

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat dan Profil PT Sumber Graha Sejahtera

PT Sumber Graha Sejahtera berdiri sejak tahun 1978 dan merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri pengolahan kayu lapis (*plywood*) yakni salah satu bahan baku dalam pembuatan lemari. Tak hanya itu, kayu lapis ini juga dapat menjadi bahan baku dalam pembuatan *furniture* lainnya seperti *kitchen set*, meja, tempat tidur, rak buku, hingga alat musik piano. Awalnya PT Sumber Graha Sejahtera tergabung dalam Samko Timber Group dan dikenal dengan nama Samko Timber. Namun, saat ini PT Sumber Graha Sejahtera telah melakukan *rebranding* menjadi Sampoerna Kayoe karena sudah tidak tergabung dengan Samko Timber Group. PT Sumber Graha Sejahtera terbagi di beberapa wilayah diantaranya, Kabupaten Tangerang (Banten), Palopo (Maluku), Muaro Jambi (Sumatera), Purbalingga (Jawa Tengah), Salatiga (Jawa Tengah), dan Jombang (Jawa Timur). Pada setiap daerah tersebut memiliki unit afiliasi masing-masing. Pada PT Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Tangerang terdapat tiga tempat afiliasi yang terletak di Way Kanan Lampung, Banyu Putih Kabupaten Batang dan Wangon Banyumas. Afiliasi-afiliasi tersebut memproduksi bahan-bahan setengah jadi, dimana nantinya bahan-bahan setengah jadi tadi akan dikirim ke PT Sumber Graha Sejahtera Kabupaten Tangerang. untuk dilakukan proses *assembling* (PT. Sumber Graha Sejahtera, 2022).

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan pasti memiliki Visi dan Misi sebagai pedoman dan cara perusahaan untuk menjalankan bisnisnya guna mencapai tujuan perusahaan tersebut, begitu pula dengan PT Sumber Graha Sejahtera yang memiliki Visi dan Misi sebagai berikut (PT. Sumber Graha Sejahtera, 2022):

Visi

Menginspirasi Masa Depan Yang Berkelanjutan Bagi Masyarakat

Misi

Untuk mencapai visi perusahaan, terdapat beberapa misi diantaranya:

- a. Berkomitmen dalam pengambilan bahan baku dari pemasok *ecoforest* yang berkelanjutan serta bertekad membangun masa depan yang lebih baik.
- b. Melibatkan, berkolaborasi, dan memberdayakan karyawan sebagai asset utama perusahaan untuk memastikan masa depan yang berkelanjutan bagi semua pihak.
- c. Sebagai pemimpin industri melalui solusi yang inovatif dan berkelanjutan dimanapun perusahaan tersebut berada.

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo merupakan salah satu identitas perusahaan yang memiliki kriteria seperti bentuk, warna, tulisan, gambar, yang memiliki makna tertentu dan dapat mewakili identitas perusahaan. PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) memiliki logo seperti yang tertera pada gambar 1.1.



SAMPOERNA KAYOE

Gambar 1.1 Logo Organisasi

Sumber: PT Sumber Graha Sejahtera 2020

Makna logo PT. Sumber Graha Sejahtera adalah sebagai berikut:

- a. Lingkaran
Dua lingkaran melambangkan kesatuan, integritas, dan dinamika. Persatuan internal dan eksternal perusahaan selalu dijunjung tinggi dari generasi ke generasi. Lingkaran kecil berwarna gradasi merah cerah dan marun memiliki arti kekuatan dan percaya diri internal perusahaan dari berbagai generasi yang menjadi satu.

Lingkaran besar berwarna hijau memiliki arti menyatu dengan eksternal perusahaan yakni masyarakat dalam mewujudkan visi “Menginspirasi Masa Depan Yang Berkelanjutan”.

b. Garis Spiral

Di tengah logo terdapat garis spiral berwarna kuning. Garis spiral memiliki makna evolusi dan transformasi perusahaan. Warna kuning pada garis spiral melambangkan harapan dan kejayaan. Secara keseluruhan garis spiral berwarna kuning di tengah logo menggambarkan harapan akan kejayaan perusahaan di setiap masa meskipun perusahaan mengalami transformasi.

c. Padi Emas

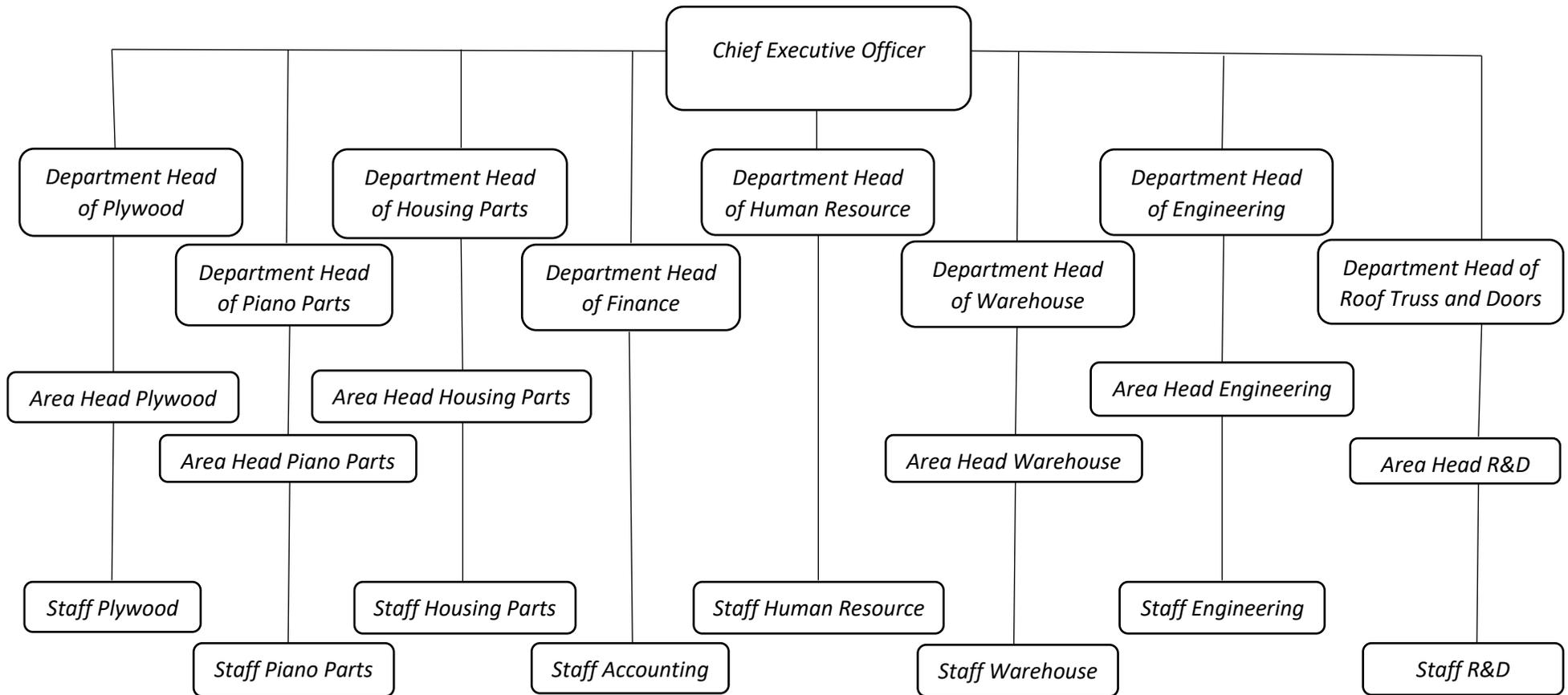
Lambang dua tangkai padi emas yang melindungi lingkaran di dalamnya memiliki makna kesuksesan, kemakmuran, dan manfaat bagi sesama makhluk hidup.

d. Tulisan

Tulisan SAMPOERNA KAYOE yang bentuk setengah lingkaran bermakna menaungi segenap masyarakat baik internal maupun eksternal perusahaan serta lingkungan sebagai bentuk komitmen perusahaan. Tulisan 1978 menandakan awal berdirinya perusahaan.

