

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen fundamental yang menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menggambarkan seberapa baik proses manajerial dan sistem kerja dapat berjalan secara optimal. Dalam dunia usaha modern, kinerja karyawan menjadi indikator utama yang memengaruhi keberlangsungan sebuah perusahaan, karena melalui kinerja yang baik perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan inovasi, serta mempertahankan kualitas layanan dan produk yang dihasilkan. Kinerja yang tinggi juga berkontribusi pada tercapainya target operasional dan finansial, serta menciptakan stabilitas yang dibutuhkan untuk pertumbuhan jangka panjang.

Dalam konteks industri pengolahan dan kawasan industri seperti PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) di Morowali, Sulawesi Tengah, tuntutan terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja semakin besar. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di sektor industri berat yang memerlukan ketepatan, kecepatan, serta efisiensi operasional yang tinggi. PT. IMIP sebagai kawasan industri berskala internasional menghadapi tekanan untuk tetap kompetitif di tengah ketatnya dinamika pasar global. Lingkungan industri semacam ini menuntut perusahaan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan kerja yang mumpuni, konsistensi dalam output, serta mampu mengikuti standar operasional yang terus berkembang. Dengan demikian, kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan keberlangsungan operasional perusahaan.

Lebih jauh, kompetisi bisnis global, perkembangan teknologi, dan perubahan pasar yang sangat cepat menuntut perusahaan seperti PT. IMIP untuk terus beradaptasi dan meningkatkan daya saing. Pada era industri modern ini, keunggulan

perusahaan tidak lagi semata-mata ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan harus mampu mengelola karyawan agar dapat bekerja secara maksimal, memiliki motivasi tinggi, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menjadi kebutuhan strategis bagi PT. IMIP sebagai salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia. Analisis terhadap faktor-faktor tersebut penting untuk membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan mampu mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Fenomena peningkatan kebutuhan akan kinerja karyawan di PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) muncul seiring berkembangnya kawasan industri ini sebagai salah satu pusat industri pengolahan nikel terbesar di Indonesia bahkan di dunia. Skala produksi yang sangat besar, jumlah perusahaan tenant yang terus bertambah, serta tingginya aktivitas operasional membuat perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan performa yang konsisten dan berkualitas tinggi. Produktivitas karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk menjaga kelancaran proses produksi, memenuhi target ekspor, dan mempertahankan reputasi IMIP sebagai kawasan industri strategis bagi perekonomian nasional. Oleh karena itu, kinerja karyawan bukan hanya menjadi aspek operasional, tetapi juga menjadi komponen strategis yang menentukan keberlanjutan industri di kawasan tersebut.

Fenomena lainnya terlihat dari meningkatnya kompleksitas pekerjaan dan risiko kerja yang cukup tinggi dalam industri pengolahan mineral. PT. IMIP beroperasi dalam lingkungan industri berat yang menuntut ketelitian, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja. Kinerja karyawan yang buruk tidak hanya berdampak pada turunnya produktivitas, tetapi juga dapat meningkatkan potensi kecelakaan kerja yang dapat merugikan perusahaan secara finansial, operasional, dan reputasi. Dengan adanya tekanan global untuk menerapkan praktik industri yang aman, efisien, dan ramah lingkungan, maka kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan dalam memastikan bahwa seluruh proses operasional berjalan sesuai regulasi, standar mutu, dan tuntutan industri global.

Fenomena berikutnya berkaitan dengan dinamika sumber daya manusia di kawasan IMIP yang sangat beragam, baik dari segi latar belakang pendidikan, budaya, maupun pengalaman kerja. Arus masuk tenaga kerja dari berbagai daerah di Indonesia menyebabkan perusahaan harus mengelola karyawan dengan lebih efektif untuk menghindari masalah seperti tingginya turnover, penurunan motivasi, serta ketidaksesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan. Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, IMIP membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki komitmen, kepuasan kerja, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja industri yang berat. Fenomena ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan kebutuhan mendesak yang berpengaruh langsung pada keberhasilan operasional dan daya saing PT. IMIP secara keseluruhan.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain berupa lingkungan kerja (Pratama dan Wismar'ein, 2018; Prilian dkk., 2014; Rorong, 2016, Tanjung, 2018, dan Sari, et al., 2021), komitmen organisasi (Astuti, 2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021), dan kepuasan kerja (Azhari et al, 2021; Paparang et al, 2021; Adha et al, 2019; Hendrayana et al, 2021; Egenius et al, 2020; Nariah, 2020; Kuncorowati, et al, 2020; Syardiansah, et al, 2020; Hayati, et al, 2022).

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian, dimana hasil penelitian Kurniawan dan Rimas (2021) membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Fauziek dan Yanuar (2021) membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat masih adanya gap penelitian seperti tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan PT. Indonesia Morowali Industrial Park, Morowali, Sulawesi Tengah.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

- 1 Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Morowali Industrial Park, Morowali, Sulawesi Tengah?
- 2 Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Indonesia Morowali Industrial Park, Morowali, Sulawesi Tengah?
- 3 Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Morowali Industrial Park, Morowali, Sulawesi Tengah?
- 4 Apakah lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Morowali Industrial Park, Morowali, Sulawesi Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1 Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Morowali Industrial Park, Morowali, Sulawesi Tengah.
- 2 Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Morowali Industrial Park, Morowali, Sulawesi Tengah.
- 3 Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Morowali Industrial Park, Morowali, Sulawesi Tengah.
- 4 Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Morowali Industrial Park, Morowali, Sulawesi Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti berikut ini:

1. Manfaat Bagi Akademisi:

Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada industri berat dan kawasan industri terpadu, yang memiliki karakteristik kerja lebih kompleks dibandingkan sektor lainnya. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model atau variabel baru, melakukan penelitian komparatif, maupun menguji kembali hubungan antarvariabel dalam konteks organisasi yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman akademik mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan berbasis faktor psikologis dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Bagi Praktisi:

Bagi praktisi, khususnya manajemen PT. IMIP dan pemangku kepentingan di bidang industri, penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Informasi mengenai tingkat pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memungkinkan perusahaan merancang strategi yang tepat dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Temuan penelitian ini juga dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi area prioritas yang perlu diperbaiki, seperti peningkatan kualitas lingkungan kerja, program retensi karyawan, serta penguatan budaya organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan manfaat praktis dalam mendukung pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen, yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, sehingga tidak membahas faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau motivasi kerja yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.
2. Objek penelitian dibatasi pada karyawan PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) di Morowali, Sulawesi Tengah, sehingga hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi ke perusahaan lain atau kawasan industri berbeda yang memiliki karakteristik operasional dan lingkungan kerja yang tidak sama.

