

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi dipandang sebagai aset strategis yang harus dikelola secara terencana dan berkelanjutan. Mengacu pada konsep *Human Resource Management* (HRM), pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada administrasi tenaga kerja, tetapi juga pada upaya strategis untuk membangun tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Beaumont *et al.*, 2025:8). Hal ini didasarkan pada kapasitas SDM sebagai pendorong primer dalam pencapaian inovasi, eskalasi produktivitas, dan optimalisasi mutu layanan terhadap pelanggan (Kasmawati, 2018). Menurut Sujendran (2023:231) Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuannya untuk mempertahankan tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi.

Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan dan keterlibatan individu terhadap organisasi secara menyeluruh, yang tercermin melalui kepatuhan aktif terhadap tujuan, peraturan, serta nilai-nilai organisasi, disertai dengan motivasi untuk berperan dalam menjaga keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang (Fantahun *et al.*, 2023:2). Becker melalui Teori Taruhan Sampingan (*Side-Bet Theory*) menjelaskan bahwa keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi dipengaruhi oleh pertimbangan rasional atas berbagai “investasi” pribadi yang telah ditanamkan, baik berupa waktu, tenaga, pengalaman, maupun status, yang berpotensi hilang apabila individu memutuskan untuk meninggalkan organisasi (Pandya, 2025:25). Dengan demikian, semakin besar investasi yang dirasakan, maka semakin kuat pula komitmen karyawan terhadap organisasi.

Lebih lanjut, Sujendran (2023:231) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang esensial dalam perilaku organisasional, karena mencerminkan orientasi sikap yang luas dan komprehensif terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya terbatas pada pelaksanaan tugas atau jabatan tertentu yang diemban oleh individu. Namun, dalam praktiknya, komitmen organisasi karyawan

tidak selalu terbentuk secara optimal sebagaimana yang dijelaskan dalam teori. Kondisi ini tercermin dari sikap kerja karyawan yang belum sepenuhnya menunjukkan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi, lemahnya rasa kewajiban moral, serta kecenderungan karyawan untuk bertahan dalam organisasi lebih didorong oleh pertimbangan rasional dibandingkan dengan rasa memiliki terhadap organisasi.

Lebih lanjut, kondisi tersebut umumnya berkaitan dengan berbagai permasalahan perilaku kerja, salah satunya ditunjukkan melalui tingkat kehadiran karyawan yang belum konsisten, yang mengindikasikan rendahnya keterlibatan dan kepedulian individu terhadap organisasi (Burgess, 2025). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai indikator yang dapat memberikan gambaran mengenai kondisi komitmen organisasi karyawan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. Salah satu organisasi yang perlu memperhatikan aspek tersebut adalah PT Sri Tita Medika.

PT Sri Tita Medika merupakan perusahaan manufaktur di bidang alat kesehatan yang memproduksi jarum suntik. Sebagai perusahaan dengan standar kualitas dan keselamatan yang tinggi, PT Sri Tita Medika menuntut kedisiplinan kerja, kerja sama tim, serta komitmen karyawan yang konsisten dalam setiap proses produksi. Hal ini tercermin dari pengaturan jam kerja yang ketat dan terstruktur, di mana karyawan produksi bekerja dalam sistem dua hingga tiga shift dengan ritme kerja yang cepat dan berkelanjutan.

Selain itu, penerapan standar keselamatan dan higienitas yang ketat, seperti kewajiban penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), menunjukkan bahwa beban dan tuntutan kerja karyawan relatif tinggi, sehingga diperlukan komitmen organisasi yang kuat agar aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan secara optimal dan berkesinambungan. Dalam konteks tuntutan kerja yang membutuhkan komitmen tinggi, salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi komitmen organisasi karyawan adalah tingkat kehadiran kerja. Oleh karena itu, rekapitulasi tingkat absensi karyawan selama periode Juni-November 2025 disajikan pada Tabel 1.1.

