

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja individu saat menjalankan berbagai tanggung jawab dan kewajiban yang diemban oleh organisasi, yang mencakup aspek-aspek penting seperti efisiensi, produktivitas, dan efektivitas (Memon dkk, 2023). Setiap karyawan memiliki kapabilitas dalam memenuhi target yang telah dirumuskan organisasi melalui kinerja terbaik yang mereka tunjukkan, termasuk upaya yang konsisten dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Melalui memperbaiki kualitas dan kuantitas kinerja mereka, karyawan mampu memberikan kontribusi yang berarti tidak hanya pada aspek individu, melainkan juga terhadap terwujudnya tujuan organisasi secara menyeluruh dan pada akhirnya akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat, karena keberhasilan karyawan akan membantu mencapai visi dan misi perusahaan, serta meningkatkan motivasi dan semangat di lingkungan kerja (Abdelwahed dkk, 2023). Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif dan suportif dapat mendorong karyawan untuk berinovasi serta berkontribusi secara maksimal, menciptakan sinergi yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam mencapai kinerja optimal. Lingkungan kerja yang positif memberikan manfaat bagi baik karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, memiliki suasana kerja yang kondusif dan terlindungi, hubungan interpersonal yang harmonis, serta adanya atasan yang mendukung pengembangan karier, dapat membantu mengoptimalkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang optimal akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, menumbuhkan adanya semangat kerja. Jika lingkungan kerja tidak mendukung maka tentunya akan berdampak negatif bagi kinerja karyawannya, seperti kurangnya kerja sama antar tim, belum memahami dengan baik pelaksanaan pekerjaannya, memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan sesama karyawan, dan belum bisa menggunakan peralatan kerja

dengan lancar yang dimana hal tersebut tentu dapat membuat kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan. Secara umum, lingkungan kerja yang positif dan mendukung secara langsung memengaruhi gairah kerja karyawan. Perusahaan yang mampu menciptakan kondisi yang baik, memfasilitasi hubungan antar individu yang harmonis, serta memberikan penghargaan dan peluang untuk mengembangkan diri, akan mengalami peningkatan semangat dan produktivitas karyawan itu sendiri (Tripathi & Kalia, 2024).

Gairah kerja dianggap sebagai salah satu aspek penting dengan kaitannya terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik, yang ditandai dengan dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta kelengkapan fasilitas yang sesuai standar, dapat secara harmonis meningkatkan gairah kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai gairah kerja tinggi cenderung memperlihatkan hasil kinerja yang optimal, hal ini pada gilirannya tercermin dalam peningkatan produktivitas mereka sendiri. Gairah ini berperan penting dalam menentukan seberapa terlibat dan bertanggung jawabnya seseorang terhadap pekerjaannya.

Gairah kerja merupakan suatu kecenderungan yang sangat kuat dan mendalam terhadap aktivitas tertentu yang disukai oleh individu, di mana aktivitas tersebut tidak hanya dianggap penting dalam konteks pribadi mereka, tetapi juga menjadi prioritas yang signifikan, sehingga mereka rela untuk menginvestasikan baik waktu maupun energi mereka dalam melaksanakan aktivitas tersebut (Cui dkk, 2020). Karyawan dengan tingkat gairah kerja yang harmonis dan tinggi cenderung menikmati tantangan dan tetap termotivasi untuk berperilaku kreatif, meskipun menghadapi beban kerja yang berat. Karyawan secara aktif dapat menghadapi tantangan dalam mengatasi tekanan waktu dalam pekerjaan sehari-hari dan berpotensi dapat menghasilkan ide-ide baru untuk menyelesaikan tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, adanya gairah kerja harmonis yang terdapat dalam diri karyawan dapat memperkuat hubungan antara pelatihan dan pengembangan yang diterima serta memiliki perilaku kreatif, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan adanya kepuasan intrinsik dari tantangan

untuk menemukan cara-cara baru untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh di lingkungan kerjanya (Ramos dkk, 2022).

Penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan gairah kerja sebagai variabel dimensi sangat relevan, terutama pada bagian produksi yang menjadi inti dari aktivitas operasional perusahaan. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk merupakan salah satu perusahaan unggulan di Indonesia yang beroperasi di sektor industri makanan dan minuman. Dikenal luas sebagai produsen berbagai produk konsumsi, perusahaan ini memiliki komitmen yang tinggi terhadap kualitas dan inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji peran gairah kerja harmonis sebagai variabel mediasi di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Jambi. Penelitian ini memusatkan perhatian terhadap karyawan bagian produksi karena mereka memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran proses manufaktur serta kualitas output produk. Dengan demikian, pemahaman tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk dapat memengaruhi gairah kerja dan kinerja mereka menjadi hal yang sangat relevan untuk diteliti.

Untuk mendukung topik penelitian ini, diperlukan referensi dari berbagai studi terdahulu atau artikel ilmiah yang relevan. Beberapa peneliti seperti Tripathi & Kalia (2022) serta Rohmah (2025) secara konsisten mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik melalui langsung maupun tidak langsung.

Penelitian Peyton & Zigarmi (2024) memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat secara psikologis juga mampu meningkatkan gairah kerja harmonis pada karyawan. Selanjutnya, Obeng dkk (2021) menegaskan bahwa gairah kerja harmonis berperan penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal, khususnya melalui rasa antusiasme, keterlibatan, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Penelitian dari Peyton & Zigarmi (2024) juga menemukan bahwa gairah kerja harmonis berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga memperkuat pemahaman bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan antar ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan konsistensi empiris bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan juga terjadi melalui dorongan internal seperti gairah kerja harmonis yang tumbuh dari hubungan interpersonal yang positif dan kolaboratif di lingkungan kerja.

Berdasarkan kajian terhadap berbagai penelitian sebelumnya, secara umum, penelitian yang secara khusus menyoroti peran gairah kerja harmonis sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap konteks kerja di bagian produksi masih jarang ditemukan. Kebanyakan penelitian sebelumnya masih bersifat umum dan belum memperhatikan kondisi kerja spesifik di sektor produksi yang memiliki beban kerja tinggi, tuntutan ketelitian, serta kebutuhan akan kolaborasi tim yang kuat. Dengan kata lain, terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana gairah kerja harmonis menjembatani keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan lebih mendalam terhadap lingkungan kerja produksi. Maka dari itu, penting bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk dengan fokus terhadap konteks spesifik, mengingat perusahaan ini berperan dalam sektor industri makanan maupun minuman dan memiliki karakteristik operasional yang berbeda dari perusahaan lain. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan mendalam tentang peran gairah kerja harmonis sebagai penghubung antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, khususnya pada bagian produksi.

Sebagai respons awal terhadap kesenjangan tersebut, peneliti melakukan survei terhadap 15 karyawan pada bagian produksi PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yang menunjukkan adanya kecenderungan hubungan kinerja, lingkungan kerja dan gairah kerja harmonis. Temuan awal ini untuk memperkuat urgensi ketika melakukan penelitian lebih lanjut secara mendalam dalam konteks produksi, yang selama ini kurang mendapatkan perhatian dalam kajian serupa.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Survey Awal Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Indofood CBP**  
**Sukses Makmur Tbk di Kota Jambi**

| No              | Pernyataan                                                                  | Jawaban |       |       |         |      |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------|-------|-------|---------|------|
|                 |                                                                             | STS     | TS    | N     | S       | SS   |
| Kuantitas       |                                                                             |         |       |       |         |      |
| 1               | Kuantitas pekerjaan saya sesuai dengan standar yang diharapkan.             | 1       | 7     | 2     | 5       | 0    |
| 2               | Saya sering menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. | 1       | 8     | 0     | 5       | 1    |
| Kualitas        |                                                                             |         |       |       |         |      |
| 3               | Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan                                 | 0       | 4     | 5     | 6       | 0    |
| 4               | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan.     | 1       | 7     | 1     | 4       | 2    |
| Ketepatan Waktu |                                                                             |         |       |       |         |      |
| 5               | Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.                              | 0       | 4     | 4     | 5       | 2    |
| Eketivitas      |                                                                             |         |       |       |         |      |
| 6               | Saya cekatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.                      | 0       | 4     | 3     | 5       | 3    |
| Total           |                                                                             | 3       | 34    | 15    | 30      | 8    |
| Persentase      |                                                                             | (3,3%)  | (38%) | (17%) | (33,3%) | (9%) |

