

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan pada industri manufaktur yang padat karya, mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi merupakan tantangan besar bagi manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi tidak lagi hanya diukur dari kecanggihan teknologi, melainkan dari sejauh mana karyawan merasa terikat dan berkomitmen untuk tetap tinggal. Komitmen berkelanjutan atau *continuance commitment* menjadi aspek penting, di mana karyawan memilih bertahan karena mereka menyadari adanya nilai dan manfaat yang akan hilang jika mereka memutuskan untuk pergi (Khusna *et al.*, 2025). Hal ini sering kali dipicu oleh pemenuhan kebutuhan ekonomi dan rasa aman yang diberikan oleh tempat kerja.

Salah satu pendorong kuat munculnya komitmen ini adalah *employee engagement*. Ketika karyawan merasa terlibat secara mental dan emosional dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki tanggung jawab moral yang lebih tinggi (Muttaqin & Adawiyah, 2026). Seperti yang terlihat pada praktik di industri rokok yang inklusif, keterlibatan aktif karyawan dalam mencapai target produksi bukan hanya soal instruksi, tetapi soal rasa memiliki. Karyawan yang merasa didengar dan diberdayakan akan menganggap pekerjaan mereka sebagai aset berharga yang harus dipertahankan, sehingga keinginan untuk mencari peluang di tempat lain

menjadi sangat rendah (Sokro *et al.*, 2023). Namun, keterikatan emosional saja tidak cukup tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja baik secara fisik maupun sosial, berperan sebagai fondasi utama dalam membentuk kenyamanan karyawan (Sennang *et al.*, 2025). Fasilitas yang memadai, budaya organisasi yang saling menghargai, serta minimnya konflik menciptakan atmosfer yang membuat karyawan merasa betah. Bagi banyak pekerja, lingkungan kerja yang stabil dan mendukung kesejahteraan jangka panjang adalah alasan utama di balik keputusan mereka untuk mengabdikan dalam waktu yang lama (Krismoko *et al.*, 2024).

Fenomena menarik muncul dari praktik inklusivitas di pabrik rokok HS, di mana penyandang disabilitas diberikan ruang yang setara untuk produktif. Di pabrik rokok HS ini keterikatan karyawan (*employee engagement*) terlihat dari semangat kerja yang tinggi meskipun mereka memiliki keterbatasan fisik. Hal ini dipicu oleh rasa dihargai dan dilibatkannya mereka dalam proses produksi secara penuh. Para karyawan merasa bahwa perusahaan bukan sekadar tempat mencari nafkah, melainkan wadah yang memberikan makna hidup, sehingga muncul dedikasi yang kuat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih dalam bagaimana sinergi antara keterikatan karyawan dan kualitas lingkungan kerja mampu memperkuat komitmen mereka untuk tetap bertahan di perusahaan.

Lingkungan kerja yang mudah dijangkau dan aman bagi penyandang disabilitas serta suportif menjadi faktor kunci. Perusahaan menyediakan

fasilitas yang memudahkan mobilitas mereka serta budaya kerja yang nihil diskriminasi. Kondisi ini menciptakan keterikatan yang bersifat finansial dan emosional sekaligus, yang dalam hal ini biasa disebut sebagai *continuance commitment*. Karyawan merasa bahwa meninggalkan perusahaan ini adalah sebuah kerugian yang besar, mengingat sulitnya menemukan lingkungan kerja serupa yang mampu menjamin kesejahteraan hingga mereka bisa melunasi utang dan menopang ekonomi keluarga secara stabil.

PT. Attaraya Distrindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi produk rokok HS di Kabupaten Madiun. Sebagai perusahaan distribusi, kegiatan operasional PT. Attaraya Distrindo tidak hanya bergantung pada ketersediaan produk, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia yang menjalankan proses penjualan, administrasi, gudang, dan pengiriman barang. Kondisi ini menunjukkan bahwa stabilitas tenaga kerja menjadi bagian penting dalam menjaga kelancaran distribusi dan pencapaian target perusahaan.

Tabel 1.1 Data Pendukung Perusahaan Sejenis Industri Rokok

No	Nama Perusahaan	Bidang Usaha	Jumlah Karyawan
1	PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk	Industri rokok	29.225 orang
2	PT. Gudang Garam Tbk	Industri rokok	32.491 orang
3	PT. Wismilak Inti Makmur Tbk	Industri rokok	3.439 orang
4	PT. Attaraya Distrindo Kabupaten Madiun	Distribusi rokok	200 orang

Sumber: Annual report PT. HM Sampoerna Tbk, PT. Gudang Garam Tbk, PT. Wismilak Inti Makmur Tbk, dan data internal PT. Attaraya Distrindo, diolah peneliti.

