Plastindo Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan PT. Surya Plastindo Gresik penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan alat untuk pembuatan kebijakan di dalam perusahaan serta menjadi pedoman kepribadian karyawan dalam mengendalikan komitmen organisasi.
2. Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pemahaman khususnya tentang beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya bagi mahasiswa didalam lingkungan kampus Universitas PGRI Adi Buana Surabaya dan penambah pembendaharaan perpustakaan.
4. Bagi pihak lain sebagai masukan ilmu dan referensi untuk penelitian selanjutnya.