1.1.4 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan suatu perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, selain sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan juga akan berjalan jika dikelola dengan baik menggunakan sistem serta aturan yang baik juga. Dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera memiliki struktur organisasi sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.2



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi

Sumber: PT Sumber Graha Sejahtera 2021

Pada Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa *Chief Executive Officer* berada pada urutan paling atas dan merupakan penanggung jawab terhadap keseluruhan aktivitas yang terjadi di perusahaan. *Chief Executive Officer* berkoordinasi langsung secara hierarki dengan Kepala Departemen. Departemen yang dimaksud antara lain Departemen *Plywood*, Departemen *Piano Parts*, Departemen *Housing Parts*, Departemen *Finance*, Departemen *Human Resource*, Departemen *Warehouse*, Departemen Mesin atau *Engineering* dan Departemen *Roof Truss and Doors*. Koordinasi dan komunikasi terus dilakukan hingga urutan hierarki paling bawah yakni *staff*

1.1.5 Tugas Pokok

Berdasarkan struktur organisasi yang telah dipaparkan pada Gambar 1.2, terdapat tugas pokok yang dijalankan masing-masing divisi dari hierarki teratas hingga hierarki terbawah, berikut merupakan tugas-tugas pokok tersebut (PT. Sumber Graha Sejahtera, 2022):

a. *Chief Executive Officer*

Chief Executive Officer berada pada hierarki teratas. Sebagai pimpinan perusahaan, *Chief Executive Officer* bertanggung jawab terhadap perusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera secara keseluruhan, baik internal maupun eksternal perusahaan yang menyangkut seluruh kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. PT. Sumber Graha Sejahtera memiliki tanggung jawab dan wewenang seperti menetapkan dan menentukan berbagai kebijakan, merencanakan, menjalankan perusahaan, mengawasi, mengkoordinasi, mengelola, dan mengambil keputusan. Tugas pokok *Chief Executive Officer* di PT. Sumber Graha Sejahtera antara lain :

- 1) Menentukan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Menentukan kebijakan perusahaan.
- 3) Mengkoordinasi semua kegiatan di perusahaan.
- 4) Mengevaluasi seluruh kegiatan bisnis di perusahaan.
- 5) Memecahkan masalah dan mengambil keputusan.
- 6) Sebagai perwakilan perusahaan dalam menjalin hubungan dengan pihak luar.

b. *Department Head of Plywood*

Department Head of Plywood atau Kepala Departemen *Plywood* memiliki tanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang terjadi di Departemen *Plywood*. Tugas pokok *Department Head of Plywood* di PT. Sumber Graha Sejahtera antara lain:

- 1) Memimpin Departemen *Plywood*.
- 2) Mendelegasikan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.
- 3) Membuat kebijakan Departemen *Plywood* seperti interval waktu produksi.
- 4) Mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan kerja Departemen *Plywood*.

c. *Area Head Plywood*

Area Head Plywood atau Kepala Area *Plywood* yang mendapat tugas dari Kepala Departemen bertanggung jawab terhadap seluruh pekerja Departemen *Plywood* yang ada di bawahnya. Tugas pokok dari *Area Head Plywood* di PT. Sumber Graha Sejahtera antara lain:

- 1) Memimpin area kerja yang telah ditugaskan oleh Kepala Departemen *Plywood*.
- 2) Mengkoordinasi *Staff Plywood* pada area kerja.
- 3) Melakukan pelatihan kerja terhadap *Staff Plywood*.
- 4) Memastikan kegiatan operasional kerja berjalan dengan efektif dan efisien.

d. *Staff Plywood*

Staff Plywood merupakan para pekerja atau karyawan yang berada di posisi paling bawah pada Departemen *Plywood* dalam struktur organisasi. *Staff* yang berada pada hierarki terendah selalu berinteraksi langsung dengan pekerjaan sesuai dengan divisinya masing-masing. Adapun beberapa tugas pokok *Staff Plywood* di PT. Sumber Graha Sejahtera adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala Area *Plywood*.
- 2) Menjaga kondisi lingkungan kerja.
- 3) Melaporkan hasil kerja kepada Kepala Area *Plywood*.

e. *Department Head of Piano Parts*

Department Head of Piano Parts bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang ada pada Departemen *Piano Parts*. Departemen *Piano Parts* sendiri merupakan divisi yang memproduksi bagian-bagian yang dibutuhkan untuk merangkai alat musik piano. Kepala Departemen *Piano Parts* PT. Sumber Graha Sejahtera memiliki tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Memimpin Departemen *Piano Parts*.
- 2) Mendelegasikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan.
- 3) Membuat kebijakan Departemen *Piano Parts*.

4) Mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan kerja pada Departemen *Piano Parts*.

f. *Area Head Piano Parts*

Area Head Piano Parts merupakan Kepala Area yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasi para pekerja yang berada di bawahnya yakni *Staff Piano Parts*.

Tugas pokok *Area Head Piano Parts* di PT. Sumber Graha Sejahtera diantaranya:

- 1) Memimpin Area Kerja yang telah ditugaskan oleh Kepala Departemen *Piano Parts*.
- 2) Mengkoordinasi *Staff Piano Parts* pada area kerja.
- 3) Melakukan pelatihan kerja terhadap *Staff Piano Parts*.
- 4) Memastikan kegiatan operasional kerja berjalan dengan efektif dan efisien.

g. *Staff Piano Parts*

Staff Piano Parts berada di posisi terendah dalam struktur organisasi perusahaan dan berkontak langsung dengan pekerjaan sesuai posisi yang telah ditentukan.

Tugas pokok *Staff Plywood* di PT. Sumber Graha Sejahtera diantaranya:

- 1) Melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala Area *Piano Parts*.
- 2) Menjaga kondisi lingkungan kerja.
- 3) Melaporkan hasil kerja kepada Kepala Area *Piano Parts*.

h. *Department Head of Housing Parts*

Department Head of Housing Parts bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang ada pada Departemen *Housing Parts*. Departemen *Housing Parts* merupakan divisi yang memproduksi barang-barang setengah jadi yang nantinya akan digunakan untuk dijadikan barang rumahan seperti meja, lemari, dan lain-lain. Kepala Departemen *Housing Parts* PT. Sumber Graha Sejahtera memiliki tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Memimpin Departemen *Housing Parts*.
- 2) Mendelegasikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan.
- 3) Membuat kebijakan Departemen *Housing Parts*.
- 4) Mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan kerja pada Departemen *Housing Parts*.

i. *Area Head Housing Parts*

Sama seperti Kepala Area yang lainnya, *Area Head Housing Parts* juga bertanggung jawab terhadap karyawan yang berada di bawahnya yakni *Staff*

Housing Parts, selain itu tugas pokok *Area Head Housing Parts* di PT. Sumber Graha Sejahtera adalah sebagai berikut:

