

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks, tingkat persaingan antar organisasi semakin ketat sehingga menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi serta melakukan perbaikan dan inovasi secara berkelanjutan. Ditengah keadaan seperti ini, manajemen memainkan peran yang sangat penting sebagai alat untuk mengarahkan sumber daya perusahaan guna mencapai tujuan secara optimal. Manajemen menurut Robbins dan Coulter (2010), adalah proses yang melibatkan pengarahan, pengorganisasian, perencanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dan non-manusia untuk mencapai sasaran organisasi. Manajemen berfungsi sebagai sistem koordinasi dan mekanisme pengendalian untuk memastikan bahwa setiap tindakan berjalan sesuai dengan tujuan dan visi organisasi. Perusahaan yang memiliki manajemen yang kuat akan mampu bertahan di tengah pergeseran ekonomi dan perubahan lingkungan bisnis di seluruh dunia.

Dalam kenyataannya, keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh seberapa baik strateginya atau seberapa banyak modal yang dimiliki, tetapi juga seberapa baik manajer memanfaatkan potensi manusia sebagai motor utama perusahaan. Rivai (2015) menyatakan bahwa manajemen dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam rangka mewujudkan kerja sama yang efektif demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, fungsi manajemen modern tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga

strategis. Untuk meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan, manajer di era modern harus mampu menjadi pemimpin yang inspiratif, komunikatif, dan adaptif terhadap perubahan. Organisasi dapat mengimbangi produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan dengan kepemimpinan dan pengelolaan organisasi yang baik.

Manajemen modern telah berkembang dari perspektif tradisional yang berfokus pada struktur dan kontrol. Sebaliknya, pendekatan humanistik lebih menekankan pengembangan manusia sebagai aset utama organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), organisasi modern membutuhkan sistem manajemen yang fokus pada hasil sambil mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan seperti kerja sama, inovasi, kreativitas, dan keseimbangan emosional karyawan. Komponen ini penting karena manusia bukan hanya sumber tenaga tetapi juga sumber inspirasi, ide, dan inovasi yang dapat mendorong kemajuan perusahaan. Sangat mudah untuk membangun budaya organisasi yang produktif dan berkelanjutan jika manajemen dapat membuat lingkungan kerja yang ramah, terbuka, dan terlibat.

Sumber daya manusia dipandang sebagai modal intelektual yang memiliki nilai strategis bagi keberlangsungan dan daya saing organisasi. Rajagukguk (2016) menjelaskan bahwa kualitas pengelolaan manusia menjadi faktor pembeda utama antara organisasi yang berhasil dan yang gagal. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi tidak hanya mencakup kemampuan teknis, serta harus memiliki moral, semangat, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan. Berkurangnya motivasi, peningkatan turnover, dan penurunan produktivitas adalah semua hasil dari pengelolaan yang mengabaikan aspek kemanusiaan. Oleh karena

itu, organisasi dituntut untuk menerapkan pengelolaan sumber daya manusia modern secara menyeluruh dengan mempertimbangkan kinerja fisik, psikologis, sosial, dan spiritual pekerja untuk mencapai keseimbangan yang mengoptimalkan kinerja.

Manajemen sumber daya manusia harus didasarkan pada keseimbangan antara kebutuhan individu dan kepentingan organisasi (Diana 2020). Ketika karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan diberi kesempatan untuk berkembang, mereka akan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi dan akan siap untuk melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika perusahaan hanya berfokus pada target tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan, komitmen dan motivasi mereka akan menurun. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif bukan hanya mengatur pekerjaan tetapi juga membangun hubungan interasional antara individu dan organisasi untuk menciptakan komitmen dan loyalitas yang berkelanjutan.

Salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting karena menjadi tolok ukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu periode tertentu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, serta standar yang telah ditetapkan organisasi, yang tidak hanya mencerminkan output pekerjaan tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan sistem manajemen kinerja yang diterapkan (Warella et al., 2021). Tinggi rendahnya kinerja

karyawan menunjukkan sejauh mana efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, di mana kinerja yang tinggi mencerminkan berfungsinya sistem manajemen secara optimal, sedangkan kinerja yang rendah dapat mengindikasikan adanya permasalahan seperti rendahnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, atau kebijakan organisasi yang belum berjalan secara optimal (Kristanti et al., 2023). Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi dasar penting bagi organisasi dalam merumuskan langkah strategis guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kinerja tidak hanya ditentukan oleh pengalaman kerja dan kemampuan teknis, tetapi juga oleh komponen psikologis seperti dorongan, komitmen, dan semangat kerja (Ekhsan 2022). Karyawan dengan motivasi intrinsik yang kuat akan bekerja dengan lebih giat dan konsisten dibandingkan mereka yang hanya terdorong oleh imbalan eksternal. Oleh karena itu, organisasi perlu menumbuhkan faktor-faktor internal seperti rasa bangga, semangat, dan gairah terhadap pekerjaan agar kinerja dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan tidak hanya menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi dari sisi manajerial, tetapi juga memiliki landasan yuridis yang mengikat. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menegaskan kewajiban perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang layak, aman, dan menjamin kesejahteraan karyawan sebagai prasyarat tercapainya kinerja yang optimal. Namun, dalam praktiknya, pencapaian kinerja karyawan belum sepenuhnya sejalan dengan ketentuan tersebut, karena masih

dipengaruhi oleh faktor internal. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan implementasi pengelolaan sumber daya manusia di tingkat operasional.

Salah satu faktor yang banyak dikaji dalam berbagai penelitian manajemen adalah *work passion*. Menurut Junianingrum dan Arija (2023), *work passion* adalah dorongan emosional yang membuat seseorang mencintai pekerjaannya dan merasa puas dengan hasilnya. Karyawan yang memiliki *passion* tinggi akan bekerja dengan semangat, penuh energi, dan berusaha memberikan hasil terbaik tanpa merasa terpaksa. *Passion* mendorong orang untuk berinovasi, mengambil inisiatif, dan tetap produktif meskipun mereka bekerja dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Dalam dunia manajemen modern, *work passion* dianggap sebagai sumber energi positif yang dapat meningkatkan motivasi dan kekuatan mental karyawan.

Namun, tidak semua *passion* selalu berdampak positif terhadap kinerja. Menurut Hasanah et al. (2025), *passion* dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu *harmonious passion* dan *obsessive passion*. *Harmonious passion* muncul ketika individu menjalankan pekerjaannya secara sukarela karena selaras dengan nilai dan identitas pribadinya, sedangkan *obsessive passion* muncul ketika individu terdorong bekerja secara berlebihan akibat tekanan internal maupun eksternal, seperti tuntutan pencapaian atau pengakuan tertentu. Kondisi *obsessive passion* berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, stres, serta penurunan produktivitas apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan

pribadi dan profesional karyawan agar passion kerja dapat berkontribusi secara optimal terhadap peningkatan kinerja.

Selain *work passion*, faktor lain yang memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work environment* (lingkungan kerja). Lingkungan kerja meliputi berbagai aspek, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat membentuk pengalaman karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Aspek fisik mencakup kondisi ruangan, tata letak, pencahayaan, kebersihan, serta tingkat kebisingan, sedangkan aspek non-fisik mencakup hubungan antar karyawan, budaya kerja, serta gaya kepemimpinan. Ketika kedua aspek tersebut dikelola dengan baik, lingkungan kerja mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan kondusif bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih fokus dan produktif.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2019), yang menekankan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis dapat mendorong produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, kenyamanan tidak hanya terkait dengan fasilitas fisik, tetapi juga dukungan sosial yang ditawarkan oleh rekan kerja maupun atasan. Atmosfer kerja yang positif, komunikasi yang efektif, dan budaya saling menghargai dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Ketika lingkungan kerja mendukung kebutuhan fisik dan emosional karyawan, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal, menunjukkan loyalitas, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, perkembangan penelitian terbaru menunjukkan dinamika yang lebih kompleks dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Rabuana

dan Yanuar (2023) melalui penelitiannya, diperoleh temuan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sering kali tidak bersifat langsung, tetapi dimediasi oleh *employee well-being*. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik belum tentu memberikan dampak positif pada kinerja apabila tidak meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan terlebih dahulu. Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja dapat memberikan manfaat yang maksimal jika mampu meningkatkan rasa nyaman, aman, dan terpenuhi secara emosional pada diri karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan tidak hanya aspek teknis lingkungan kerja, tetapi juga aspek psikologis yang menyertainya.