Berdasarkan tabel 1.1 dari pernyataan kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indofood dengan 15 responden, terdapat 4,4 % yang mengungkapkan sangat tidak setuju serta 38% responden yang tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang optimal terhadap kinerjanya, yang antara lain disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap berbagai aspek seperti manajemen maupun kondisi kerja. Pernyataan karyawan yang sangat tidak setuju dan karyawan yang tidak setuju tersebut menyatakan bahwa terdapat tantangan yang perlu diatasi. Ketidakpuasan ini dapat disebabkan oleh kurangnya dukungan dari manajemen, kurangnya pengakuan atas kontribusi karyawan, atau kurangnya kejelasan peran dan tanggung jawab yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan.. Untuk memahami lebih lanjut, survei terkait permasalahan lingkungan kerja dapat dilakukan untuk mengenali faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Survey Awal Lingkungan Kerja Bagian Produksi PT Indofood CBP**  
**Sukses Makmur Tbk di Kota Jambi**

| No                          | Pernyataan                                                                                           | Jawaban |       |         |         |         |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|---------|---------|---------|
|                             |                                                                                                      | STS     | TS    | N       | S       | SS      |
| Kemandirian                 |                                                                                                      |         |       |         |         |         |
| 1                           | Saya memiliki kemampuan untuk memilih bagaimana tugas dapat dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan. | 0       | 6     | 1       | 3       | 5       |
| Hubungan dengan rekan kerja |                                                                                                      |         |       |         |         |         |
| 2                           | Rekan kerja berusaha membangun hubungan baik dengan saya.                                            | 0       | 3     | 0       | 5       | 7       |
| Kolaborasi                  |                                                                                                      |         |       |         |         |         |
| 3                           | Orang yang bekerja dengan saya bersikap positif dan kolaboratif.                                     | 0       | 7     | 4       | 4       | 0       |
| Keadilan distribusi         |                                                                                                      |         |       |         |         |         |
| 4                           | Keuntungan yang ditawarkan perusahaan kepada saya sebanding dengan usaha yang di keluarkan.          | 0       | 0     | 0       | 4       | 11      |
| Keseimbangan beban kerja    |                                                                                                      |         |       |         |         |         |
| 5                           | Hampir setiap hari, saya memiliki waktu untuk bersantai di sela-sela kesibukan.                      | 1       | 10    | 3       | 1       | 0       |
| Harapan Kinerja             |                                                                                                      |         |       |         |         |         |
| 6                           | Saya diharapkan dapat memenuhi standar yang disepakati oleh perusahaan.                              | 0       | 0     | 3       | 5       | 7       |
| Total                       |                                                                                                      | 1       | 26    | 11      | 22      | 30      |
| Persentase                  |                                                                                                      | (1,1%)  | (29%) | (12,2%) | (24,4%) | (33,3%) |

Berdasarkan tabel 1.2 dari pernyataan lingkungan kerja bagian produksi dengan 15 responden, terdapat 1,1% yang mengungkapkan sangat tidak setuju serta 29% yang tidak setuju. Fenomena ini menunjukkan sebagian besar karyawan menyatakan ketidakpuasan terhadap keadaan lingkungan kerja yang tersedia saat ini. Ketidakpuasan ini mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu segera diatasi, seperti perhatian terhadap kebutuhan pribadi, fasilitas yang kurang memadai, dan konflik interpersonal. Untuk memahami lebih lanjut, survei terkait permasalahan gairah kerja harmonis dapat dilakukan guna mengenali faktor-faktor yang memengaruhi semangat dan kolaborasi karyawan.