Rekapitulasi berikut memberikan gambaran mengenai kondisi kehadiran karyawan selama periode penelitian. Informasi tersebut digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi kehadiran karyawan sebagai salah satu fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Persentase ketidakhadiran pada tabel berikut hanya didasarkan pada ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa), sehingga tidak mencakup ketidakhadiran karena sakit, izin, cuti, maupun alasan lain yang telah disetujui oleh perusahaan.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Tingkat Absensi Karyawan Periode Juni-November 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Off	Bekerja	Kehadiran		Ketidakhadiran	
				Hadir	%	Tidak Hadir	%
Juni	122	78	44	37	84,09	7	15,91
Juli	122	79	43	37	86,05	6	13,95
Agustus	122	81	41	34	82,93	7	17,07
September	122	82	40	36	90,00	4	10,00
Oktober	122	82	40	35	87,50	5	12,50
November	122	80	42	39	92,86	3	7,14

Sumber: Data absensi perusahaan (2025)

Berdasarkan informasi dari pihak manajemen PT Sri Tita Medika, diketahui bahwa perusahaan memiliki total 122 karyawan. Namun, perusahaan menerapkan sistem penjadwalan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional dan jumlah permintaan produksi setiap bulannya. Oleh karena itu, tidak seluruh karyawan dijadwalkan bekerja pada waktu yang sama, sehingga jumlah karyawan yang bekerja setiap bulan berbeda, sedangkan karyawan yang tidak dijadwalkan bekerja (*off*) tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan.

Rekapitulasi tingkat absensi pada Tabel 1.1 disajikan berdasarkan jumlah karyawan yang dijadwalkan bekerja pada masing-masing bulan, yang meliputi jumlah karyawan hadir dan ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa). Diketahui bahwa perusahaan menetapkan batas toleransi tingkat ketidakhadiran karyawan sebesar 15%

per bulan. Artinya, tingkat ketidakhadiran yang berada di bawah angka tersebut masih dapat ditoleransi dan dianggap dalam batas wajar oleh perusahaan, sedangkan apabila melebihi 15% maka kondisi tersebut dinilai kurang baik dan perlu mendapat perhatian manajemen.

Jika dibandingkan dengan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama periode Juni hingga November 2025 mengalami fluktuasi. Pada bulan Juni tingkat ketidakhadiran tercatat sebesar 15,91%, Juli sebesar 13,95%, dan Agustus sebesar 17,07%. Angka tersebut menunjukkan bahwa pada bulan Juni dan Agustus tingkat ketidakhadiran telah melampaui batas toleransi yang ditetapkan perusahaan (15%). Adapun bulan dengan tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Agustus, yaitu sebesar 17,07%.

Sementara itu, pada bulan September (10,00%), Oktober (12,50%), dan November (7,14%), tingkat ketidakhadiran berada di bawah 15% sehingga masih dalam kategori yang dapat ditoleransi menurut standar perusahaan. Meskipun demikian, fluktuasi yang terjadi serta adanya periode yang melampaui batas toleransi menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum sepenuhnya stabil. Tingkat absensi yang relatif bervariasi tersebut dapat mencerminkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan sikap dan perasaan karyawan terhadap organisasi.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi pada umumnya memiliki dorongan internal untuk tetap terlibat, hadir, dan berkontribusi secara berkelanjutan dalam aktivitas kerja (Andika & Darmanto, 2020:243). Sebaliknya, ketika komitmen organisasi belum kuat, karyawan cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih rendah, yang salah satunya tercermin melalui ketidakhadiran kerja (Ghosh & Bhowmik, 2025:387). Lebih lanjut, rendahnya komitmen organisasi tidak dapat dilepaskan dari kondisi lingkungan kerja serta persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui perspektif teoritis yang menggambarkan interaksi timbal balik antara

karyawan dan organisasi. Salah satu teori yang dapat menjelaskan hubungan tersebut adalah *Social Exchange Theory* (SET).