- 1) Memimpin Area Kerja yang telah ditugaskan oleh Kepala Departemen *Housing Parts*.
- 2) Mengkoordinasi *Staff Housing Parts* pada area kerja.
- 3) Melakukan pelatihan kerja terhadap *Staff Housing Parts*.
- 4) Memastikan kegiatan operasional kerja berjalan dengan efektif dan efisien.

j. *Staff Housing Parts*

Berada di posisi terendah, *Staff Housing Parts* akan mengerjakan secara langsung tugas yang telah diberikan oleh *Area Head Housing Parts*. Selain itu, berikut merupakan tugas pokok dari *Staff Housing Parts* di PT. Sumber Graha Sejahtera:

- 1) Melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala Area *Piano Parts*.
- 2) Menjaga kondisi lingkungan kerja.
- 3) Melaporkan hasil kerja kepada Kepala Area *Piano Parts*.

k. *Department Head of Finance*

Departemen Keuangan atau finansial secara keseluruhan memiliki tugas pokok untuk mengatur keuangan perusahaan, seperti mengatur anggaran perusahaan dan membuat laporan keuangan perusahaan. *Department Head of Finance* sendiri memiliki tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Memimpin Departemen *Finance*.
- 2) Mendelegasikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan.
- 3) Mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan kerja pada Departemen *Finance*.

l. *Staff Finance*

Staff Finance diawasi langsung oleh *Department Head of Finance*. *Staff Finance* sendiri memiliki tugas pokok yang tidak berbeda jauh dari karyawan lain yang berada pada hierarki terendah. Berikut merupakan tugas pokok dari *Staff Finance* PT. Sumber Graha Sejahtera:

- 1) Melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala Departemen Keuangan.
- 2) Menjaga kondisi lingkungan kerja.
- 3) Melaporkan hasil kerja kepada Kepala Departemen Keuangan.

m. *Department Head of Human Resource*

Departemen *Human Resource* secara keseluruhan memiliki tugas untuk merekrut dan seleksi karyawan, melakukan penilaian kinerja karyawan, merancang kompensasi, sistem penggajian karyawan, pelatihan kerja, dan lain sebagainya. *Department Head of Human Resource* di PT. Sumber Graha Sejahtera memiliki tugas pokok:

- 1) Memimpin Departemen *Human Resource*.
- 2) Mendelegasikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan.
- 3) Mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan kerja pada Departemen *Human Resource*.

n. *Staff Human Resource*

Sama halnya dengan *Staff Finance*, *Staff Human Resource* juga diawasi langsung oleh Kepala Departemen *Human Resource*. Berikut merupakan tugas pokok *Staff Human Resource*:

- 1) Melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala Departemen *Human Resource*.
- 2) Menjaga kondisi lingkungan kerja.
- 3) Melaporkan hasil kerja kepada Kepala Departemen *Human Resource*.

o. *Department Head of Warehouse*

Departemen Pergudangan secara keseluruhan memiliki tanggung jawab untuk mengetahui posisi persediaan barang yang ada di gudang, melakukan pengecekan, perhitungan persediaan barang yang ada di gudang agar dapat mengetahui secara pasti serta keakuratan mengenai kecocokan jumlah barang yang tersedia dengan pencatatan pembukuan. *Department Head of Warehouse* memiliki tugas pokok:

- 1) Memimpin Departemen *Warehouse*.
- 2) Mendelegasikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan.
- 3) Membuat kebijakan Departemen *Warehouse*.
- 4) Mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan kerja pada Departemen *Warehouse*.

p. *Area Head Warehouse*

Kepala Area Pergudangan bertanggung jawab terhadap karyawan pergudangan atau *Staff Warehouse*. Adapun tugas pokok *Area Head Warehouse* adalah sebagai berikut:

- 1) Memimpin Area Kerja yang telah ditugaskan oleh Kepala Departemen *Warehouse*.
 - 2) Mengkoordinasi *Staff Warehouse* pada area kerja.
 - 3) Melakukan pelatihan kerja terhadap *Staff Warehouse*.
 - 4) Memastikan kegiatan operasional kerja berjalan dengan efektif dan efisien.
- q. *Staff Warehouse*
- Staff Warehouse* berada di posisi terendah dalam struktur organisasi perusahaan dan berkontak langsung dengan pekerjaan sesuai posisi yang telah ditentukan. Tugas pokok *Staff Warehouse* di PT. Sumber Graha Sejahtera diantaranya:
- 1) Melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala Area *Warehouse*.
 - 2) Menjaga kondisi lingkungan kerja.
 - 3) Melaporkan hasil kerja kepada Kepala Area *Warehouse*.
- r. *Department Head of Engineering*
- Departemen Mesin/ Departemen Permesinan secara keseluruhan bertanggung jawab terhadap semua alat dan permesinan yang digunakan oleh semua departemen dalam sistem produksi, memastikan semua alat dan mesin aman untuk digunakan, dan melakukan pengecekan secara berkala. Adapun tugas pokok dari *Department Head of Engineering* adalah sebagai berikut:
- 1) Memimpin Departemen *Engiining*.
 - 2) Mendelegasikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan.
 - 3) Membuat kebijakan Departemen *Engineering*.
 - 4) Mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan kerja pada Departemen *Engineering*.
- s. *Area Head Engineering*
- Area Head Engineering* bertanggung jawab terhadap karyawan yang ada di bawahnya yakni *Staff Engineering*. Tugas pokok *Area Head Engineering* adalah:
- 1) Memimpin Area Kerja yang telah ditugaskan oleh Kepala Departemen *Engineering*.
 - 2) Mengkoordinasi *Staff Engineering* pada area kerja.
 - 3) Melakukan pelatihan kerja terhadap *Staff Engineering*.
 - 4) Memastikan kegiatan operasional kerja berjalan dengan efektif dan efisien.
- t. *Staff Engineering*

Staff Engineering berada dalam tanggung jawab Kepala Area *Engineering*. *Staff Engineering* biasanya melakukan pengecekan rutin terhadap semua mesin yang akan digunakan setiap hari demi menjaga keamanan karyawan yang lainnya. Tugas pokok dari *Staff Engineering* adalah:

- 1) Melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala Area *Engineering*.
- 2) Menjaga kondisi lingkungan kerja.
- 3) Melaporkan hasil kerja kepada Kepala Area *Engineering*.

u. *Department Head of Roof Truss and Doors (R&D)*

Departemen *Roof Truss and Doors* secara keseluruhan memiliki tugas untuk memproduksi bagian-bagian kayu yang nantinya dapat dirangkai menjadi kerangka atap rumah serta pintu. *Department Head Roof Truss and Doors* sendiri memiliki tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Memimpin Departemen *Roof Truss and Doors*.
- 2) Mendelegasikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan.
- 3) Membuat kebijakan Departemen *Roof Truss and Doors*.
- 4) Mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan kerja pada Departemen *Roof Truss and Doors*.

v. *Area Head Roof Truss and Doors (R&D)*

Kepala Area *Roof Truss and Doors* memiliki tanggung jawab terhadap karyawan yang berada di bawahnya yakni *Staff Roof Truss and Doors*. Tugas pokok dari *Area Head Roof Truss and Doors* adalah:

- 1) Memimpin Area Kerja yang telah ditugaskan oleh Kepala Departemen *Roof Truss and Doors*.
- 2) Mengkoordinasi *Staff Roof Truss and Doors* pada area kerja.
- 3) Melakukan pelatihan kerja terhadap *Staff Roof Truss and Doors*.
- 4) Memastikan kegiatan operasional kerja berjalan dengan efektif dan efisien.

w. *Staff Roof Truss and Doors*

Berada di bawah tanggung jawab Kepala Area *Roof Truss and Doors*, *Staff Roof Truss and Doors* memiliki tugas pokok diantaranya:

- 1) Melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala Area *Roof Truss and Doors*.
- 2) Menjaga kondisi lingkungan kerja.
- 3) Melaporkan hasil kerja kepada Kepala Area *Roof Truss and Doors*.

