

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan dari industri pasti inginkan adanya kesuksesan. Dalam mencapai kesuksesan perusahaan tersebut diperlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten yang artinya karyawan menjadi elemen penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas tentunya sangat membantu yang nantinya menjadi acuan pada setiap perusahaan sehingga mampu menghasilkan untung yang besar pada perusahaan tersebut, Saretta (2019). Akan tetapi hal tersebut apabila setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tidak memiliki rasa *engagement* yang tinggi, karena dengan *engagement* yang tinggi dapat membantu meningkatkan tujuan suksesnya perusahaan (Robbins dan Judge, 2014).

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) didefinisikan sebagai sebuah tingkat pengabdian dan keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaannya dan tujuannya, ketika karyawan merasa terikat terhadap perusahaan tempatnya bekerja maka mereka mampu memahami tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis dan memotivasi rekan-rekannya untuk tujuan sukses perusahaan (Ologbo & Sofian, 2013). Di Indonesia Portal HR (dalam Ervani, 2019) memperlihatkan hasil survey yang dilakukan oleh Gallup Indonesia, dengan hasil survey bahwa 76% karyawan di Indonesia dikategorikan sebagai *not engaged* di tempat kerja, lalu 11% *actively disengaged*, dan hanya 13% karyawan yang merasakan *engaged*. Hal tersebut membuktikan bahwa masih banyak karyawan dan unsur-unsur perusahaan di

Indonesia yang belum memberikan perhatian pada *employee engagement*. Menurut Fanani (2016) salah satu faktor yang membuat maju perusahaan adalah *employee engagement* yang dimiliki karyawan.

Marciano (dalam Akbar, 2013) menyatakan *employee engagement* adalah hubungan keterikatan karyawan dengan keterlibatannya yang terjadi begitu erat yang mempengaruhi fisik, kognitif dan emosional dalam sebuah posisi pekerjaan. Lebih lanjut Marciano (dalam Akbar, 2013) menambahkan *Employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yakni meningkatkan pencapaian, keuntugan, kepuasan pelanggan, serta efisiensi, mengurangi pengunduran karyawan, mengurangi ketidakhadiran, manipulasi atau penipuan, kecelakaan kerja, serta ketidaknyamanan karyawan. Schaufeli (dalam Kartono, 2017) menyebutkan *employee engagement* sebagai kondisi pikiran yang positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Marciano (dalam Meuthia, 2012) menjelaskan 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* dapat mempengaruhi daya produksi perusahaan dan akan menjanjikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan ketika *employee engagement* lebih dulu memberikan dampak pada karyawan. McBain dan Margareth (dalam Sari, 2016) menjelaskan bahwa ada 3 Faktor yang menjadi pendorong *employee engagement* yaitu, Perusahaan, Manajemen dan Kepemimpinan, *Working life*.

Dalam penelitian yang dilakukan Safira (2021) *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian lain dilakukan Dea (2016) yang menyatakan *quality of work life* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *employee engagement*, dan menjelaskan *quality of work life* yang tinggi akan meningkatkan *employee engagement*, sebaliknya rendahnya *quality of work life* yang dimiliki karyawan berimplikasi pada rendahnya *employee engagement*. Cascio (dalam Soetjipto, 2017) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* sebagai suatu persepsi terhadap fisik dan kesejahteraan mental mereka di tempat kerja. Setiap orang yang bekerja pada sebuah perusahaan, mengharapkan kondisi pekerjaan yang nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa diajak untuk bersinergi, adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek yang terkandung dalam kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life*.

Luthans (dalam Soetjipto, 2017), mengemukakan konsep kualitas kehidupan kerja sebagai pentingnya apresiasi terhadap manusia dengan kondisi kerjanya, sehingga peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan secara moral dapat menjadikan seluruh anggotanya pada kehidupan kerja yang berkualitas dan lebih sejahtera. Tidak jauh berbeda Hackman dan Oldham (dalam Soetjipto, 2017), mendeskripsikan kehidupan kerja berkualitas terproyeksikan dalam kondisi lingkungan yang kondusif, memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan, memberi kepuasan, memberikan kesempatan pengembangan diri dan peningkatan karir, serta remunerasi yang layak.

Werther & Davis (dalam Soetjipto, 2017), menjelaskan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompensasi, kondisi kerja, partisipasi dan perencanaan pekerjaan, yang dijelaskan sebagai berikut, (1) Kompensasi, adalah setiap imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai tenaga kerja, kompensasi financial secara langsung terdiri dari pembayaran yang diterima dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. (2) Desain Pekerjaan, pekerjaan dapat didesain untuk membantu mempermudah karyawan melakukan pekerjaan dengan tidak terbebani dan memperdulikan dengan apa yang mereka lakukan. (3) Kondisi kerja, merupakan kondisi dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja yang meliputi cahaya yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang cukup. (4) Kontribusi karyawan, adalah keterlibatan secara jiwa dan emosional dari seseorang dalam situasi kelompok yang membuat karyawan merasa dibutuhkan dan diperlukan oleh perusahaan, untuk memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan dan berbagai tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan itu.

Karyawan yang disebut sebagai elemen penting dari penentu kemajuan perusahaan tentunya akan sangat berperan penting sebagai dasar dalam menghadapi persaingan Saretta (2019). Akan tetapi pada kenyataannya masih ada karyawan yang ditemukan justru menyepelkan pekerjaannya. Banyak karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan, bekerja dengan semauanya sendiri, juga meninggalkan tanggung jawab pekerjaan dengan berbagai macam alasan. Hal ini yang dapat menyebabkan hasil dari pekerjaan tidak dapat mencapai target maupun yang diharapkan dari perusahaan.

Seperti permasalahan 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 dan mengalami kerugian (Humanitarian, 2020). Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharmayanti, Sudarsana dan Guhyathama (2022) dijelaskan adanya permasalahan keterlambatan pelaksanaan proyek konstruksi, karyawan menjadi salah satu faktor penyebabnya. Dalam tulisannya disebutkan 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.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan konstruksi di Karawang dan memberikan keterangan, 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, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya sesuai dengan target dan *time schedule* yang telah disepakati sehingga tidak tercapainya target-target perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang kurang memperhitungkan

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 berleha-leha dan terlambat untuk kembali menyelesaikan 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 dan perusahaan juga perlu mempertanggung jawabkan kepada pihak lain/*vendor*.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan konstruksi di Karawang. Berdasarkan keterangannya 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 bila pelaksanaan proyek berada di tengah

masyarakat pedesaan dan perkotaan yang sering dikunjungi oleh LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) dan *pers/wartawan* selalu 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 diatas dan mengingat pentingnya *employee engagement* bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagement* pada karyawan konstruksi di Karawang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang tersebut, maka dirumuskan suatu pokok permasalahan penelitian ini adalah, apakah ada pengaruh *Quality of work life* terhadap *Employee engagement* pada karyawan konstruksi di Karawang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur dan mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Konstruksi di Karawang”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pengembangan ilmu khususnya pada psikologi industri dan organisasi yang membahas tentang *quality of work life* dan *employee engagement* dengan objek yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagement*.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan dan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan *employee engagement* pada setiap karyawan sehingga menciptakan tempat kerja yang minim dengan hal hal yang dapat merugikan perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi, dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan mengenai faktor yang mempengaruhi *employee engagement*.