Selain *work passion* dan *work environment*, Faktor lain yang turut memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki keterikatan emosional, moral, dan rasional terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya bertahan karena kebutuhan, tetapi juga karena keinginan untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Komitmen yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab, disiplin, serta kesetiaan terhadap organisasi sehingga karyawan mampu menghadapi tantangan kerja dengan lebih stabil dan berorientasi pada hasil.

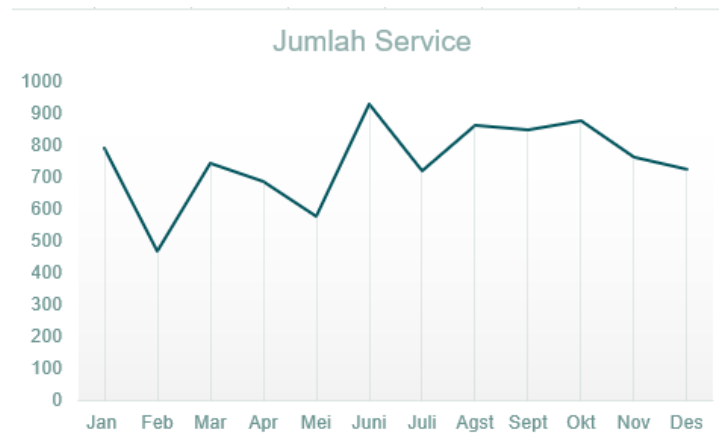
Ketika karyawan merasa dihargai, mendapatkan dukungan, dan memiliki hubungan emosional yang positif dengan atasan dan rekan kerja mereka, maka mereka akan menjadi bagian dari komitmen organisasi (Diana 2020). Untuk membangun komitmen ini, hal-hal seperti komunikasi, terbuka, sistem penghargaan

yang adil dan kesempatan pengembangan karir sangat penting. Namun, jika perusahaan mengabaikan faktor-faktor tersebut, karyawan akan bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban mereka daripada karena rasa tanggung jawab atau kebanggaan terhadap perusahaan mereka. Pada akhirnya, hal ini dapat menyebabkan kurangnya kinerja dan peningkatan keinginan untuk pindah.

Dalam konteks industri otomotif, khususnya di Auto2000 Cibiru, kedua faktor tersebut *work passion*, *work environment*, dan komitmen organisasi menjadi sangat penting dalam mendukung kualitas layanan dan produktivitas kerja. Auto2000 dikenal sebagai perusahaan yang mengusung budaya kerja *Kaizen* (perbaikan berkelanjutan) dan prinsip *Respect for People* yang menekankan pentingnya peningkatan kualitas diri dan penghargaan terhadap manusia. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki semangat kerja tinggi, disiplin, serta tanggung jawab terhadap mutu pelayanan. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa dalam praktiknya masih terdapat variasi tingkat kinerja antar karyawan yang disebabkan oleh perbedaan semangat kerja dan tingkat keterikatan terhadap perusahaan (Pressroom 2017).

Sejalan dengan pentingnya *work passion*, *work environment*, dan komitmen organisasi dalam mendukung kinerja karyawan, diperlukan gambaran mengenai kondisi operasional perusahaan sebagai konteks penelitian. Salah satu indikator yang dapat mencerminkan kualitas kinerja dan produktivitas kerja karyawan adalah perkembangan jumlah layanan (service) yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran awal mengenai dinamika kinerja

operasional di Auto2000 Cibiru, berikut disajikan data perkembangan jumlah service per bulan pada tahun 2025 yang ditampilkan dalam bentuk grafik.