1.2 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di Asia Tenggara dan menempati posisi keempat sebagai negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia (Hermawan et al., 2017: 5). Pada tahun 2019 sendiri Badan Perencanaan Pembangunan Nasional atau Bapenas mengumumkan bahwa terdapat lebih dari 267 juta penduduk di Indonesia dan diproyeksikan akan terus meningkat dalam beberapa tahun ke depan. Bapenas memproyeksikan akan ada lebih dari 271 juta jiwa yang menjadi penduduk Indonesia pada tahun 2020 (BAPPENAS, 2021). Sebagai negara yang kaya akan jumlah sumber daya manusia, jumlah penduduk produktif yang ada di Indonesia juga cukup besar, Sensus Penduduk Antar Sensus atau SUPAS pada tahun 2015 memprediksi pada tahun 2020, akan ada lebih dari 185 juta penduduk usia produktif (15-64 tahun). Indonesia sendiri dikenal sebagai negara agraris, di mana mayoritas penduduknya bermata pencaharian dari alam (Hafis, 2019). Di samping itu, tak sedikit juga penduduk Indonesia yang mencari nafkah sebagai pekerja swasta pada suatu perusahaan. Ada beberapa wilayah di Indonesia yang dikenal sebagai wilayah industri karena wilayah tersebut dikhususkan sebagai wilayah atau tempat berdirinya banyak industri (pabrik), seperti Karawang, Bekasi, dan Tangerang (Yunia, 2018). Badan Pusat Statistik Provinsi Banten mencatat jumlah tenaga kerja di Kabupaten Tangerang pada tahun 2021 mencapai 1,038,183 pekerja (Badan Pusat Statistik, 2022).

PT. Sumber Graha Sejahtera yang terletak di Kabupaten Tangerang, tercatat memiliki sumber daya manusia sebanyak 727 orang pekerja yang terdiri dari pekerja tetap dan pekerja kontrak baik pria maupun wanita (PT. Sumber Graha Sejahtera, 2022). Kemudian divisi-divisi pada perusahaan dapat dijelaskan sebagaimana berikut:

TABEL 1.1
JUMLAH KARYAWAN PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA

No.	Divisi	Jumlah		Total	Status		
		Pria	Wanita		Tetap	Kontrak	Harian
1	Plywood	490	21	511	503	8	0
2	Piano Parts	66	8	74	71	3	0
3	Housing Parts	51	11	62	39	23	0
4	Finance	2	0	2	2	0	0
5	Human Resource	5	0	5	5	0	0
6	Warehouse	6	0	6	6	0	0
7	R&D	40	2	42	42	0	0
8	Engineering	25	0	25	25	0	0
	Total	685	42	727	693	34	0

Sumber: PT Sumber Graha Sejahtera 2022

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan berharga bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan (Susiawan & Muhid, 2015). Dengan demikian sudah menjadi tanggung jawab sebuah perusahaan untuk memberikan yang terbaik terhadap sumber daya manusia yang ada, agar menjadi penyemangat dan motivasi bagi para pekerja yang di mana nantinya para pekerja tersebut juga akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Apabila sebuah perusahaan kurang memperhatikan sumber daya manusia yang ada, baik dari segi kesehatan, fasilitas dan lain-lain, maka hal tersebut dapat merugikan bagi perusahaan itu sendiri dan pekerjanya, karena kurangnya perhatian dari perusahaan dapat menurunkan motivasi dalam bekerja dan menimbulkan rasa malas, penurunan produktifitas hingga dapat mengakibatkan tidak adanya komitmen karyawan pada suatu perusahaan (Rijasawitri & Suana, 2020).

Komitmen karyawan pada perusahaan lebih dikenal dengan sebutan komitmen organisasi, yaitu sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi (Foeh, 2017). Seseorang dikatakan memiliki komitmen terhadap organisasi jika memiliki kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan dan semangat kerja untuk organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan

bertahan dalam organisasi (Kurniawan, 2015). Menurut (Sambung, 2016) komitmen organisasional adalah suatu sikap merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasinya. Sedangkan (Genevičiūtė-Janonienė & Endriulaitienė, 2014) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Pada dasarnya komitmen adalah cara seseorang menjaga hubungan baik dengan sesama manusia maupun suatu organisasi (Halimsetiono, 2016). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap sebuah perusahaan biasanya memiliki rasa nyaman bekerja atau berada di perusahaan tersebut. Rasa nyaman ini bisa didapatkan karyawan dengan berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang baik serta perhatian yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian kompensasi kepada karyawan yang bekerja. Komitmen yang diberikan karyawan terhadap perusahaan ini dapat menjadi hal yang positif bagi perusahaan karena mendapatkan loyalitas dari pekerjanya yang dapat membantu perusahaan terutama dari segi finansial karena karyawan yang berkomitmen pada perusahaan cenderung memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat lagi dan menghasilkan kinerja yang optimal (Shahid & Azhar, 2021).

Untuk mendukung penelitian ini, penulis membuat dan mendistribusikan kuesioner pra penelitian kepada 10 orang karyawan senior di PT. Sumber Graha Sejahtera mengenai performa dan urgensi dari masing-masing variabel. Performa yang dimaksud adalah kondisi saat ini yang dirasakan oleh karyawan, sedangkan urgensi adalah seberapa penting indikator tersebut bagi karyawan. Dilakukannya pra penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar masalah yang dihadapi. Pra penelitian ini menggunakan skala diferensial, dimana responden dapat memberikan penilaian terhadap kuesioner dari skala 1 sampai 10. Berikut merupakan hasil dari pra penelitian mengenai komitmen organisasi:

TABEL 1. 2
PERFORMANSI DAN URGENSI KOMITMEN ORGANISASI

No.	Indikator	Skor Ideal	Performa		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1.	Karyawan memiliki hubungan emosional dengan perusahaan.	100	64	64%	74	74%
2.	Karyawan sependapat dengan tujuan dan nilai perusahaan.	100	70	70%	77	77%
3.	Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan atau atasan/bawahan.	100	74	74%	82	82%
4.	Karyawan memiliki kewajiban untuk tetap berada di perusahaan karena memiliki kebutuhan hidup.	100	77	77%	80	80%
5.	Karyawan ingin tetap bertahan di perusahaan	100	76	76%	78	78%
TOTAL		500	361	72,2%	391	78,2%

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas mengenai komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera, ada lima indikator yang diajukan kepada responden, yang pertama karyawan memiliki hubungan emosional dengan perusahaan menunjukkan performa atau yang dirasakan karyawan dengan presentase sebesar 64% dengan tingkat urgensi sebesar 74%. Yang kedua, karyawan sependapat dengan tujuan dan nilai perusahaan menunjukkan performa sebesar 70% dan urgensi sebesar 77%. Indikator ketiga karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama

karyawan atau atasan/bawahan, performa yang ditunjukkan sebesar 74%, dengan tingkat urgensi 82%. Yang keempat, karyawan memiliki kewajiban untuk tetap berada di perusahaan karena memiliki kebutuhan hidup, performa menunjukkan angka sebesar 77% dengan urgensi sebesar 80%. Indikator yang kelima yakni karyawan ingin tetap bertahan di perusahaan menunjukkan performa sebesar 76% dengan tingkat urgensi 78%. Indikator pertama memiliki selisih performa dan urgensi yang cukup besar yakni 10%, indikator kedua memiliki selisih 7%, indikator ketiga 8%, indikator keempat 3%, dan yang terakhir indikator kelima memiliki selisih 2%.