**Tabel 1.3**

**Hasil Survey Awal Gairah Kerja Harmonis Bagian Produksi PT Indofood  
CBP Sukses Makmur Tbk di Kota Jambi**

| No                            | Pernyataan                                                                               | Jawaban |       |       |       |         |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------|-------|-------|---------|
|                               |                                                                                          | STS     | TS    | N     | S     | SS      |
| Internalisasi Otonom          |                                                                                          |         |       |       |       |         |
| 1                             | Hal-hal baru yang saya temukan melalui pekerjaan ini membuat saya semakin menghargainya. | 2       | 7     | 1     | 4     | 1       |
| 2                             | Pekerjaan ini merupakan hasrat yang masih bisa saya kendalikan.                          | 0       | 3     | 5     | 4     | 3       |
| Harmoni                       |                                                                                          |         |       |       |       |         |
| 3                             | Saya benar-benar tertarik dan fokus dalam pekerjaan yang dilakukan.                      | 0       | 5     | 4     | 3     | 3       |
| 4                             | Pekerjaan ini selaras dengan kegiatan lain dalam hidup saya.                             | 0       | 0     | 2     | 6     | 7       |
| Bagian Penting Dari Identitas |                                                                                          |         |       |       |       |         |
| 5                             | Pekerjaan ini memungkinkan saya untuk mendapatkan pengalaman yang berkesan.              | 0       | 8     | 2     | 5     | 0       |
| 6                             | Pekerjaan ini mencerminkan kualitas yang saya sukai dari diri saya.                      | 0       | 4     | 2     | 2     | 7       |
| Total                         |                                                                                          | 2       | 27    | 16    | 24    | 21      |
| Persentase                    |                                                                                          | (2,2%)  | (30%) | (18%) | (27%) | (23,3%) |

Berdasarkan tabel 1.3 dari pernyataan gairah kerja harmonis bagian produksi pada PT Indofood dengan 15 responden, terdapat 2,2% yang menyatakan sangat tidak setuju dengan kondisi kerja yang ada dan 30% yang menyatakan tidak setuju. Fenomena ini mengindikasikan jika sejumlah karyawan memiliki sikap negatif sehubungan dengan lingkungan kerja harmonis, yang mengindikasikan adanya masalah dalam kolaborasi, komunikasi, atau hubungan antar rekan kerja. Pernyataan karyawan yang sangat tidak setuju maupun tidak setuju ini mengindikasikan bahwa terdapat tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis perlu diatasi. Ketidakpuasan ini mungkin disebabkan oleh kurangnya dukungan dalam tim, konflik antarpribadi yang belum terselesaikan, atau kurangnya komitmen terhadap proses kerja. Maka dari itu perusahaan perlu mengevaluasi faktor-faktor ini untuk meningkatkan semangat kerja dan menciptakan suasana yang lebih positif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti berminat untuk mengkaji antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga akan menelaah peran gairah kerja harmonis sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Oleh karena itu, penulis memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Dengan Gairah Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Jambi”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data survey kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Jambi, tingkat kinerja karyawan dan capaian hasil kinerja masih belum optimal, hal tersebut didukung dari berdasarkan survey sebelumnya yang telah dilakukan oleh karyawan dan masi banyak yang menjawab pernyataan tidak setuju. Kemudian pada tabel 1.2 pada survey awal lingkungan kerja dilihat sudah cukup baik, walaupun ada beberapa karyawan yang merasa belum puas terhadap lingkungan kerjanya baik secara fisik dan non-fisik. Dan pada tabel 1.3 pada survey awal terkait dengan gairah kerja harmonis dilihat masi belum optimal, yang dimana hal tersebut menunjukkan adanya masalah dalam kolaborasi, komunikasi maupun hubungan antar rekan kerja Penelitian ini membahas bagaimana lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan gairah kerja harmonis sebagai variabel mediasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan gairah kerja harmonis di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Jambi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap gairah kerja harmonis karyawan bagian produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Jambi?
4. Bagaimana pengaruh gairah kerja harmonis terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Jambi?

5. Bagaimana pengaruh gairah kerja harmonis memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Jambi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan gairah kerja harmonis di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap gairah kerja harmonis karyawan bagian produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh gairah kerja harmonis terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Jambi.
5. Untuk mengetahui pengaruh gairah kerja harmonis memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Jambi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bertujuan membantu kita memahami lebih banyak tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkap bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dan gairah kerja harmonis terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat tema serupa di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini juga berfungsi untuk menguji kembali teori-teori yang sudah ada, seperti teori lingkungan, teori kinerja karyawan yang memiliki hubungan pada gairah kerja.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan penting bagi organisasi mengenai keterkaitan antara lingkungan kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan gairah kerja sebagai variabel mediasi, dengan informasi penting terkait hubungan tersebut dapat digunakan sebagai acuan perusahaan dalam membuat suatu kebijakan yang nantinya akan berfokus pada peningkatan produktivitas. Dengan memperbaiki faktor-faktor lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan melalui peran gairah kerja, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi dan tingkat daya saing yang cukup tinggi untuk mencapai tujuan strategis perusahaan