

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era kali ini yang disebut dengan era globalisasi keadaan ekonomi dan bisnis mengalami banyak perubahan yang bisa bermacam-macam, termasuk di dalamnya yakni sumber daya manusia yang mana menjadi elemen penting untuk keberlangsungan perusahaan, untuk menjalankan perusahaan, membuat perusahaan mendapatkan *goals* nya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan cara yang tepat dan professional dapat memberikan hasil yang maksimal bagi keberlangsungan suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019:10), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan, dan masyarakat”.

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting dalam suatu organisasi/perusahaan, diharapkan mempunyai keunggulan dalam melakukan bekerja, agar dapat bersaing apalagi pada era kala ini agar tidak tergerus oleh keadaan. Jika organisasi/perusahaan mempunyai SDM yang kurang unggul maka organisasi/perusahaan tersebut sulit untuk bersaing dengan organisasi/perusaaahn lain bahkan bisa saja terhempas dan tenggelam. Sebuah lembaga survei sumber daya manusia internasional yaitu Towers Watson pada tahun 2014 melakukan survei mengenai isu penting karyawan dalam perusahaan. Hasil survei

mendapatkan temuan bahwa 70% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, dan dalam survei tersebut juga ditemukan bahwa 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu 2 tahun dan hanya 34% mengemukakan niat untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja saat ini Sindonews (2014). Sumber daya manusia disuatu perusahaan disebut dengan pegawai atau karyawan, dan kinerja dari karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia disuatu organisasi/perusahaan. Organisasi dikatakan berhasil atau dapat mencapai tujuan ketika kinerja karyawan organisasi/perusahaan tersebut baik.

Home industry menurut Rahmatia (2018) adalah “suatu unit usaha/perusahaan dalam skala kecil yang bergerak dalam bidang industri tertentu. Biasanya usaha ini hanya menggunakan satu atau dua rumah sebagai pusat produksi, administrasi dan pemasaran sekaligus secara bersamaan”. Bila dilihat dari modal usaha dan jumlah tenaga yang diserap tentu lebih sedikit daripada perusahaan-perusahaan besar pada umumnya. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan.

Home Industry pengolahan ikan pindang merupakan tempat penyedia pekerjaan bagi pekerja yang ada di kalangan masyarakat. Terutama di kelurahan Brondong Kabupaten Lamongan, karena lokasinya berdekatan dengan laut utara Lamongan. Industri ini beroperasi hampir setiap hari selagi stok ikan masih tersedia. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat serta berkembang ekonomi global,

mendorong perusahaan melakukan strategi untuk fokus pada bisnis utama. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat serta berkembang ekonomi global, mendorong perusahaan melakukan strategi untuk fokus pada bisnis utama. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia di sekitar lokasi usaha, membantu perekonomian meningkat tiap tahunnya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mengoptimalkan lingkungan kerja, membuat karyawan merasa terikat (*employee engagement*) kepada perusahaan.

Menurut Sinambela (2012:5) kinerja karyawan didefinisikan sebagai “kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”. Oleh karena itu peran sumber daya manusia (karyawan) sebagai salah satu aset terpenting perusahaan, oleh karenanya kinerja karyawan patut mendapat perhatian penting dari suatu organisasi/perusahaan. Perhatian terhadap pentingnya kinerja karyawan didukung oleh faktor-faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka terhadap beban-beban yang ditugaskan. Menurut Noah dan Steve (2012:37), “lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja”. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja adalah lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan termasuk dari lingkungan kerja.

Penelitian Josephine dan Harjanti (2017) lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh (Leblebici, 2014) bahwa “lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan”. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Penelitian Josephine dan Harjanti (2017) lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat menciptakan keterikatan karyawan terhadap organisasi (*employee engagement*). Hal ini didukung oleh pendapat dari Naidoo dan Martins (2014), “lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan tingkat keterikatan karyawan pada pekerjaan”. Pendapat lain dari penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Riswati (2019) membuktikan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*, semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat *employee engagement*.