Jadi dilihat dari total Performansi dan Urgensi Komitmen Organisasi, 10 karyawan senior di PT. Sumber Graha sejahtera memiliki performa komitmen sebesar 72,2%, dan sadar akan pentingnya komitmen organisasi dengan total urgensi sebesar 78,2%. Dari total kelima indikator yang ditanyakan, terdapat selisih presentase sebesar 6% antara performa dan urgensi atas komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, permasalahan yang terjadi pada karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera yang berhubungan dengan komitmen organisasi adalah masih adanya *gap* atau selisih antara performa atau apa yang dirasakan karyawan saat ini dengan urgensi atau seberapa pentingnya suatu indikator dalam menjelaskan komitmen organisasional mereka. Pada tabel 1.2 dijelaskan terdapat lima indikator komitmen organisasional yang dapat mewakili seberapa besarnya komitmen karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera dengan tempat mereka bekerja. Persentase kelima indikator yang saat ini dirasakan karyawan seperti hubungan emosional dengan perusahaan, hubungan yang baik dengan sesama karyawan, memiliki satu pemikiran dengan tujuan dan nilai perusahaan, memiliki rasa berkewajiban untuk berada di perusahaan karena memiliki kebutuhan hidup, serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, masih berada di bawah tingkat urgensi yang di mana sebenarnya karyawan juga telah menyadari pentingnya indikator-indikator tersebut merepresentasikan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Adapun tingkat kehadiran karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera yang dapat menjadi acuan penulis dalam penelitian ini. Tingkat kehadiran karyawan secara tidak langsung menggambarkan komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan

tempatnyanya bekerja. Berikut merupakan data kehadiran karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera yang di dapat oleh penulis:

TABEL 1. 3
REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN PT. SUMBER GRAHA
SEJAHTERA JUNI – AGUSTUS 2021

Bulan/ 2021	Total Pekerja	Hari Kerja	ABSENSI			
			Izin Dokter		Alfa	
			Karyawan	%	Karyawan	%
Juni	727	26	91	0,48%	23	0,12%
Juli	727	24	168	0,96%	21	0,12%
Agustus	727	26	108	0,58%	26	0,13%

Sumber: PT. Sumber Graha Sejahtera 2021

Pada Tabel 1.3 menjelaskan tentang absensi atau tingkat kehadiran karyawan selama tiga bulan dimulai dari bulan Juni, Juli, hingga Agustus tahun 2021. Dalam tiga bulan tersebut, terdapat karyawan yang mengajukan izin dokter dengan keterangan sakit, serta mangkir dari pekerjaannya tanpa keterangan atau alfa. Selama bulan Juni terdapat 26 hari kerja. Dari total 727 orang karyawan, terdapat 91 karyawan atau sebanyak 0,48% yang mengajukan izin dengan surat dokter. Karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan di bulan Juni sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 0,12%. Pada bulan Juli terdapat 24 hari kerja dan terjadi peningkatan karyawan yang tidak hadir dengan izin dokter, meningkat menjadi 168 orang dengan presentase sebesar 0,96%. Terjadi sedikit penurunan karyawan dengan status alfa pada bulan Juli dimana ada 21 karyawan alfa dengan presentase sebesar 0,12%. Pada bulan Agustus terdapat 26 hari kerja, jumlah karyawan yang mengajukan izin dengan surat keterangan dari dokter menurun menjadi 108 orang dengan presentase sebesar 0,58%. Ada 26 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan atau alfa pada bulan Agustus dengan presentase sebesar 0,13%.

Menurut penelitian (Indriastuti, 2020) Tingkat kehadiran yang rendah atau tidak stabil pada karyawan dapat mencerminkan adanya masalah pada komitmen organisasional karena karyawan merasa kurang termotivasi untuk hadir dan bekerja. Kemungkinan adanya rasa bahwa pekerjaan mereka tidak bermakna atau tidak memotivasi mereka untuk datang ke kantor. Selain itu karyawan yang kurang

komitmen juga mungkin tidak merasa terhubung dengan tujuan dan misi perusahaan, hal ini dapat menyebabkan ketidakpedulian terhadap kehadiran di tempat kerja. Selain itu jika perusahaan tidak mendukung keseimbangan kerja-hidup, tidak menutup kemungkinan karyawan merasa terbebani dan stres, yang dapat mengakibatkan kehadiran yang tidak stabil.

Mengutip (Renyut, et al., 2017) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perpaduan antara sikap dan perilaku karyawan. (Ardinata, 2017) Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Data absensi karyawan ini dapat menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk melihat komitmen karyawan kepada perusahaan karena menjadi bukti atas sikap karyawan dan rasa tanggung jawab atas keterlibatan karyawan dengan tugas organisasi guna mencapai tujuan organisasi, serta kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

Selain tingkat performansi dan urgensi komitmen karyawan serta absensi kehadiran karyawan, ada juga data yang dapat mendukung penelitian ini, yakni tingkat keluar masuk karyawan di perusahaan atau yang dikenal dengan *turnover* karyawan. Berikut merupakan data tingkat *turnover* karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera selama tiga tahun terakhir dari 2018 sampai 2020.

TABEL 1. 4
DATA *TURNOVER* KARYAWAN PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA
TAHUN 2018-2020

Tahun	Masuk	Keluar
2018	7	176
2019	1	387
2020	3	5

Sumber: PT. Sumber Graha Sejahtera 2021

Tabel 1.4 menjelaskan tentang adanya *turnover* karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2018 sampai 2020 terjadi penurunan karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera. Pada tahun 2018 ada 7 karyawan masuk dan 176 karyawan keluar. Penurunan karyawan yang paling besar terjadi pada tahun 2019 dimana ada 387 orang karyawan yang dinyatakan keluar dari perusahaan, dan

hanya ada satu orang karyawan baru yang masuk pada tahun tersebut. Pada tahun 2020 tidak banyak terjadi *turnover*, hanya ada lima orang karyawan yang keluar dan tiga orang karyawan baru masuk di perusahaan, menjadikan total karyawan pada tahun 2020 sebanyak 727 orang. Besarnya *turnover* yang terjadi pada 2018 dan 2019 disebabkan karena adanya isu penutupan pabrik di daerah tersebut dan akan dialihkan ke daerah lain. Karyawan yang ingin menetap di daerah tersebut lebih memilih untuk keluar dari perusahaan dibanding dipindah tugaskan ke daerah tertentu, sisanya ada beberapa karyawan yang sudah memasuki masa pensiun.