Berdasarkan Tabel 1.1, perusahaan sejenis dalam industri rokok memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup besar. PT. Hanjaya Mandala Sampoerna Tbk memiliki 29.225 karyawan, PT. Gudang Garam Tbk memiliki 32.491 karyawan, dan PT. Wismilak Inti Makmur Tbk memiliki 3.439 karyawan. Data tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan rokok, baik pada bagian produksi, pemasaran, administrasi, maupun distribusi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, salah satunya melalui peningkatan employee engagement dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut juga relevan dengan PT. Attaraya Distrindo Kabupaten Madiun yang memiliki 200 karyawan dan bergerak pada bidang distribusi rokok.

Tabel 1.2 Tabel Jumlah Karyawan PT. Attaraya Distrindo

No	Jabatan	Jumlah
1	Senior Manager	1
2	Manager	12
3	Supervisor	21
4	Staff	141
5	Admin	17
6	General Service	8
Total Karyawan		200

Sumber: PT. Attaraya Distrindo, 2026

Berdasarkan total karyawan tersebut sebanyak 7 karyawan merupakan karyawan tetap sedangkan sisanya 193 karyawan merupakan karyawan

kontrak. Lingkungan kerja di PT. Attaraya Distrindo ini sendiri cukup sehat. Sebagai contoh jika terdapat karyawan yang kesulitan saat bekerja maka akan dibantu oleh karyawan lainnya yang bertujuan agar terselesaikannya pekerjaan mereka dengan baik. Hubungan antara karyawan tetap dengan atasan maupun dengan sales juga terjalin dengan baik. Hubungan yang terjalin dengan baik ini menjadikan karyawan yang bekerja di PT. Attaraya Distrindo memiliki keinginan kuat untuk menetap, bekerja lebih efisien, serta berorientasi penuh pada pencapaian tujuan strategis perusahaan (Muttaqin & Adawiyah, 2026).

Salah satu determinan penting yang membentuk komitmen tersebut adalah tingkat *employee engagement*. Pada perusahaan distributor besar, keterikatan karyawan tidak muncul begitu saja, melainkan dibentuk melalui pelibatan aktif mereka dalam pencapaian target dan adanya rasa keadilan dalam sistem kerja. Ketika *sales* atau staf gudang merasa bahwa kontribusi mereka berdampak langsung pada keberhasilan perusahaan dan masa depan mereka dihargai, akan muncul dorongan psikologis untuk bekerja melebihi standar minimum. Keterikatan ini membuat mereka memandang pekerjaan bukan sekadar rutinitas mencari nafkah, melainkan investasi jangka panjang yang sayang jika ditinggalkan. Selain keterikatan secara personal, lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor pelengkap yang tidak kalah krusial. Bagi pekerja di sektor distribusi yang akrab dengan tekanan target dan kelelahan fisik, lingkungan kerja yang suportif seperti koordinasi

tim yang minim konflik, manajemen logistik yang rapi, dan perhatian terhadap keselamatan kerja adalah kunci utama kenyamanan.

Atmosfer kerja yang kondusif di tingkat lokal Kabupaten Madiun memberikan rasa aman dan kepastian karier di tengah fluktuasi ekonomi daerah. Atas dasar pemikiran tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih dalam mengenai seberapa besar pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja dalam mengunci *continuance commitment* karyawan di PT. Attaraya Distrindo. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap perusahaan serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman cenderung mempertimbangkan berbagai manfaat yang diperoleh ketika memutuskan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Selain itu, kondisi kerja yang positif dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap stabilitas pekerjaan dan peluang pengembangan karir yang tersedia. Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antara *employee engagement*, lingkungan kerja, dan *continuance commitment* menjadi penting sebagai dasar penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Employee engagement merupakan konsep multidimensional yang menggambarkan sejauh mana karyawan terlibat secara utuh dalam pekerjaannya, baik dari sisi emosional, kognitif, maupun perilaku. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia modern, *employee engagement* dipandang sebagai kondisi psikologis positif yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi optimal secara berkelanjutan (Zebua, 2026).