Social Exchange Theory (SET) yang dikemukakan oleh Settoon *et al* (1996) menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang baik serta dukungan organisasi yang tinggi, maka mereka akan membalasnya dengan meningkatkan komitmen dan menampilkan perilaku kerja yang positif (Liasari & Andriani, 2025:610). Dengan demikian, secara teoritis lingkungan kerja yang baik dan dukungan organisasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal serta wawancara yang dilakukan dengan tiga orang karyawan bagian produksi dan *purchasing* serta HRD di PT Sri Tita Medika, ditemukan adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Karyawan menyatakan bahwa mereka tetap bekerja di perusahaan karena faktor kebutuhan ekonomi, usia, serta belum memperoleh alternatif pekerjaan lain. Adapun pihak HRD mengonfirmasi bahwa faktor kebutuhan ekonomi merupakan salah satu alasan utama yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keputusan untuk bertahan di perusahaan tidak sepenuhnya didasarkan pada rasa keterikatan atau keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan.

Bebagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan tersebut adalah keadilan organisasi, dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, serta suasana kerja (Wardhana, 2024). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan tiga orang karyawan bagian produksi dan *purchasing*, di antara banyaknya faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, didapatkan bahwa lingkungan kerja dan *perceived organizational support* merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi komitmen. Hal ini diperkuat oleh penelitian As & Umar (2024:1475) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, serta penelitian Mudherana (2023:107) yang

menyatakan bahwa *perceived organizational support* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada bagian lingkungan kerja, dari aspek fisik beberapa karyawan menyampaikan bahwa pendingin ruangan (AC) dirasakan kurang maksimal ketika jumlah karyawan yang bekerja dalam satu ruangan meningkat, sementara pada area yang berdekatan dengan sumber pencahayaan atau mesin produksi suhu ruangan cenderung terasa lebih panas sehingga mengurangi kenyamanan kerja. Selain itu, meskipun pencahayaan di area produksi secara umum sudah cukup memadai, masih terdapat beberapa titik dengan kondisi lampu yang kurang terang, tidak berfungsi, atau berkedip yang menunjukkan perlunya perbaikan dan pemeliharaan fasilitas kerja.

Dari aspek nonfisik, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa komunikasi dan koordinasi antar karyawan maupun antar departemen masih perlu ditingkatkan, yang terlihat dari masih terjadinya miskomunikasi dalam pekerjaan sehingga perusahaan perlu melakukan pertemuan harian (*daily meeting*) untuk menyamakan persepsi dan memperkuat koordinasi. Selain itu, pembagian tugas pada kondisi tertentu dinilai belum sepenuhnya konsisten sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan di antara karyawan.

Selain lingkungan kerja, hasil wawancara awal dengan tiga orang karyawan bagian produksi dan *purchasing* juga menunjukkan adanya permasalahan terkait dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Karyawan mengungkapkan bahwa dukungan dari atasan memiliki pengaruh besar terhadap motivasi kerja, namun bentuk apresiasi dan penghargaan atas kinerja karyawan dinilai masih perlu ditingkatkan. Karyawan merasa bahwa pengakuan terhadap kontribusi dan pencapaian kerja belum diberikan secara optimal, sehingga dukungan yang dirasakan dari perusahaan belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* di perusahaan masih perlu diperhatikan.

Sebagai bentuk penguatan terhadap temuan hasil wawancara dan observasi awal, peneliti juga melakukan pra-survei terhadap 20 orang karyawan PT Sri Tita Medika yang bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai persepsi karyawan

terhadap lingkungan kerja, *perceived organizational support*, serta tingkat komitmen organisasi.

Tabel 1. 2 Pra-Survei Komitmen Organisasi

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban Resonden			
		Ya	%	Tidak	%
<i>Affective Commitment</i>					
1.	Apakah Anda merasa kesulitan membangun keterikatan emosional dengan perusahaan tempat Anda bekerja?	11	55%	9	45%
<i>Continuance Commitment</i>					
2.	Apakah pertimbangan untung dan rugi memengaruhi keputusan Anda untuk tetap bekerja di perusahaan?	18	90%	2	10%
<i>Normative Commitment</i>					
3.	Apakah Anda merasa tingkat komitmen Anda terhadap tempat kerja berubah meskipun Anda memahami tanggung jawab yang Anda emban?	16	80%	4	20%