Gambar 1. 1

Perkembangan Bisnis Auto2000 Cibiru tahun 2025

(Diolah oleh peneliti 2026)

Berdasarkan grafik jumlah service, perkembangan layanan di Auto2000 Cibiru menunjukkan fluktuasi dari bulan ke bulan. Jumlah service relatif tinggi pada bulan Januari, kemudian menurun pada Februari, sebelum kembali meningkat pada Maret dan April. Penurunan kembali terjadi pada bulan Mei, namun pada bulan Juni jumlah service mengalami peningkatan paling signifikan dan mencapai titik tertinggi selama periode pengamatan.

Setelah itu, pada bulan Juli terjadi penurunan kembali, namun diikuti dengan peningkatan yang relatif stabil pada bulan Agustus hingga Oktober. Pada bulan November dan Desember, jumlah service kembali mengalami penurunan, yang diduga dipengaruhi oleh faktor musiman atau kondisi operasional tertentu. Secara keseluruhan, grafik tersebut menunjukkan bahwa meskipun jumlah service cenderung berfluktuasi, aktivitas layanan tetap berada pada tingkat yang cukup

tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja operasional perusahaan berjalan secara dinamis dan berpotensi dipengaruhi oleh faktor internal seperti *work passion*, *work environment*, dan komitmen organisasi karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Laporan Tahunan Auto2000 Cibiru tahun 2025, diketahui bahwa pencapaian kinerja karyawan masih menghadapi beberapa kendala, antara lain adanya perbedaan tingkat semangat kerja antar karyawan, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta variasi komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan.

Tabel 1. 1

Data Key Performance Indicator Karyawan
Auto2000 Cibiru (Agustus – Oktober 2025)

Aspek	Agustus	September	Oktober
Kuantitas	27%	28%	25%
Kualitas	28%	29%	26%
Waktu Kerja	27%	28%	27%
Inisiatif	25%	26%	24%
Pencapaian	82%	85%	78%

Sumber : Laporan Tahunan Auto2000 Cibiru Tahun 2025
(Diolah oleh peneliti 2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, capaian kinerja karyawan Auto2000 Cibiru selama periode Agustus–Oktober 2025 menunjukkan hasil yang berfluktuasi. Pada bulan Agustus capaian kinerja sebesar 82%, meningkat pada bulan September menjadi 85%, kemudian mengalami penurunan pada bulan Oktober sebesar 78%. Penurunan capaian kinerja pada bulan Oktober mengindikasikan adanya perubahan pada beberapa dimensi kinerja, khususnya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif karyawan. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh peningkatan beban kerja, perbedaan tingkat pencapaian target, serta faktor internal karyawan dan lingkungan kerja yang berdampak pada konsistensi kinerja dari bulan ke bulan.

Berdasarkan fluktuasi capaian kinerja yang ditunjukkan pada periode Agustus–Oktober 2025, diperlukan penggalan informasi lebih lanjut untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan secara lebih mendalam dari sudut pandang karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini dilanjutkan dengan pelaksanaan mini survey Evaluasi Kinerja Karyawan guna memperoleh gambaran mengenai kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif karyawan berdasarkan persepsi karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja tersebut

Tabel 1. 2
Hasil Mini survey Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Hasil
1	Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan?	1	4	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 1 orang dan “Tidak” sebanyak 4 orang

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Hasil
2	Saya mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan?	4	1	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 4 orang dan “Tidak” sebanyak 1 orang
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan?	3	2	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 3 orang dan “Tidak” sebanyak 2 orang
4	Saya memiliki inisiatif untuk mengambil tindakan atau membantu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan?	4	1	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 4 orang dan “Tidak” sebanyak 1 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas, kinerja karyawan Auto2000 Cibiru menunjukkan bahwa sebagian karyawan telah mampu memenuhi tuntutan kinerja sesuai dengan target dan standar perusahaan, terutama pada aspek kualitas kerja dan inisiatif. Namun, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mampu memenuhi target jumlah pekerjaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Variasi capaian kinerja tersebut mengindikasikan adanya perbedaan tingkat semangat, antusiasme, dan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan work passion yang lebih tinggi cenderung mampu memenuhi standar kualitas kerja dan menunjukkan inisiatif yang lebih baik. Sebaliknya, capaian kinerja yang lebih rendah pada beberapa indikator mencerminkan work passion yang belum optimal atau belum merata. Oleh karena itu, work passion menjadi variabel penting yang

perlu diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di Auto2000 Cibiru.