Keterlibatan kerja karyawan (*employee engagement*) ini merupakan salah satu cara terbaik untuk memperlambat tingkat pergantian sukarela. Beberapa bukti juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*employee engagement*) yang tinggi dapat menyebabkan *turnover* sukarela yang lebih rendah (Chaerunissa & Pancasasti, 2021). Sehingga konsep ini menjadi pembeda antara karyawan yang sekadar hadir untuk memenuhi kewajiban kerja dengan karyawan yang benar-benar memiliki keterikatan dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Employee engagement didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan dengan indikator *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) (Abadi, 2024). Karyawan yang *engaged* bukan hanya bekerja keras secara fisik, melainkan juga bersedia mencurahkan energi kognitif dan emosional mereka demi kemajuan organisasi. Kondisi ini pada akhirnya membangun fondasi komitmen yang lebih kuat, termasuk *continuance commitment*, karena karyawan merasa telah menginvestasikan diri mereka secara mendalam dalam pekerjaan (Sokro *et al.*, 2023). Tingkat *employee engagement* yang tinggi juga membuat karyawan lebih mampu menemukan makna dan nilai dalam pekerjaan yang mereka lakukan (Lidya & Priyantono, 2023). Ketika karyawan merasakan hubungan yang kuat dengan organisasi, mereka cenderung mempertimbangkan manfaat dan konsekuensi yang muncul apabila harus meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki karyawan, semakin

besar pula kecenderungan mereka untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Vigor atau semangat kerja mengacu pada tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental yang dimiliki karyawan saat bekerja, termasuk kemauan untuk terus berusaha meskipun menghadapi kesulitan (Theresia & Saraswati, 2023). *Vigor* merupakan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kesediaan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sekuat tenaga, dan ketekunan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan (Raniswati & Puspitadewi, 2021). Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek *vigor*, biasanya akan memiliki banyak energi, semangat dan memiliki stamina yang bagus dalam bekerja. Sementara individu yang memiliki skor rendah pada aspek *vigor* memiliki semangat kerja yang lebih sedikit. Indikator ini menjadi penanda awal sejauh mana seseorang benar-benar terlibat secara fisik dan psikologis dalam pekerjaannya (Zebua, 2026).

Pada PT. Attaraya Distrindo, *vigor* tercermin dari antusiasme tim *sales* dan logistik dalam menyelesaikan rute distribusi yang panjang meskipun dihadapkan pada kondisi cuaca dan tekanan target yang berat. Karyawan yang memiliki *vigor* tinggi akan tetap mempertahankan produktivitas mereka bahkan dalam situasi yang melelahkan karena mereka memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna (Sokro *et al.*, 2023). *Vigor* dapat dilihat dari tingginya tingkat power dan mental dalam bekerja, mencurahkan energi yang dimiliki sepenuhnya, berani dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sekuat tenaga, kesungguhan dalam melaksanakan

pekerjaan yang diberikan, tidak putus asa dan bertahan ketika menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Fabanyo *et al.*, 2025). Oleh sebab itu, membangun *vigor* karyawan melalui sistem penghargaan dan dukungan manajerial menjadi prioritas strategis perusahaan distribusi. Kondisi ini pada akhirnya dapat memperkuat *continuance commitment* karena karyawan menilai bahwa tetap bekerja di perusahaan memberikan manfaat yang lebih besar dibandingkan mencari alternatif pekerjaan lain.

Dedication atau dedikasi merujuk pada keterlibatan karyawan secara mendalam terhadap pekerjaan yang ditandai dengan adanya rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan yang dirasakan dalam menjalankan tugas (Suherdi *et al.*, 2025). Karyawan yang memiliki tingkat dedikasi tinggi tidak hanya menyelesaikan pekerjaan karena kewajiban, tetapi karena mereka menemukan kebermanaknaan dan kepuasan dalam setiap proses kerja yang mereka jalani. Sedangkan pegawai yang memiliki rasa dedikasi yang rendah tidak memiliki pengalaman yang berharga karena mereka tidak antusias dan bangga terhadap apa yang mereka kerjakan dan tidak bangga dengan perusahaan mereka (Fabanyo *et al.*, 2025). Dedikasi mencerminkan hubungan emosional yang erat antara karyawan dan pekerjaannya, yang menjadi fondasi bagi terbentuknya komitmen jangka panjang (Fitria & Linda, 2020).