Tren membaik dalam data *turnover* (tingkat pergantian karyawan yang menurun) bisa dianggap sebagai fakta empiris yang mendukung masalah dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karena tren membaik dalam tingkat pergantian karyawan dapat menunjukkan bahwa ada karyawan yang lebih lama tinggal di perusahaan, yang secara tidak langsung dapat mengindikasikan peningkatan komitmen organisasional. Karyawan yang merasa berkomitmen biasanya lebih cenderung untuk tetap bekerja dalam perusahaan dan tidak berpindah. Pada tahun 2020 juga terjadi pandemi yang melanda dunia, yang mengharuskan perusahaan memberhentikan sementara aktifitas kerja di perusahaan. Kecilnya *turnover* karyawan di 2020 juga dapat menunjukkan komitmen keberlanjutan karyawan dimana karyawan yang memiliki komitmen keberlanjutan akan lebih memilih untuk bertahan di perusahaan karena dirasa lebih menguntungkan dibandingkan harus meninggalkan perusahaan, sesuai dengan dimensi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh (Delobbe & Vandenberghe, 2016).

Penulis juga membuat pra penelitian tentang lingkungan kerja fisik sebagai salah satu variabel dari penelitian ini. Lingkungan kerja sendiri menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan agar dapat meningkatkan semangat karyawan dan produktivitas pada suatu perusahaan, karena tanpa adanya lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah merasa bosan dan dapat menimbulkan rasa tidak nyaman untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja ini dipercaya memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

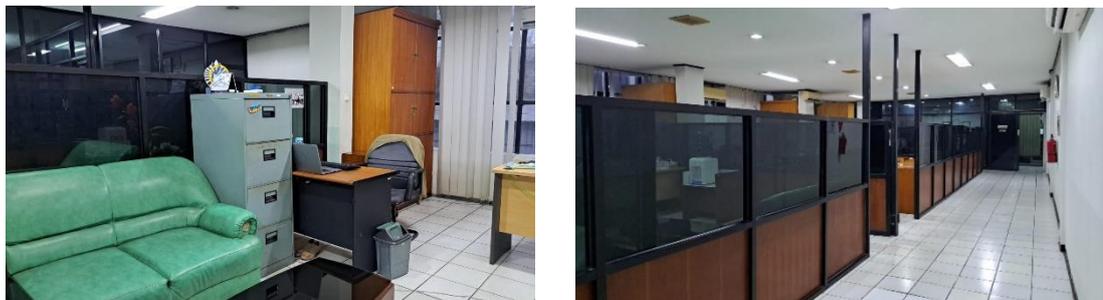
Menurut (Akbar, 2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *training*, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, stress, kecerdasan emosional dan pengembangan kapasitas, kepemimpinan, dan praktik administratif. (Suwarsito, 2020) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan. (Rahayu & Mahargiono, 2019) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh *highly significant* terhadap komitmen kerja pegawai PT. Alas Peta Makmur Surabaya.

Lingkungan kerja sendiri secara umum diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik berupa alat, metode kerja, pengaturan kerja, dan suasana dalam bekerja (Mardiani & Jaya, 2021). Ketika karyawan bekerja pada lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut dapat memberikan ide-ide atau masukan yang baik yang nantinya dapat digunakan oleh perusahaan sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam diri karyawan karena telah melaksanakan tugasnya, dimana perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya juga akan menimbulkan rasa nyaman dan ingin bertahan di perusahaan tempatnya bekerja (Krishna & Suhermin, 2019). Seperti yang disampaikan (Melani & Suhaji, 2017) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dimana lingkungan kerja masuk ke dalam faktor fisiologis. Faktor lainnya merupakan faktor psikologis, faktor sosial, dan faktor finansial.

Jika karyawan bekerja pada lingkungan kerja yang buruk, maka hal tersebut dapat membuat karyawan tidak termotivasi untuk bekerja, selain itu lingkungan kerja yang buruk juga dapat menurunkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik, serta dapat menimbulkan rasa tidak nyaman di dalam diri karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan dikhawatirkan akan berdampak tidak baik. Lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan kerugian baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan dapat berasumsi tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan karena lingkungan kerja di sekitarnya tidak baik, hal ini akan berdampak pada hubungan karyawan atau komitmen yang dijalin dengan perusahaan. Biasanya lingkungan kerja fisik dapat menjadi daya tarik tersendiri bagi calon karyawan baru untuk bergabung pada suatu perusahaan (Norianggono & Ruhana, 2019).

Lingkungan kerja fisik secara umum merupakan segala benda berwujud yang memiliki bentuk fisik dan dapat dilihat atau dirasakan oleh indra manusia yang ada di sekitar tempat kerja, seperti kondisi lingkungan perusahaan, mulai dari kebersihan, lingkungan, pencahayaan, dan lain sebagainya (Prihastoto & Adi, 2018). Menurut (Prabaningtyas & Djastuti, 2019) mengungkapkan lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti meja dan kursi, sementara lingkungan kerja fisik umum yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti, temperature, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna, dan lain-lain. Mengutip dari penelitian (Apriliana, et al., 2021) jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Sebagai salah satu variabel dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik di PT. Sumber Graha Sejahtera dapat dikatakan cukup luas. Berdiri di atas tanah seluas 15 hektar, PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Balaraja memiliki lima bangunan utama termasuk kantor di dalamnya. Berikut merupakan dokumentasi berupa foto lingkungan kerja yakni ruangan kantor dan area dalam pabrik PT. Sumber Graha Sejahtera:



Gambar 1. 3 Area Kantor PT. Sumber Graha Sejahtera

Sumber: Penulis 2023

Sesuai dengan gambar 1.3 terdapat ruang kerja karyawan bagian kantor di PT. Sumber Graha Sejahtera. Karyawan yang bekerja di bagian kantor biasanya tidak terlibat langsung dengan proses produksi, seperti *CEO*, Staf *Human Resource*, dan Staf Keuangan.



Gambar 1. 4 Area Pabrik PT. Sumber Graha Sejahtera

Sumber: Kementerian Perindustrian 2021

Adapun area pabrik seperti pada gambar 1.4. Terdapat lebih banyak karyawan yang bekerja di area pabrik dari pada di area perkantoran. Di area pabrik, para karyawan wajib memakai perlengkapan keamanan demi keselamatan kerja karyawan itu sendiri, sesuai dengan peraturan dan pekerjaan yang mereka lakukan. Perlengkapan yang wajib digunakan karyawan saat bekerja seperti helm guna memperkecil kemungkinan terjadinya cedera di area kepala, begitu juga dengan karyawan yang bekerja pada bagian pemotongan kayu, wajib menggunakan kaca mata atau *goggles* untuk menghindari serpihan serbuk kayu yang dapat mencederai penglihatan karyawan.



Gambar 1. 5 Area Depan PT. Sumber Graha Sejahtera

Sumber: Gelumpai 2022

Gambar 1.5 merupakan gambar dari area depan PT. Sumber Graha Sejahtera yang memiliki tanda berupa papan merah bertuliskan Sampoerna Kayoe beserta logo dan motto perusahaan.