Tabel 1. 3
Hasil Mini survey *Work Passion*

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Hasil
1	Saya merasa antusias dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan saya setiap hari?	3	2	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 3 orang dan “Tidak” sebanyak 2 orang
2	Saya menunjukkan dedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya?	5	0	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 5 orang dan “Tidak” sebanyak 0 orang
3	Saya merasa harus mengerjakan pekerjaan meskipun sebenarnya tidak menginginkannya?	3	2	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 3 orang dan “Tidak” sebanyak 2 orang
4	Saya tetap memikirkan pekerjaan ketika sedang melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan?	4	1	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 4 orang dan “Tidak” sebanyak 1 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil mini survey work passion pada Tabel 1.3, work passion karyawan Auto2000 Cibiru menunjukkan adanya variasi antar individu. Sebagian karyawan menyatakan merasa antusias dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan serta memiliki dedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, masih terdapat karyawan yang belum merasakan semangat kerja secara konsisten, sehingga menunjukkan bahwa tingkat antusiasme kerja belum terbentuk secara merata.

Selain itu, hasil mini survey juga menunjukkan adanya kecenderungan keterikatan kerja yang berlebihan pada sebagian karyawan, yang tercermin dari perasaan harus tetap mengerjakan pekerjaan meskipun sebenarnya tidak menginginkannya serta masih memikirkan pekerjaan saat melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa work passion karyawan belum sepenuhnya berada pada kondisi yang seimbang, sehingga berpotensi memengaruhi kenyamanan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, work passion menjadi variabel penting yang perlu diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di Auto2000 Cibiru.

Tabel 1. 4
Hasil Mini survey *Work Environment*

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Hasil
1	Fasilitas dan kondisi fisik tempat kerja sudah mendukung saya untuk bekerja dengan nyaman?	3	2	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 3 orang dan “Tidak” sebanyak 2 orang
2	Hubungan kerja antara saya, rekan kerja, dan atasan berjalan dengan baik?	5	0	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 5 orang dan “Tidak” sebanyak 0 orang
3	Saya merasa aman dan nyaman secara mental saat bekerja di lingkungan kerja saat ini?	3	2	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 3 orang dan “Tidak” sebanyak 2 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil mini survey work environment menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Auto2000 Cibiru pada aspek hubungan kerja telah

berjalan dengan baik. Seluruh responden menyatakan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan, yang mencerminkan iklim kerja dan komunikasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Namun, pada aspek fasilitas, kondisi fisik tempat kerja, serta rasa aman dan nyaman secara mental, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya merasakan dukungan lingkungan kerja yang optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh dan berpotensi memengaruhi semangat serta motivasi karyawan dalam bekerja.

Tabel 1. 5
Hasil Mini survey Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Hasil
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Auto2000 Cibiru?	5	0	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 5 orang dan “Tidak” sebanyak 0 orang
2	Saya mempertimbangkan banyak hal sebelum memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini?	4	1	Dari 5 orang menjawab “Ya” Sebanyak 4 orang dan “Tidak” sebanyak 1 orang
3	Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja dan berkontribusi di perusahaan ini?	2	3	Dari 4 orang menjawab “Ya” Sebanyak 2 orang dan “Tidak” sebanyak 3 orang

Sumber: Diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 1.5, hasil mini survey komitmen organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Auto2000 Cibiru memiliki

keterikatan emosional yang cukup kuat terhadap perusahaan. Seluruh responden menyatakan merasa bangga menjadi bagian dari Auto2000 Cibiru, yang mencerminkan adanya rasa memiliki dan identifikasi positif terhadap organisasi. Selain itu, mayoritas karyawan juga menyatakan mempertimbangkan berbagai aspek sebelum memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, yang mengindikasikan adanya pertimbangan rasional dan afektif dalam mempertahankan keanggotaannya di organisasi.