Dalam praktiknya, dedikasi karyawan di perusahaan distribusi dapat terlihat dari inisiatif karyawan untuk melampaui target yang ditetapkan, kesediaan mereka untuk bekerja melebihi jam kerja normal saat ada

permintaan mendesak, serta rasa bangga yang mereka rasakan ketika berhasil menjaga kelancaran rantai distribusi (Sokro *et al.*, 2023). Karyawan yang berdedikasi tinggi cenderung memiliki *continuance commitment* yang lebih kuat karena mereka telah menginvestasikan identitas profesional mereka ke dalam pekerjaan, sehingga meninggalkan organisasi akan terasa sebagai kehilangan yang besar (Khusna *et al.*, 2025). Dedikasi yang tinggi juga mendorong karyawan untuk tetap menunjukkan komitmen dan tanggung jawab meskipun menghadapi berbagai tantangan operasional dalam pekerjaan. Komitmen organisasi berdampak positif melalui peningkatan rasa bangga, keterikatan emosional, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja (Febriansyah & Puspitadewi, 2021). Dengan demikian, dedikasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat memperkuat *continuance commitment* karyawan melalui persepsi akan nilai dan manfaat yang diperoleh dari keberlangsungan keanggotaan mereka dalam organisasi.

Absorption atau penghayatan menggambarkan kondisi di mana karyawan terlarut sepenuhnya dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa berjalan dengan cepat dan mereka sulit untuk memisahkan diri dari tugas yang sedang dikerjakan (Andriawan, 2024). Kondisi ini sering dianalogikan dengan kondisi *flow* dalam psikologi positif, yakni keadaan optimal ketika seseorang sepenuhnya tenggelam dalam aktivitas yang bermakna. Karyawan yang mengalami *absorption* tinggi menunjukkan konsentrasi penuh dan keterlibatan mendalam yang berdampak pada kualitas hasil kerja yang lebih

baik (Zebua, 2026). Tingkat *absorption* yang tinggi membuat karyawan merasa memiliki keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan dan lingkungan organisasinya. Seiring berjalannya waktu, keterlibatan yang mendalam tersebut dapat membentuk rasa ketergantungan profesional karena karyawan telah menginvestasikan banyak waktu, tenaga, dan pengalaman dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, *absorption* berpotensi memperkuat *continuance commitment*, karena karyawan cenderung mempertimbangkan biaya psikologis maupun profesional yang muncul apabila harus meninggalkan organisasi (Tumanggor, 2020).

Penghayatan yang mendalam dalam pekerjaan juga berkaitan erat dengan rendahnya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Karyawan yang mengalami *absorption* cenderung memiliki konsentrasi dan keterlibatan yang tinggi hingga terserap secara penuh dalam pekerjaannya (Sokro *et al.*, 2023). Kondisi ini memperkuat *continuance commitment* karena perpindahan ke tempat kerja baru berarti harus memulai proses *absorption* dari awal, yang dirasakan sebagai beban psikologis yang signifikan (Mehmood *et al.*, 2023). Selain itu, karyawan yang telah mencapai tingkat *absorption* yang tinggi umumnya merasa lebih nyaman dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugasnya karena telah memahami alur kerja serta ekspektasi organisasi dengan baik (L. K. Sari & Budiono, 2025). Perasaan nyaman tersebut meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mempertahankan posisinya dibandingkan menghadapi ketidakpastian di lingkungan kerja yang baru.

Lingkungan kerja tertuju pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja, ini mencakup aspek-aspek seperti desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta hubungan antarpegawai dan budaya organisasi (Oktavianus *et al.*, 2024). Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kondisi yang aman dan nyaman untuk bekerja, tetapi juga mempromosikan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kesejahteraan psikologis karyawan (Triono & Aditya, 2024). Dengan memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini variabel dependen menggunakan *continuance commitment*. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran karyawan akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi (Dewita *et al.*, 2023). Karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Hal-hal yang menyebabkan adanya *continuance commitment* antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. *Continuance commitment* dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain: adanya perasaan sulit untuk keluar dari perusahaan, munculnya ketidaknyamanan saat mempertimbangkan untuk berhenti, keinginan untuk tetap bertahan,

serta minimnya peluang kerja alternatif yang tersedia di luar organisasi (Mehmood *et al.*, 2023).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara *employee engagement* dan *continuance commitment* belum sepenuhnya konsisten. Rameshkumar (2020) menemukan bahwa *employee engagement* berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen afektif serta komitmen normatif, tetapi tidak memiliki hubungan signifikan dengan *continuance commitment*. Temuan tersebut berbeda dengan Nagpal (2022) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap dimensi komitmen organisasi, termasuk *continuance commitment*. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap *continuance commitment* kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, konteks penelitian, maupun karakteristik responden yang diteliti. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk memberikan bukti empiris yang lebih kuat mengenai hubungan kedua variabel tersebut.

Kesenjangan serupa juga terlihat pada kajian mengenai lingkungan kerja. Ogunbanjo *et al.* (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan *continuance commitment*, sedangkan Ahakwa *et al.* (2021) menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, masih terdapat perbedaan fokus dan hasil mengenai bagaimana lingkungan kerja berkaitan dengan *continuance commitment*, khususnya ketika variabel

tersebut diuji bersama *employee engagement*. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa mekanisme pengaruh lingkungan kerja terhadap *continuance commitment* masih memerlukan pembuktian empiris lebih lanjut. Selain itu, belum banyak penelitian yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan *employee engagement* secara simultan terhadap *continuance commitment* dalam satu model penelitian.

Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor pelayaran, perpustakaan, perbankan, pendidikan, dan teknologi informasi. Penelitian yang secara khusus mengkaji *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap *continuance commitment* pada perusahaan distribusi rokok di wilayah Kabupaten Madiun masih terbatas. Padahal, sektor distribusi memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda, seperti tekanan target, mobilitas kerja, koordinasi gudang, dan hubungan langsung dengan pasar. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan munculnya dinamika yang berbeda dalam membentuk *continuance commitment* karyawan dibandingkan dengan sektor lainnya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian pada konteks perusahaan distribusi untuk memperoleh bukti empiris yang lebih relevan.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian dan keterbatasan konteks penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja terhadap *continuance commitment* pada karyawan PT. Attaraya Distrindo di Kabupaten Madiun. Dengan demikian, penelitian ini

diharapkan dapat memperjelas hubungan antarvariabel dalam konteks perusahaan distribusi rokok dan memberikan masukan bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Secara teoretis, *employee engagement* dan lingkungan kerja dapat memperkuat alasan karyawan untuk tetap bertahan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi telah menginvestasikan waktu dan energi emosional yang besar. Sementara lingkungan kerja yang kondusif baik kenyamanan fisik fasilitas distribusi maupun hubungan non-fisik antar-tim dapat memberikan rasa aman dalam mengejar target harian. Ketika kedua aspek ini terpenuhi dengan baik di PT. Attaraya Distrindo, karyawan akan merasa rugi jika harus kehilangan kenyamanan, hubungan kerja, dan investasi karier yang telah mereka bangun, yang pada akhirnya secara signifikan meningkatkan komitmen berkelanjutan mereka terhadap perusahaan. Sehingga berdasarkan penjelasan sebelumnya maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dan mendetail tentang **“Pengaruh *Employee Engagement* Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Continuance Commitment* Pada PT. Attaraya Distrindo Di Kabupaten Madiun.”**

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian baiknya diberikan sebuah batasan agar pembahasan utama tidak melebar ke pembahasan yang lain. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Attaraya Distrindo di Kabupaten Madiun.

2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi pada *employee engagement*, lingkungan kerja, dan *continuance commitment*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan terkait latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *continuance commitment* pada karyawan PT. Attaraya Distrindo di Kabupaten Madiun?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *continuance commitment* pada karyawan PT. Attaraya Distrindo di Kabupaten Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini berdasarkan penjabaran rumusan masalah di atas sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap *continuance commitment* pada karyawan PT. Attaraya Distrindo di Kabupaten Madiun.
2. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *continuance commitment* pada karyawan PT. Attaraya Distrindo di Kabupaten Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yakni manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis bagi individu dan bagi akademik. Manfaat dalam penelitian ini dapat dijabarkan seperti di bawah ini:

Manfaat Secara Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dan lingkungan kerja terhadap *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) pada karyawan PT. Attaraya Distrindo Kabupaten Madiun.
2. Penelitian ini dapat menjadi referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ini meneliti tentang *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dan lingkungan kerja pada *continuance commitment*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Manfaat Secara Praktis

1. Bagi Individu

Penelitian ini dapat digunakan oleh karyawan atau calon karyawan sebagai gambaran terkait keterlibatan karyawan serta lingkungan kerja pada PT. Attaraya Distrindo. Selain itu bagi manajemen perusahaan, penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan

evaluasi secara internal perusahaan untuk tetap menjaga integritas employee engagement, lingkungan kerja, serta komitmen yang berkelanjutan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis serta memperbarui ilmu pengetahuan yang telah ada sebelumnya. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.