

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kemampuan sebuah perusahaan untuk berhasil tidak hanya di pengaruhi, oleh kualitas produk dan layanannya, tetapi juga oleh komitmen dan kinerja karyawannya. Perusahaan yang dapat secara efektif memelihara, mengelola, dan memanfaatkan sumberdaya manusia sebagai aset berharga adalah perusahaan yang ideal (1). Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi adalah salah satu karakteristik utama yang dicari oleh perusahaan (2). Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terikat dan berkomitmen terhadap tujuan, nilai, dan misi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar, tingkat absensi yang lebih rendah, serta kinerja yang lebih baik. Salah satu faktor yang cukup berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi karyawan adalah lingkungan kerja (3).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan komitmen karyawan dalam organisasi (4). Suasana kerja yang nyaman, tata letak ruang dan fasilitas yang memadai, serta hubungan baik antar karyawan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan (5). Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan (6). Lingkungan kerja memiliki

dampak yang penting terhadap cara berfikir dan perilaku karyawan. Kenyamanan kerja, produktivitas, dan motivasi karyawan dapat ditingkatkan oleh lingkungan kerja yang positif (7). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stress, penurunan kinerja, dan bahkan *turnover* karyawan yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (8) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (9) bahwa lingkungan kerja tidak memiliki efek langsung pada komitmen organisasi, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (10), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mampu mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Pada penelitian ini *self-efficacy* digunakan sebagai variabel moderasi, dengan tujuan untuk mengeksplorasi apakah *self-efficacy* dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Pemilihan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi pada penelitian ini didasarkan pada peran penting dari keyakinan individu atau *self-efficacy* terhadap kemampuan diri dalam mempengaruhi perilaku dan respons mereka di tempat kerja. *Self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas berperan sebagai variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan komitmen organisasi sehingga karyawan dapat mempertahankan komitmen organisasi yang tinggi

meskipun dalam kondisi yang kurang ideal. Penelitian yang dilakukan oleh (11) menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Didukung oleh penelitian (12) menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara signifikan mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Restoran Kanvill Dau yang memiliki konsep *Grill With The View*. Restoran Kanvill Dau, sebagai salah satu restoran termuka dikenal oleh pelanggan dari berbagai daerah, baik dari dalam maupun luar kota dengan jumlah pelanggan yang tinggi. Di sektor restoran, seperti Restoran Kanvill Dau, lingkungan kerja menjadi lebih krusial karena tingginya dinamika pekerjaan yang melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan. Di restoran Kanvill Dau, terdapat indikasi bahwa lingkungan kerja yang baik tidak dapat memastikan komitmen kerja yang tinggi dari karyawan. Hal tersebut dapat terlihat dari tingkat *turnover* karyawan pada Restoran Kanvill Dau, selama periode tahun 2024 berikut.

**Tabel 1.1** *Turnover* Karyawan Restoran Kanvill Dau 2024

| Bulan     | Total Karyawan | Masuk | Keluar | Turnover / Total Karyawan % |        |
|-----------|----------------|-------|--------|-----------------------------|--------|
|           |                |       |        | Masuk                       | Keluar |
| Januari   | 46             | 0     | 3      | 0%                          | 6,5%   |
| Februari  | 43             | 0     | 5      | 0%                          | 11,6%  |
| Maret     | 38             | 1     | 1      | 2,6%                        | 2,6%   |
| April     | 38             | 2     | 1      | 5,2%                        | 2,6%   |
| Mei       | 39             | 0     | 2      | 0%                          | 5,15%  |
| Juni      | 37             | 4     | 2      | 10,8%                       | 5,4%   |
| Juli      | 39             | 3     | 2      | 7,6%                        | 5,1%   |
| Agustus   | 40             | 4     | 1      | 10%                         | 2,5%   |
| September | 43             | 4     | 2      | 9,2%                        | 4,6%   |
| Oktober   | 45             | 3     | 3      | 6,6%                        | 6,6%   |
| November  | 45             | 4     | 4      | 8,9%                        | 8,9%   |
| Desember  | 46             | 2     | 1      | 4,2%                        | 2,1%   |

Sumber: Data Restoran Kanvill Dau

Berdasarkan dari data pada tabel 1.1, menunjukkan bahwa karyawan di Restoran Kanvill Dau memiliki masa kerja rata-rata hanya 1 tahun, yang mengindikasikan tingkat komitmen organisasi rendah. Berdasarkan pengamatan, restoran ini menghadapi beberapa permasalahan yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, seperti tata letak ruang yang kurang efektif, konflik antar karyawan, keraguan dalam memenuhi target dan tanggung jawab terutama pada tugas yang berbeda. Hal ini telah menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman, sehingga banyak karyawan yang merencanakan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Faktor lain yang dianggap mampu mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yaitu *self-efficacy*.

Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan stress yang mungkin muncul dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga mereka dapat mempertahankan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* rendah mungkin merasa tertekan dan kurang termotivasi, yang dapat mengurangi komitmen mereka meskipun lingkungan kerja mereka relatif positif (13). Maka hal ini dapat diartikan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (14) dan (12), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, namun penelitian lain menyebutkan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi (15), sehingga disini terdapat ketidakkonsistenan hasil dari pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan dari penjabaran latar belakang diatas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di Restoran Kanvil Dau, serta guna menguji peran dari *self-efficacy* sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Restoran Kanvill Dau)”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan *self-efficacy* di Restoran Kanvill Dau?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi?
3. Apakah *self-efficacy* mempengaruhi komitmen organisasi?
4. Apakah *self-efficacy* memoderasi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mendiskripsikan komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan *self-efficacy* di Restoran Kanvill Dau.
2. Menganalisis lingkungan kerja mempengaruhi komitmen organisasi.
3. Menganalisis *self-efficacy* mempengaruhi komitmen organisasi.
4. Menganalisis *self-efficacy* memoderasi lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

#### 1.4 Batasan Penelitian

1. Komitmen organisasi yang diteliti meliputi komitmen afektif, komitmen kontinuans, komitmen normative (16).
2. Lingkungan kerja yang diteliti meliputi aspek fisik dan non fisik (27).
3. *Self-efficacy* yang diteliti meliputi magnitude, generality, strength (30).

#### 1.5 Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan pemahaman lebih mendalam tentang hubungan antara lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan komitmen organisasi. Dapat menambah literatur manajemen sumber daya manusia dengan pemahaman mengenai peran *self-efficacy* dalam memoderasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

##### 2. Manfaat Praktis

Memberikan pemahaman tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan kepada manajemen Restoran Kanvill Dau. Serta dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia, dengan memahami peran *self-efficacy* meningkatkan program pengembangan karyawan yang lebih efektif dan efisien. Dengan meningkatkan komitmen organisasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.