Sumber: Survei Pendahuluan, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan di PT Sri Tita Medika, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa pada dimensi *affective commitment*, hasil pra-survei menunjukkan bahwa 55% responden menyatakan merasa kesulitan membangun keterikatan emosional dengan perusahaan, sementara 45% responden menyatakan tidak mengalami kesulitan tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa lebih dari setengah karyawan belum sepenuhnya merasakan ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, yang dapat berdampak pada rendahnya rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Selanjutnya, pada dimensi *continuance commitment*, sebanyak 90% responden menyatakan bahwa pertimbangan untung dan rugi memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, sedangkan 10% responden menyatakan tidak. Hasil

ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan cenderung bertahan di perusahaan karena pertimbangan rasional, seperti kebutuhan ekonomi atau risiko kehilangan pekerjaan, bukan semata-mata karena keinginan atau keterikatan emosional terhadap organisasi.

Sementara itu, pada dimensi *normative commitment*, hasil pra-survei menunjukkan bahwa 80% responden menyatakan tingkat komitmen terhadap perusahaan dapat berubah meskipun memahami tanggung jawab yang diemban, dan hanya 20% responden yang menyatakan tingkat komitmen terhadap perusahaan tidak berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa kewajiban moral karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan belum sepenuhnya kuat dan masih rentan terhadap perubahan kondisi kerja. Secara keseluruhan, hasil pra-survei tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan masih didominasi oleh pertimbangan rasional dan belum sepenuhnya didukung oleh keterikatan emosional maupun rasa kewajiban moral yang kuat.

Tabel 1. 3 Pra-Survei Lingkungan Kerja

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Pencahayaan atau Penerangan					
1.	Apakah pencahayaan di tempat kerja Anda terasa cukup nyaman untuk mendukung pekerjaan Anda?	17	85%	3	15%
Temperatur atau Suhu Udara					
2.	Apakah jika suhu ruangan di tempat kerja terasa tidak stabil bisa memengaruhi kenyamanan kerja Anda?	18	90%	2	10%
Kebisingan					
3.	Apakah kebisingan di Lingkungan kerja Anda sering mengganggu konsentrasi?	14	70%	6	30%
Sirkulasi Udara					

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
4.	Apakah sirkulasi udara di tempat kerja Anda sudah berjalan dengan baik?	17	85%	3	15%
Tata Warna					
5.	Apakah warna ruangan atau area kerja Anda sudah mendukung kenyamanan bekerja?	17	85%	3	15%
Struktur Kerja					
6.	Apakah Anda merasa pembagian tugas di tempat kerja sudah diatur dengan jelas?	17	85%	3	15%
Tanggung Jawab Kerja					
7.	Apakah Anda sering merasa tanggung jawab kerja Anda tidak terkelola dengan baik?	12	60%	8	40%
Perhatin dan Dukungan Pemimpin					
8.	Apakah Anda merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari pemimpin saat bekerja?	15	75%	2	25%
Kerja Sama Kelompok					
9.	Apakah kerja sama dalam tim Anda berjalan dengan baik?	18	90%	2	10%
Kelancaran Komunikasi					
10.	Apakah penyampaian informasi di tempat kerja Anda sudah terasa lancar atau jelas?	17	85%	3	15%

Sumber: Survei Pendahuluan, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan di PT Sri Tita Medika, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.3, diperoleh gambaran bahwa secara umum lingkungan kerja dinilai cukup baik oleh responden. Mayoritas karyawan menyatakan bahwa aspek pencahayaan dan tata warna ruangan telah mendukung

kenyamanan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Namun demikian, apabila ditelaah lebih lanjut, masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan kondisi belum sepenuhnya optimal. Sebanyak 90% responden menyatakan bahwa ketidakstabilan suhu ruangan memengaruhi kenyamanan kerja, dan 70% responden menyebutkan bahwa kebisingan sering mengganggu konsentrasi. Selain itu, pada aspek tanggung jawab kerja, 60% responden menilai bahwa pengelolaan tanggung jawab belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Temuan pra-survei tersebut juga diperkuat oleh hasil wawancara awal yang dilakukan dengan tiga karyawan yang bekerja pada bagian produksi dan *purchasing* di PT Sri Tita Medika. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa karyawan menyampaikan bahwa kondisi suhu ruangan di area produksi terkadang terasa cukup panas, terutama pada area kerja yang berada dekat dengan sumber pencahayaan dan mesin produksi. Selain itu, terdapat pula keluhan terkait pencahayaan di beberapa area kerja yang dinilai kurang optimal, seperti lampu yang kurang terang atau berkedip sehingga memengaruhi kenyamanan kerja.

Dari aspek lingkungan kerja non fisik, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa komunikasi antar karyawan terkadang masih mengalami miskomunikasi pada saat bekerja yang dapat memengaruhi kelancaran pekerjaan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa meskipun secara umum lingkungan kerja dinilai cukup baik oleh responden dalam pra-survei, dalam praktiknya masih terdapat beberapa aspek yang dirasakan belum sepenuhnya optimal oleh karyawan. Kondisi ini penting untuk dikaji lebih lanjut karena lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memengaruhi kenyamanan, fokus kerja, serta komitmen organisasi karyawan.

Tabel 1. 4 Pra-Survei *Perceived Organizational Support*

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
Penghargaan					
1.	Apakah Anda merasa mendapatkan apresiasi yang cukup atas	13	65%	7	35%

No	Indikator/Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
	kontribusi yang Anda berikan?				
Pengembangan					
2.	Apakah perusahaan memberikan kesempatan kepada Anda untuk mengembangkan kemampuan atau kompetensi dalam bekerja?	10	50%	10	50%
Kondisi Kerja					
3.	Apakah Anda merasa perusahaan telah menyediakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan?	12	60%	8	40%
Peduli dengan Kesejahteraan Karyawan					
4.	Apakah Anda merasa tempat kerja memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan Anda?	16	80%	4	20%

Sumber: Survei Pendahuluan, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.4, diketahui bahwa pada aspek penghargaan, sebanyak 65% responden menyatakan telah memperoleh apresiasi yang cukup atas kontribusi yang diberikan, sedangkan 35% responden menyatakan belum memperoleh apresiasi yang memadai. Pada aspek pengembangan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa 50% responden merasa perusahaan telah memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan atau kompetensi dalam bekerja, sedangkan 50% responden lainnya menyatakan belum memperoleh kesempatan tersebut. Selanjutnya, pada aspek kondisi kerja, sebanyak 60% responden menyatakan bahwa perusahaan telah menyediakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan, sementara 40% responden menyatakan perusahaan belum menyediakan kondisi kerja yang optimal.

Adapun pada aspek kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, sebanyak 80% responden menyatakan bahwa perusahaan telah memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan, sedangkan 20% responden menyatakan belum merasakan perhatian tersebut. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara umum karyawan telah merasakan adanya dukungan dari perusahaan, dukungan tersebut belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan. Proporsi karyawan yang merasa belum memperoleh apresiasi dan perhatian yang memadai menunjukkan adanya potensi kesenjangan dalam persepsi terhadap dukungan organisasi.

Kondisi *perceived organizational support* yang belum sepenuhnya merata tersebut berpotensi memengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap perusahaan, termasuk tingkat komitmen organisasi. Karyawan yang merasa kurang dihargai dan kurang diperhatikan kesejahteraannya cenderung memiliki keterikatan yang lebih rendah terhadap organisasi. Oleh karena itu, *perceived organizational support* menjadi faktor penting yang perlu dianalisis lebih lanjut dalam kaitannya dengan komitmen organisasi karyawan di PT Sri Tita Medika.

Secara teori, lingkungan kerja yang kondusif dan *perceived organizational support* yang baik berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi karyawan. Akan tetapi, hasil observasi, wawancara awal, dan pra-survei di PT Sri Tita Medika menunjukkan bahwa kondisi tersebut belum sepenuhnya terwujud dalam praktik. Beberapa aspek lingkungan kerja masih dirasakan kurang mendukung, seperti suhu ruangan yang tidak stabil dan beban kerja yang relatif tinggi, serta dukungan organisasi yang belum dirasakan optimal oleh seluruh karyawan, khususnya dalam hal apresiasi dan pengembangan karir. Situasi tersebut mencerminkan bahwa komitmen organisasi karyawan belum terbentuk secara optimal sebagaimana yang diharapkan dalam kerangka teoritis.