Penulis juga mendistribusikan kuesioner tentang performansi dan urgensi lingkungan kerja fisik kepada karyawan senior di PT. Sumber Graha Sejahtera. Berikut merupakan tabel dari hasil pra penelitian mengenai performansi dan urgensi

lingkungan kerja fisik di PT. Sumber Graha Sejahtera yang telah dilakukan oleh penulis:

TABEL 1. 5
PERFORMANSI DAN URGENSI LINGKUNGAN KERJA FISIK

No	Indikator	Skor Ideal	Performa		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1.	Ukuran ruang kerja karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan dilakukan.	100	73	73%	78	78%
2.	Kualitas udara di lingkungan kerja dapat dikatakan baik dan tidak tercemar.	100	70	70%	77	77%
3.	Karyawan mendapat privasi di lingkungan kerja untuk meningkatkan konsentrasi bekerja.	100	65	65%	77	77%
4.	Penerangan di lingkungan kerja sudah memadai dan sesuai dengan aktivitas kerja yang dilakukan.	100	71	71%	84	84%
5.	Lingkungan kerja fisik di perusahaan sudah nyaman.	100	68	68%	77	77%
TOTAL		500	347	69,4%	393	78,6%

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Sama seperti tabel 1.2 sebelumnya, tabel 1.5 juga memiliki lima indikator, yang pertama ukuran ruang kerja karyawan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan dilakukan, pada indikator ini karyawan merasakan performa sebesar 73% dengan tingkat urgensi sebesar 78% yang artinya karyawan merasa pentingnya ukuran

ruang kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Indikator kedua, kualitas udara di lingkungan kerja dapat dikatakan baik dan tidak tercemar, indikator kedua memiliki performa sebesar 70%, hal itu berarti karyawan merasakan kualitas udara di lingkungan kerja baik dan tidak tercemar sebesar 70%, sedangkan tingkat urgensi pada indikator kedua sebesar 77% di mana karyawan merasa bahwa kualitas udara yang baik dan tidak tercemar di lingkungan kerja itu penting. Indikator ketiga, karyawan mendapat privasi di lingkungan kerja untuk meningkatkan konsentrasi bekerja, pada indikator ini karyawan hanya merasakan performa sebesar 65% dengan tingkat urgensi sebesar 77% yang artinya karyawan merasa perlu mendapatkan privasi di lingkungan kerja untuk meningkatkan konsentrasi bekerja. Indikator keempat yakni penerangan di lingkungan kerja sudah memadai dan sesuai dengan aktivitas kerja yang dilakukan, karyawan merasakan performa sebesar 71% pada indikator ini dengan tingkat urgensi 84% yakni karyawan merasa penerangan yang memadai dan sesuai dengan aktivitas kerja yang dilakukan ini penting. Indikator kelima, lingkungan kerja fisik di perusahaan sudah nyaman, pada indikator ini karyawan merasakan performa sebesar 68% dengan tingkat urgensi atau pentingnya indikator ini sebesar 77%, yang berarti masih adanya rasa tidak nyaman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerja fisik di PT. Sumber Graha Sejahtera, dan menganggap kenyamanan lingkungan kerja fisik itu adalah suatu indikator yang penting untuk diperhatikan. Di lihat dari masing-masing indikator, indikator keempat memiliki selisih performa dan urgensi yang cukup jauh yakni sebesar 13%, disusul dengan indikator ketiga yang memiliki selisih 12%, indikator kelima berada diposisi ketiga dengan selisih sebesar 9%, indikator kedua memiliki selisih 7%, dan yang terkecil merupakan pertama yang memiliki selisih tidak terlalu besar yakni 5%. Selisih total performansi dan urgensi pada indikator-indikator tersebut sebesar 9,2%, di mana total performa memiliki persentase sebesar 69,4% dan total urgensi sebesar 78,6%.

Adapun hal lain yang dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya komitmen karyawan pada suatu perusahaan adalah imbalan yang biasanya diberikan oleh perusahaan pada karyawan dalam bentuk finansial, baik berupa upah, bonus, maupun insentif, yang dapat dinikmati oleh karyawannya sebagai bentuk kebijakan pemberian balas jasa atau hadiah khusus dari hasil pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh (Mugizi, et al., 2019) dimana faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi salah satunya adalah karakter organisasi, yang termasuk ke dalam

karakter organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut. Di mana imbalan ini biasanya masuk ke dalam kebijakan sebuah organisasi. Imbalan juga biasa disebut dengan istilah kompensasi. Sebagaimana yang dinyatakan oleh (Saman, 2020) kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan, yang berupa gaji, upah, bonus, insentif, premi, biaya pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang dibayarkan langsung oleh perusahaan.

Setiap karyawan pasti menginginkan suatu imbalan di luar gaji pokok yang diterima dari perusahaan tempatnya bekerja sebagai suatu penghargaan yang diberikan kepadanya atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi juga dapat menjadi salah satu faktor agar perusahaan dapat menjaga hubungan baik dengan karyawannya dengan cara menghargai hasil kerja yang telah diberikan karyawannya terhadap perusahaan, dengan begitu karyawan akan merasa senang berada di perusahaan. Jika karyawan merasa senang di perusahaan tempat ia bekerja maka kemungkinan adanya kepuasan karyawan pada perusahaan sangat besar, di mana hal tersebut merupakan hal positif baik bagi perusahaan maupun karyawan. Karyawan merasa senang karena dengan diberikannya kompensasi, berarti perusahaan memberikan perhatian terhadap karyawan atas pekerjaan atau jasa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut juga dapat menimbulkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan serta kepuasan kerja karyawan di perusahaan tempatnya bekerja (Arifudin, 2019).

Penulis juga membuat pra penelitian mengenai performansi dan urgensi dari variabel kompensasi, berikut merupakan tabel dari hasil pra penelitian tersebut:

TABEL 1. 6
PERFORMANSI DAN URGENSI KOMPENSASI

No.	Indikator	Skor Ideal	Performa		Urgensi	
			Total Skor	%	Total Skor	%
1.	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan memotivasi karyawan dalam bekerja.	100	72	72%	78	78%

2.	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja.	100	69	69%	77	77%
3.	Kompensasi yang diberikan perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.	100	68	68%	76	76%
4.	Karyawan di perusahaan mendapatkan kesempatan promosi.	100	64	64%	79	79%
5.	Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu mencapai prestasi kerja.	100	65	65%	76	76%
TOTAL		500	338	67,6%	386	77,2%

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, indikator pertama memiliki persentase performa sebesar 72% dengan urgensi sebesar 78%, indikator pertama juga memiliki selisih terkecil dibandingkan dengan indikator lainnya dengan nilai selisih sebesar 6%. Itu artinya karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera merasakan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi mereka dalam bekerja, dan juga menganggap hal tersebut sebagai salah satu indikator penting. Indikator kedua memiliki persentase performa sebesar 69% dengan tingkat urgensi sebesar 77%. Pada indikator kedua, karyawan kurang merasakan adanya pengaruh kompensasi terhadap tingkat disiplin diri dalam bekerja, namun karyawan juga menyadari pentingnya indikator kedua ini, di mana seharusnya dengan diberikannya kompensasi kepada mereka, hal tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan diri dalam bekerja. Indikator ketiga memiliki nilai persentase yang tidak jauh berbeda dengan indikator kedua, dengan persentase performa sebesar 68% dan urgensi sebesar 76%, karyawan kurang merasakan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, namun karyawan tetap menyadari pentingnya indikator ini, di mana seharusnya kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Indikator keempat memiliki performa yang paling rendah di antara indikator lain, dengan hanya memiliki persentase sebesar 64% dengan tingkat urgensi 79%, itu artinya karyawan merasakan kecilnya kesempatan bagi diri mereka untuk promosi jabatan ke tingkat yang lebih tinggi, dan karyawan juga merasa bahwa kesempatan untuk promosi jabatan merupakan sebuah indikator yang

penting dalam sebuah perusahaan. Indikator kelima memiliki performa 65% dengan urgensi 76%, di mana pada indikator ini juga karyawan kurang merasakan pengaruh kompensasi dalam membantu mencapai prestasi kerja mereka, namun karyawan juga menyadari bahwa indikator ini penting, di mana seharusnya kompensasi yang mereka terima dapat membantu mereka mencapai prestasi kerja. Dari indikator-indikator tersebut, selisih performa dan urgensi terbanyak terdapat pada indikator keempat dengan selisih sebesar 15%, diikuti dengan indikator kelima sebesar 11%, indikator kedua dan ketiga masing-masing memiliki selisih sebesar 8%. Pada variabel kompensasi, total presentase performa yang dihasilkan sebesar 67,6% dengan total urgensi sebesar 77,2%, terjadi selisih sebesar 9,6% di antara total performa dan total urgensi.

