

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya waktu yang telah mengarah pada zaman globalisasi di segala aspek kehidupan hingga dalam bidang ilmu pengetahuan yang menuntut masyarakat untuk berfikir kreatif serta berketerampilan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi perusahaan adalah seluruh orang-orang yang menjalankan aktivitasnya. Suatu keberhasilan dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuan atau keinginan dalam mencapainya bergantung pada potensi yang ada pada sumber daya manusia dan komponen-komponen yang ada di dalam suatu organisasi seperti seorang pemimpin, karyawan, program kerja, sarana dan prasarana.

Di era globalisasi seperti saat ini, banyak perkembangan dan persaingan dalam dunia usaha yang semakin pesat. Semua perusahaan berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik bagi setiap *customernya*, sehingga perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) atau disebut tenaga kerja yang memiliki keterampilan tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan dari masyarakat luas. PT. Ajinomoto Indonesia, Jakarta merupakan industri besar yang bergerak di bidang produksi bumbu penyedap *Monosodium Glutamate* (MSG). Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memproduksi berupa bumbu masak siap pakai yang sangat mengutamakan kualitas produk dengan berstandar ISO. Tidak hanya dari segi kualitas pangan, akan tetapi juga memperhatikan kualitas dari segi sumber daya manusianya.

Salah satu sumber daya utama perusahaan yang terlepas dari sifat bisnisnya yaitu *work engagement*. *Work Engagement* dapat mempengaruhi suatu kondisi, sikap atau perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang memiliki pemahaman dan kepedulian dalam menjalankan peran mereka dalam perusahaan. *Work Engagement* menjadi peran yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perkembangan perusahaan. Peningkatan dan pengembangan suatu perusahaan ini dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan *work engagement* yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat.

Karyawan yang memiliki *engagement* dapat dilihat dengan tidak merasakan pekerjaan sepenuhnya tentang deskripsi pekerjaan yang dilakukan namun karyawan mampu fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten akan suksesnya suatu perusahaan. Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki serta karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan situasi yang menyulitkan. Pada penelitian Iqbal *et al.* (2012) menyatakan bahwa ketika *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti kurang-tertarikan karyawan dalam bekerja, sering lamban dalam pekerjaan, sering terlambat datang dalam bekerja, sering tidak masuk kerja, bahkan hingga keluar dari perusahaan. *Work Engagement* membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi/perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. *Work Engagement* yang terdapat pada karyawan di PT. Ajinomoto Jakarta belum dapat didefinisikan *work engagement* yang kuat karena karyawan kurang merasa terikat pada tingkat kinerja yang dicapai. Permasalahan *work engagement* pada karyawan di PT. Ajinomoto Jakarta dapat memberikan hasil maksimal apabila lingkungan kerja dan *teamwork* terlaksana dengan efektif yang dapat mempengaruhi motivasi antar rekan kerja sehingga menciptakan hubungan yang baik.

Motivasi merupakan hal yang penting untuk dimiliki karyawan. Tanpa adanya motivasi kerja maka individu tidak akan memperlihatkan *work engagement* yang tinggi dalam bekerja sehingga pada akhirnya karyawan dapat dinilai bahwa dirinya memiliki produktifitas kerja yang tinggi, artinya agar karyawan memiliki rasa semangat yang tinggi dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja yang berasal baik dari dalam diri maupun luar diri individu untuk memulai suatu perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan akan menentukan bentuk, arah, intensitas serta durasi dari perilaku yang dilakukan. Motivasi karyawan di PT. Ajinomoto Jakarta masih kurang menunjukkan rasa mempunyai gairah yang tinggi. Motivasi kerja menjadi faktor yang berpengaruh dalam *work engagement* sehingga motivasi mampu menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman serta membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja karena seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja akan memperoleh hasil kerja yang optimal, sehingga suatu pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.

Lingkungan kerja sebagai hal yang berada disekitar lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dan

menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan dan tingkat keterikatan pada pekerjaannya. Dimana lingkungan kerja pada perusahaan mencakup lingkungan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, nyaman, tenteram, dan perasaan betah pada karyawan. Berhubung dengan hal tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan di PT. Ajinomoto Jakarta yang kurang kondusif pada kelangsungan karyawan bekerja. Keadaan lingkungan kerja di PT. Ajinomoto berdampak buruk karena terkadang konflik memang bisa terjadi dan sulit untuk dihindari, termasuk di tempat kerja, baik itu dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Oleh sebab itu perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memastikan komunikasi yang efektif dan mengelola hubungan tenaga kerja. Sehingga mampu meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan pada perusahaan PT. Ajinomoto Jakarta.

Teamwork sebagai bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien yang saling bergantung pada tugas dan bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh. Kerja sama antar individu maupun kelompok menunjukkan adanya kesepakatan sebagai bentuk usaha bersama untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan melalui kerja sama yang kuat dapat meraih suatu pencapaian yang besar, dimana belum pernah terjadi sebelumnya. Namun sering kali *teamwork* tidak berjalan dengan sesuai harapan. Seperti yang dirasakan oleh karyawan PT. Ajinomoto Jakarta tidak berjalan dengan baik, hambatan ini terjadi karena anggota tim tidak memiliki sikap keterbukaan. Keadaan ini membuat tim kesulitan untuk membangun kepercayaan yang merupakan fondasi penting dalam *teamwork*. Oleh sebab itu untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dalam di PT. Ajinomoto Jakarta diperlukan pikiran yang terbuka dan berpikir positif, sehingga menciptakan *teamwork* yang efektif dan efisien untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan *work engagement*.