Employee engagement salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai rasa keterikatan kepada perusahaan (*employee engagement*), diyakini akan berpengaruh terhadap *output* kerjanya.

Pendapat ini didukung oleh penelitian dari Venna, Endang, & Widyono (2017) keterikatan karyawan (*employee engagement*) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan *employee engagement* karyawan merasa memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaannya dalam menjalankan tugas sehingga akan menciptakan faktor kunci keberhasilan bagi perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mariska (2018) menyatakan bahwa hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan adalah signifikan. Didukung juga oleh penelitian lain oleh Arianti dan Afrianty (2017) *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian sementara yang dilakukan peneliti, pada *home industry* (sentra ikan pindang), dari 4 tempat produksi yang peneliti datangi yang mana setiap tempat memiliki kemiripan. Dalam hal kinerja karyawan menurut H. Suprpto salah satu pemilik usaha ikan pindang (UD. Gobel Raya Jaya) karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan memenuhi target yang beliau tetapkan terkait dengan banyaknya jumlah ikan pindang yang diolah dan dikemas. Dalam hal lingkungan kerja (fisik) yang mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan baik seperti kebersihan, keamanan, dan tersedianya ventilasi udara yang cukup. Merujuk teori dari Sedarmayanti (2016) "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, seperti ruangan, sirkulasi udara, keamanan, kebersihan, suara bising, cahaya".

Pada *home industry* ini mengelola hasil laut yakni ikan yang akan dijadikan sebagai pindang maka bau amis akan terasa, hal tersebut tidak mengurangi

semangat karyawan untuk tetap melakukan kerja dengan baik dan juga semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemilik usaha. Dalam hal *employee engagement* karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, semangat ketika mendapat panggilan untuk bekerja, apalagi hampir seluruh karyawan bertempat tinggal dekat dengan lokasi kerja jadi tidak perlu membutuhkan waktu lama untuk beradaptasi dengan lingkungan maupun pekerjaan. Sesuai teori yang dikemukakan oleh Benthall dalam Mujiasih (2015) bahwa *employee engagement* adalah “suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja”.

Fenomena yang ada pada *home industry* (sentra ikan pindang) terkait dengan lingkungan kerja fisik dan *employee engagement* berhubungan dengan kinerja karyawan, yang mana para karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja fisik dan juga karyawan merasa memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan dilihat dari apa yang telah dilakukan dan diberikan. Informasi di atas didapat oleh peneliti karena sebelumnya melakukan wawancara sebagai penelitian sementara kepada 2 karyawan di tempat yang berbeda Siti (UD. Astara) dan Listia (UD. Makmur Jaya) dan juga salah satu pemilik yaitu H. Suprpto (UD. Gobel Raya Jaya).

Faktor-faktor yang telah diuraikan di atas, perlu menjadi perhatian untuk organisasi/perusahaan untuk memperkuat posisi organisasinya dalam menghadapi persaingan di era global seperti saat ini. Perusahaan harus selalu meningkatkan semua elemen yang terdapat di perusahaan guna terus *survive* dan mempunyai daya saing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia termasuk menjadi

bagian terpenting dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi harus selalu menjadi perhatian, agar mempunyai keunggulan dan berdaya saing sehingga membuat perusahaan menjadi berkembang dan maju.

Berdasarkan uraian di atas tersebut betapa pentingnya lingkungan kerja (fisik), *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Pada *HOME INDUSTRY* (Sentra Ikan Pindang) di Kab. Lamongan)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening*.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari beberapa tujuan penelitian diatas, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Instansi / perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dasar yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik, *employee engagement* dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca atau peneliti

Dapat menambah informasi dan wawasan serta bahan pertimbangan bagi penulis lain sebagai referensi bagi pihak-pihak berkepentingan terutama tentang lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan, dan *employee engagement*.

3. Bagi perguruan tinggi

Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama masa perkuliahan agar dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan

pengalaman penulis untuk berkarir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang ada.