Data pada tabel 1.6 dapat dijadikan acuan oleh penulis dimana merujuk pada yang telah di deskripsikan oleh Allen dan Meyer dalam Abdullah (2017) tentang faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi.

Adapun data berupa struktur penggajian karyawan dan foto slip gaji karyawan yang dapat menjadi data pendukung dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel struktur penggajian di PT. Sumber Graha Sejahtera:

TABEL 1. 7
STRUKTUR PENGGAJIAN KARYAWAN

JABATAN	GOLONGAN JABATAN	GAJI DITERIMA TEKECIL (Rp.)	GAJI DITERIMA TERBESAR (Rp.)
<i>Department Head</i>	I	10.000.000	15.200.000
<i>Area Head</i>	II	7.000.000	10.800.000
<i>Team Leader</i>	III	5.650.000	9.000.000
<i>Staff</i>	IV	4.500.000	6.800.000
<i>Non-Staff</i>	V	2.700.000	3.750.000

Sumber: PT Sumber Graha Sejahtera 2023

Pada tabel 1.7 yakni struktur penggajian karyawan terdapat rentang gaji yang diterima oleh karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera dengan nominal yang bervariasi sesuai dengan departemen atau divisi tempat mereka bekerja, serta jabatan yang mereka miliki. Gaji terendah berada di angka Rp. 2.700.000 yang diberikan kepada

karyawan *Non-Staff* atau bukan karyawan tetap seperti karyawan magang, sedangkan gaji tertinggi sebesar Rp. 15.200.000 yang biasa diterima oleh *Department Head* atau Kepala Divisi.

Selain struktur penggajian karyawan, adapun data berupa foto slip gaji karyawan sebagai berikut:

SLIP GAJI KARYAWAN PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA – Tangerang				
Periode September-Oktober 2023				
Nama :		Departemen :		
Payroll ID :		Jabatan :		
NPWP :		Bank Transfer To :		
Status Pajak :		Bank Acc. No. To :		
Absensi Periode September-Oktober 2023		#HK: 0	#Cut: 1	#Sakit: 0
		#izin: 0		
A. PENERIMAAN		B. POTONGAN		
1. Gaji Pokok :		1. BPJS Kesehatan Kryn – 1% :		
2. Bank Charges :		2. BPJS – TK (JHT) Kryn – 2% :		
3. BPJS – TK (JHT) Persh 3,7% :		3. BPJS – TK (Pensiun) Kryn – 1% :		
4. BPJS – TK (JKM) Persh 0,2%:		4. BPJS – TK (JHT) Persh – 3,7% :		
5. BPJS – TK (JKK) Persh 0,54%:		5. BPJS – TK (JKM) Persh – 0,2% :		
6. BPJS Kesehatan Persh 4% :		6. BPJS – TK (JKK) Persh – 0,54% :		
7. BPJS – TK (Pen.) Persh 2% :		7. BPJS – TK (Pensiun) Persh 2% :		
8. Bantuan Kehadiran Gross :		8. BPJS Kesehatan Persh – 4% :		
9. Bantuan Konsumsi Gross :				
10. Bantuan Transportasi :				
11. Indeks Masa Kerja Gross :				
12. Tunjangan Jabatan Gross :				
13. Upah Kerja Lembur :				
TOTAL PENDAPATAN :	Rp.	TOTAL POTONGAN		Rp.

Gambar 1. 6 Slip Gaji Karyawan

Sumber: PT. Sumber Graha Sejahtera 2023

Pada gambar 1.5 terdapat slip gaji dengan beberapa komponen pendapatan kotor dan potongan penghasilan karyawan yang nantinya akan dihitung dan menjadi hasil pendapatan bersih karyawan. Pada bagian penerimaan, perusahaan tak lupa memberikan insentif berupa upah kerja lembur guna mengapresiasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, PT. Sumber Graha Sejahtera yang berlokasi di Kabupaten Tangerang memiliki 727 pekerja yang terdiri dari pekerja tetap dan kontrak. Perusahaan ini terdiri dari beberapa divisi dengan jumlah karyawan yang bervariasi, seperti divisi Plywood, Piano Parts, Housing Parts, Finance, Human Resource, Warehouse, R&D, dan Engineering. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kurangnya perhatian terhadap SDM dapat menurunkan motivasi kerja, produktivitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi, yang mencerminkan loyalitas

dan keterlibatan karyawan terhadap visi dan misi perusahaan, sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Pra penelitian dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 10 karyawan senior untuk mengukur performa dan urgensi komitmen organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa ada gap antara performa yang dirasakan karyawan dan tingkat urgensi komitmen organisasi. Persentase performa komitmen organisasi adalah 72,2%, sementara urgensi komitmen adalah 78,2%. Selisih ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pentingnya komitmen organisasi, tetapi apa yang mereka rasakan saat ini masih belum optimal. Data absensi karyawan selama tiga bulan (Juni-Agustus 2021) menunjukkan adanya izin dokter dan absensi tanpa keterangan yang dapat mencerminkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, data turnover karyawan selama tiga tahun terakhir (2018-2020) menunjukkan adanya penurunan karyawan, terutama pada tahun 2018 dan 2019 karena isu penutupan pabrik dan perpindahan lokasi. Penelitian ini juga mengukur lingkungan kerja fisik sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Pra penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa pentingnya lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan pekerjaan mereka, dengan performa dan urgensi masing-masing indikator yang bervariasi. Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap komitmen organisasi di PT. Sumber Graha Sejahtera. Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Maka dari itu, pada penelitian ini penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap komitmen organisasi di PT. Sumber Graha Sejahtera yang terletak di Balaraja, Kabupaten Tangerang, Banten.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana lingkungan kerja fisik di PT Sumber Graha Sejahtera?
- b. Bagaimana pemberian kompensasi di PT Sumber Graha Sejahtera?
- c. Bagaimana komitmen organisasi di PT Sumber Graha Sejahtera?
- d. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan di PT Sumber Graha Sejahtera?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja fisik di PT Sumber Graha Sejahtera.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pemberian kompensasi di PT Sumber Graha Sejahtera.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui komitmen organisasi di PT Sumber Graha Sejahtera baik secara parsial maupun simultan.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan di PT Sumber Graha Sejahtera.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Aspek Teoritis
Dilihat dari aspek teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Aspek Praktis
Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai kondisi lingkungan kerja fisik dan kompensasi agar dapat terciptanya komitmen organisasi di perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat dengan tujuan agar memudahkan pembaca memahami isi dari setiap bab yang ditulis pada penelitian proposal skripsi ini, sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mendeskripsikan tentang teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik, yang kemudian disusun menjadi kerangka pemikiran pada penelitian ini. Selain itu, bagian ini juga berisi hasil penelitian sebelumnya dengan judul serupa.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, operasional variabel dan skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, Teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini hasil penelitian dan pembahasan disajikan secara sistematis, mulai dari pengumpulan data, uji instrument, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pembahasan dari data yang telah diolah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil analisa data yang telah dilakukan, dan saran yang diberikan berdasarkan hasil kesimpulan yang ada.