Namun demikian, pada indikator kewajiban untuk tetap bekerja dan berkontribusi, masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya merasakan komitmen normatif yang kuat terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki rasa bangga dan keterikatan emosional, tingkat kesadaran akan kewajiban moral untuk tetap berkontribusi belum terbentuk secara merata. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasi karyawan masih bervariasi dan berpotensi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti tingkat *Work Passion* dan *Work Environment*. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi variabel penting yang perlu diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini kini tidak hanya mengevaluasi pengaruh *Work Passion* (X1) *Work Environment* (X2), tetapi juga mengintegrasikan Komitmen Organisasi (X3) sebagai variabel penting yang berpotensi memberikan kontribusi besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Diharapkan analisis ini mampu memberikan rekomendasi yang lebih tepat bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang tidak hanya berfokus pada

motivasi dan loyalitas, tetapi juga pada keterlibatan penuh karyawan dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat *research gap* hasil penelitian yang tidak konsisten terkait dengan penelitian yang menguji *Work Passion* terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat *research gap* hasil penelitian yang tidak konsisten terkait dengan penelitian yang menguji *Work Environment* terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat *research gap* hasil penelitian yang tidak konsisten terkait dengan penelitian yang menguji Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Kinerja Karyawan tidak selalu naik bahkan mengalami penurunan kinerja.
5. Belum optimalnya penerapan *Work Passion* pada karyawan, terlihat dari variasi semangat kerja, inisiatif, dan konsistensi dalam pencapaian target.
6. *Work Environment* (lingkungan kerja) di Auto2000 Cibiru masih memiliki beberapa aspek yang belum mendukung produktivitas secara maksimal, baik dalam hal kondisi fisik maupun hubungan kerja, sehingga berdampak pada efektivitas karyawan.
7. Tingkat Komitmen Organisasi karyawan belum sepenuhnya kuat, ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang kurang terikat secara emosional, normatif, maupun kontinuan terhadap perusahaan.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka peneliti menetapkan ruang lingkup dan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada karyawan Auto2000 Cibiru yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No.759, Cipadung Kidul, Kec. Panyileukan, Kota Bandung, Jawa Barat
2. Penelitian ini membatasi variabel independen pada tiga faktor utama, yaitu *Work Passion*, *Work Environment*, dan Komitmen Organisasi sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu November sampai Agustus 2026, dengan pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Auto2000 Cibiru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Work Passion* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Auto2000 Cibiru?
2. Apakah *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Auto2000 Cibiru?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Auto2000 Cibiru?

4. Apakah *Work Passion*, *Work Environment*, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Auto2000 Cibiru?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan *Work Passion* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Auto2000 Cibiru.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan *Work Environment* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Auto2000 Cibiru.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Auto2000 Cibiru.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan *Work Passion*, *Work Environment* dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Auto2000 Cibiru.

F. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan implikasi akademik dan praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan, khususnya dalam bidang MSDM, mengenai pengaruh faktor psikologis

a dan stabilitas perusahaan

usan untuk mene

- a dan stabilitas perusahaan

Jadwal Penelitian

Jadwal Penelitian

Jadwal Penelitian

[illegible]

No	Bulan	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
	Kegiatan	2025				2026					
2	Penyusunan Proposal										
3	Bimbingan Proposal Penelitian										
4	Sidang Proposal Penelitian										
5	Revisi proposal										
6	Ujian Komprehensif										
7	Pengumpulan dan analisis data										
8	Penulisan akhir skripsi										
9	Pendaftaran munaqasyah										
10	Sidang munaqasyah										

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini dibuat agar dapat memberikan penjelasan mengenai susunan atau struktur yang digunakan dalam menyusun skripsi ini. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab I adalah bab pertama dari penyusunan skripsi ini, yang didalamnya menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II adalah kedua dari penyusunan skripsi ini, yang didalamnya menjelaskan konsep dan teori yang terdiri dari Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, *Work Passion*, *Work Environment*, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, kajian penelitian terdahulu, kerangka berfikir, serta hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab III adalah bab ketiga dari penyusunan skripsi ini, yang didalamnya menguraikan mengenai jenis penelitian (metode dan pendekatan), jenis dan sumber data, waktu dan wilayah penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, operasional variabel penelitian, pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV adalah bab yang menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, hasil analisis data, hasil pengujian dan hasil analisis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab V merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini yang didalamnya berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN