

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu hal yang berarti untuk membawa kesuksesan suatu perusahaan, baik perusahaan milik negara ataupun swasta, perusahaan berkualifikasi besar ataupun kecil. Menurut Saretta (2019) sumber daya manusia atau karyawan menjadi salah satu upaya untuk mencapai target organisasi. Perusahaan dianggap sukses ketika sudah bisa mencapai tujuan, visi dan misi dari perusahaan dan hal tersebut tidak lepas dari dukungan para karyawan. Karyawan akan bertahan dalam perusahaan jika merasa senang dan nyaman bekerja di perusahaannya (Anita, 2016). Namun jika karyawan yang bekerja di perusahaan tidak memiliki *engagement* yang tinggi, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai karena *employee engagement* yang tinggi mampu membuat karyawan bekerja lebih produktif dan akan meningkatkan performa perusahaan (Luberta, 2019). Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh Saks (dalam Handoyo dan Setiawan, 2017) jika hubungan antara karyawan dan perusahaan baik, karyawan akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Employee engagement (keterikatan karyawan) menjadi topik pembicaraan yang menarik dalam beberapa tahun terakhir, terutama dalam perilaku organisasi (Saks & Gruman, 2014). *Employee engagement* didefinisikan sebagai komitmen karyawan terhadap perusahaan dan nilai-nilainya. Karyawan yang merasa terhubung dengan perusahaannya akan memiliki tanggungjawab dan dapat memotivasi rekan-rekannya untuk kesuksesan perusahaan (Ologbo & Sofian,

2013). Di Indonesia hasil survey yang diperlihatkan pada Portal HR (dalam Luberta, 2019) Gallup Indonesia menyebutkan dari hasil survey diketahui sekitar 76% karyawan di Indonesia dikategorikan sebagai *not engaged* (tidak terikat) di tempat kerja, lalu 11% *actively disengaged* (melepaskan diri secara aktif), dan hanya 13% karyawan yang merasakan *engaged* (terikat). Hal ini menjadi bahan acuan bahwa masih banyak karyawan dan perusahaan Indonesia yang tidak memperhatikan *employee engagement*. Menurut Fanani (2016) salah satu faktor yang membuat maju perusahaan adalah *employee engagement* yang dimiliki karyawan.

Menurut Naidoo & Martins (dalam Yuswardi, 2019) *employee engagement* adalah keadaan psikologis karyawan yang merasa tertarik untuk bergabung dalam kesuksesan perusahaan dan mempunyai hasrat dan dorongan untuk bertugas melebihi kewajiban dan kemampuannya. Menurut Ali dan Farooqi (2014) *employee engagement* akan menjelaskan seberapa besar karyawan merasa senang dalam bekerja serta memiliki keinginan untuk berkontribusi terhadap perusahaannya. Gallup (dalam Luberta, 2019) menyatakan bahwa *employee engagement* bukan hanya tentang fokus penuh dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, tetapi juga mau mengerjakan pekerjaannya dengan serius, melakukan pekerjaannya dengan baik, dan tidak ragu-ragu.

Schaufeli (dalam Kartono, 2017) menyebutkan *employee engagement* yaitu sebuah kondisi positif yang berasal dari pikiran dan dapat memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan yang dicirikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Marciano (dalam Meuthia,

2012) menyebutkan karyawan dengan *employee engagement* tinggi akan memiliki ide-ide kreatif, inisiatif, optimis dan positif, mampu mengatasi rintangan, fokus dan ulet serta mampu berkomitmen pada perusahaan. Menurut Luberta (2019) *employee engagement* akan mempengaruhi performa perusahaan dan akan memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan ketika *employee engagement* lebih dulu memberikan dampak pada karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah lingkungan kerja. Antony dalam penelitiannya (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Susanto, Suryamachia & Widjaja (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara stimulan terhadap *employee engagement*. Tisninawati & Elpanso (2021) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement*, artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja perusahaan maka akan semakin tinggi *employee engagement* pada karyawan tersebut, dengan menjaga lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada *employee engagement* (Kusumawatin dan Hasna, 2021). Hal ini sama dengan pernyataan Gunawan (dalam Luberta, 2019) bahwa karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung mereka untuk merasakan keterikatan dalam sesuatu yang lebih besar.

Dalam Yuswardi (2019) semua yang berada disekitar karyawan atau wilayah kerja karyawan yang bisa mempengaruhi karyawan menyelesaikan tugasnya, itu yang disebut lingkungan kerja. Menurut Simanjuntak (dalam Gunawan, 2014) lingkungan kerja yaitu keseluruhan perlengkapan kerja yang harus dihadapi,

lingkungan dimana karyawan bekerja, dan seperti apa metode kerjanya. Menurut Sedarmayanti (dalam Putra dan Utama, 2017), ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik atau penampilan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung ataupun tidak langsung, selanjutnya lingkungan kerja non fisik segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan, pimpinan, rekan kerja, dan bawahan.

Menurut Nitisemito (2020) lingkungan kerja yang positif bagi karyawan diperlihatkan dengan beberapa indikator seperti ruang kerja yang ideal, memiliki sirkulasi udara dan pencahayaan yang baik, mampu meminimalisir kebisingan sehingga karyawan fokus dalam bekerja, kebersihan ruangan yang terjaga, keamanan yang baik, hubungan kerja sesama karyawan maupun pimpinan yang harmonis, serta memiliki tanggung jawab dan struktur kerja yang jelas.

Naido & Martins (dalam Luberta, 2019) menyatakan yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada pekerjaannya salah satunya dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, menyenangkan, saling mendukung dan menghargai satu sama lain. Hal itu sama dengan yang disampaikan oleh Carlaw, Deming & Friedman (dalam Meuthia, 2012) dalam meningkatkan *engagement* perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sehingga mendapatkan hasil kerja yang optimal dan berdampak pada rasa keterikatan pada karyawan itu sendiri.

Karyawan yang disebut sebagai pondasi perusahaan untuk memenangkan persaingan, namun pada kenyataannya karyawan seringkali meremehkan pekerjaannya (Sarreta, 2019). Masih banyak karyawan yang tidak bekerja sesuai

standar operasional (SOP) perusahaan, karyawan bekerja sendiri dan meninggalkan pekerjaannya dengan berbagai alasan. Hal ini dapat mengakibatkan hasil pekerjaan tidak mencapai target atau yang diharapkan oleh perusahaan.

Permasalahan tersebut dapat ditemui pada pembangunan puskesmas Wairiang Kabupaten Lembata, Nusa Tenggara Timur pada tahun 2020 dimana sedikitnya 54 karyawan kabur dari lokasi pekerjaan dengan alasan tidak betah dengan kondisi di lokasi pembangunan Puskesmas yang tidak ada jaringan seluler, listrik, dan air yang tidak bersih sehingga menyebabkan gatal-gatal. Hal tersebut mengakibatkan pembangunan puskesmas tidak selesai tepat waktu (Humanitarian, 2020). Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Dharmayanti, Sudarsana dan Guhyathama (2022) permasalahan keterlambatan pelaksanaan proyek konstruksi, karyawan menjadi salah faktor penyebabnya. Dalam tulisannya masih banyak karyawan yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak bisa beradaptasi, kurang berjalannya komunikasi yang baik dengan pihak-pihak lain yang terlibat dalam proyek, selain itu angka ketidakhadiran karyawan cukup tinggi sehingga membuat target perusahaan tidak tercapai.

Menurut Prasetyono (2015) perusahaan konstruksi adalah industri yang bergerak pada bidang sarana dan prasarana untuk kepentingan masyarakat, dengan tunduk pada peraturan pemerintah daerah. Proyek konstruksi memiliki karakteristik yang unik karena hasilnya tidak berulang, bersifat sementara, memiliki risiko kecelakaan kerja, didominasi oleh aktivitas fisik, dan melibatkan banyak elemen aktivitas dan pihak yang terlibat dalam proses pelaksanaannya sehingga rawan menimbulkan berbagai macam kendala (Prasetyono, 2015).

Dari fenomena tersebut juga ditemui pada karyawan konstruksi yang ada di Karawang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 9 desember 2021 bersama dua pimpinan perusahaan konstruksi di Karawang disebutkan bahwa ada permasalahan yang cukup sering terjadi, karyawan sering merasa bosan dan tidak bersemangat dalam bekerja, kejadian ini terlihat dari kehadiran karyawan yang sering terlambat dari jam yang sudah ditentukan oleh perusahaan, bahkan tidak masuk kerja yang mengakibatkan kekurangan jumlah karyawan, berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya sesuai dengan *time schedule* yang telah disepakati sehingga tidak tercapainya target-target perusahaan, karyawan juga kurang memperhatikan dan kurang teliti dalam bekerja sehingga menimbulkan angka kerusakan. Begitu juga pada saat jam kerja dimulai, masih banyak karyawan yang melakukan aktivitas lain, seperti sarapan, merokok, bahkan bermain *handphone*. Karyawan juga cenderung melebih-lebihkan jam istirahat yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Misalnya ketika jam istirahat makan siang telah selesai, masih banyak karyawan yang santai, dan tidak memiliki kesadaran diri untuk kembali pada pekerjaannya.

Selain itu pimpinan perusahaan juga menambahkan bahwa karyawan juga mudah mengundurkan diri meskipun *project* atau pekerjaan sedang berlangsung di lapangan, seperti pada contoh kasus pelaksanaan proyek di Cianjur belum satu bulan 18 karyawan meminta dipulangkan dengan berbagai alasan dan tidak lagi terlibat dalam pekerjaan tersebut. Dalam keterangan hal-hal seperti itulah yang menimbulkan kerugian cukup besar bagi perusahaan karena perusahaan juga harus mempertanggung jawabkan kepada pihak lain/*vendor*.

Peneliti juga melakukan wawancara pada tanggal 10 desember 2022 kepada tiga karyawan yang bekerja di perusahaan konstruksi di Karawang. Dari hasil wawancara ditemukan bahwa karyawan memiliki beberapa hambatan diantaranya kondisi kerja yang buruk dan lingkungan kerja tertentu tidak memberikan suasana yang nyaman dan tenang. Hal-hal tersebut paling dirasakan oleh karyawan di lapangan. Lokasi pekerjaan yang sulit membuat karyawan cemas karena karyawan harus cepat beradaptasi dengan kondisi kerja yang berbeda-beda dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

Lokasi pekerjaan yang jauh dari keramaian, sulit mendapatkan akses kebutuhan pribadi, jauh dari keluarga dalam waktu yang cukup lama membuat karyawan tidak fokus pada pekerjaannya, selain itu jika pelaksanaan proyek berada di tengah masyarakat pedesaan dan perkotaan yang sering dikunjungi oleh LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) dan *pers/wartawan* sehingga menciptakan rasa tidak aman bagi karyawan yang bekerja karena karyawan merasa seperti sedang diawasi.

Peralatan keselamatan kerja yang didapatkanpun terkadang tidak cukup memadai, layanan seperti rumah singgah atau bedeng untuk karyawan beristirahat tidak cukup nyaman membuat karyawan merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan juga menambahkan hanya bekerja dalam batas aman saja, tidak memiliki *effort* yang lebih untuk perusahaan, apalagi yang karyawan dapatkan kurang sebanding dengan resiko kecelakaan pekerjaan yang akan diterima.

Kondisi ini terlihat tidak hanya pada karyawan lapangan saja, tetapi juga pada karyawan *office*. Misalnya, karyawan bagian administrasi mengatakan bahwa tidak nyaman bekerja dalam kondisi yang mengganggu konsentrasi seperti suara bising

dari area yang berdekatan dengan proyek, ruangan yang panas dan kotor mempengaruhi kenyamanan dan menyebabkan tugas yang dilakukan tidak maksimal. Selain itu, hubungan antara karyawan dengan pihak lain, seperti pimpinan yang menuntut penyelesaian tepat waktu sehingga memberikan tekanan pada karyawan, dan hubungan dengan rekan kerja dan dan *supplier-supplier* material alat dan bahan yang juga sering terjadi kesalahpahaman.

Kurangnya bentuk apresiasi seperti pelayanan jaminan kesehatan, insentif, dan tidak adanya kenaikan posisi karyawan serta kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja yang solid membentuk karyawan merasa tidak dianggap ada keberadaannya oleh perusahaan. Karyawan menganggap bahwa dirinya bukan sebagai bagian dari perusahaan tetapi hanya sebagai alat perusahaan untuk mencapai tujuan semata.

Dengan memperhatikan permasalahan di atas, dan mengingat pentingnya *employee engagement* bagi perusahaan, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan konstruksi di Karawang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan konstruksi di Karawang ?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan konstruksi di Karawang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai pengembangan dari teori penelitian psikologi industri dan organisasi khususnya membahas lingkungan kerja dan *employee engagement* secara lebih komprehensif untuk tujuan yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kepada karyawan tentang lingkungan kerja dan *employee engagement*.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan kontribusi serta menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan *employee engagement* pada setiap karyawan sehingga menciptakan tempat kerja yang meminimalkan potensi kerugian bagi perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penulisan ini hasilnya dapat menjadi sumber informasi dasar khususnya dalam bidang industri yang digunakan bagi peneliti-peneliti dimasa depan.