Temuan empiris tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi yang menunjukkan temuan yang belum konsisten. Beberapa penelitian, seperti Rukmiati (2025), Widiyanti et al (2024), dan Daslim & Goh (2023), menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, Astika & Mas, (2025)

menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain menunjukkan hasil yang belum konsisten, penelitian-penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada organisasi di sektor jasa, instansi pemerintah, lembaga pelayanan publik, rumah sakit, maupun perusahaan pada bidang lain. Sementara itu, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan manufaktur alat kesehatan masih relatif terbatas. Perusahaan manufaktur alat kesehatan memiliki karakteristik kerja yang berbeda dengan sektor jasa karena proses produksinya menuntut ketelitian, kepatuhan terhadap standar mutu, koordinasi antarbagian, serta disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu, kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya tingkat absensi, menurunnya loyalitas karyawan, serta tingginya potensi *turnover* yang pada akhirnya dapat mengganggu produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan (Romana, 2025:149). PT Sri Tita Medika dipilih sebagai objek penelitian karena berdasarkan data absensi, hasil observasi, dan pra-survei awal, perusahaan ini menunjukkan indikasi permasalahan komitmen organisasi yang relevan untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi karyawan PT Sri Tita Medika.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Sri Tita Medika?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Sri Tita Medika?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun beberapa tujuan pokok penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Sri Tita Medika.
2. Mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi karyawan PT Sri Tita Medika.

Hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan oleh:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi serta memperkuat penerapan *Social Exchange Theory* (SET) dengan menunjukkan bagaimana timbal balik positif antara organisasi dan karyawan dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi perusahaan atau organisasi, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan persepsi dukungan organisasi agar karyawan merespons dengan komitmen yang lebih tinggi, sesuai prinsip timbal balik dalam teori *Social Exchange Theory* (SET).
- b. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris untuk penelitian lanjutan mengenai penerapan *Social Exchange Theory* dalam konteks perilaku organisasi, khususnya terkait Komitmen organisasi dan faktor-faktor yang memengaruhinya pada berbagai sektor industri.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini mencakup analisis terhadap pengaruh lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Sri Tita Medika. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kondisi lingkungan kerja dan tingkat dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat membentuk tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan, sesuai dengan kerangka *Social Exchange Theory* (SET).

1. Subjek penelitian dalam studi ini adalah karyawan PT Sri Tita Medika yang aktif bekerja pada periode penelitian berlangsung. Karyawan sebagai individu menjadi sumber data penelitian karena memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja, *perceived organizational support*, serta tingkat komitmen organisasi yang mereka rasakan.
2. Objek penelitian dalam studi ini adalah fenomena pengaruh lingkungan kerja dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi karyawan PT Sri Tita Medika. Fenomena tersebut direpresentasikan melalui tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), *perceived organizational support* (X2), dan komitmen organisasi (Y).
3. Variabel yang diteliti hanya meliputi, lingkungan kerja (X1), *perceived organizational support* (X2), dan komitmen organisasi (Y). Faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komunikasi internal, maupun *work-life balance* tidak dimasukkan dalam penelitian ini untuk menjaga fokus dan ruang lingkup penelitian tetap spesifik.
4. Waktu dan lokasi penelitian dilaksanakan di PT Sri Tita Medika dengan lokasi penelitian mencakup area kerja perusahaan. Pengumpulan data dilakukan pada periode tahun 2025 – 2026.
5. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan metode survei dan dianalisis menggunakan *SmartPLS*, sehingga penelitian hanya menjelaskan hubungan antar variabel berdasarkan hasil statistik.

1.5 Sistematika Pelaporan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian. ruang lingkup atau pembatasan masalah, rumusan masalah dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan Komitmen organisasi, Lingkungan kerja, dan *Perceived organizational support* tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. Meliputi pengertian, faktor-faktor dan indikator setiap variabel, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian. Metode analisis data yang digunakan, analisis koefisien korelasi dan determinasi, dan uji signifikan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai deskripsi objek penelitian, karakteristik responden serta analisis pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penelitian skripsi yang memaparkan simpulan dan saran untuk perbaikan kedepannya atas penelitian ini.