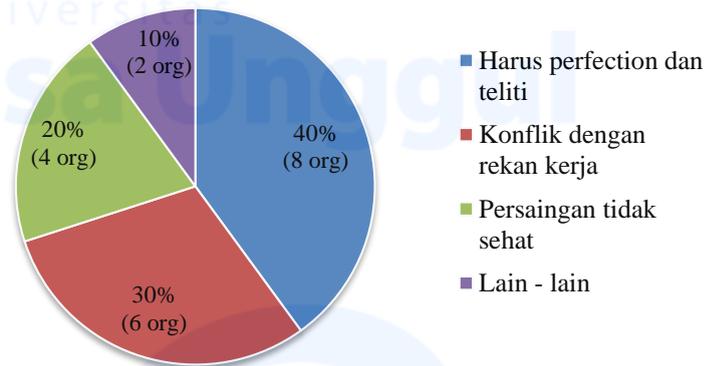
Dibawah ini terlihat data jumlah karyawan di PT. Ajinomoto Jakarta dari Tahun 2017-2019.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Ajinomoto Jakarta Tahun 2020

Tahun	Jumlah Karyawan
2020	120

Sumber: HRD PT. Ajinomoto Jakarta, 2020

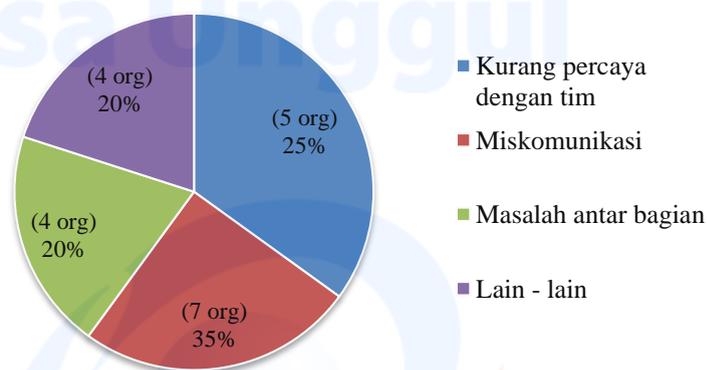
Untuk memperkuat data tersebut, maka peneliti melakukan pra survey terlebih dahulu dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden karyawan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terkait dengan lingkungan kerja, *teamwork* dan motivasi karyawan di PT. Ajinomoto Jakarta. Oleh sebab itu dapat diperjelas dengan hasil tabulasi pra survey, sebagai berikut :



Sumber: Data hasil pra survey diolah peneliti, 2020

Gambar 1.1 Hasil pra survey 20 Responden variabel Lingkungan Kerja pada Karyawan PT. Ajinomoto Jakarta

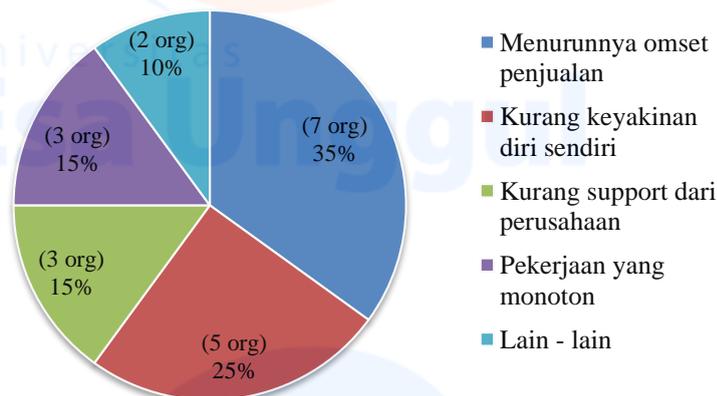
Dapat diketahui dari hasil 20 responden karyawan PT. Ajinomoto Jakarta yang paling dominan bermasalah terkait dengan lingkungan kerja sebanyak 8 orang responden (40%) karyawan menyatakan adanya tuntutan bekerja untuk selalu *perfection* dan teliti. Hal ini dilihat bahwa ketelitian dalam pekerjaan di PT. Ajinomoto Jakarta dapat dikatakan rendah.



Sumber: Data hasil pra survey diolah peneliti, 2020

Gambar 1.2 Hasil pra survey 20 Responden variabel Teamwork pada Karyawan PT. Ajinomoto Jakarta

Dapat diketahui dari hasil 20 responden karyawan PT. Ajinomoto Jakarta yang paling dominan bermasalah terkait dengan *teamwork* sebanyak 7 orang responden (35%) karyawan menyatakan kurangnya rasa kepercayaan dengan tim kerja, sehingga hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.



Sumber: Data hasil pra survey diolah peneliti, 2020

Gambar 1.3 Hasil pra survey 20 Responden variabel Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Ajinomoto Jakarta

Dapat diketahui dari hasil 20 responden karyawan PT. Ajinomoto Jakarta yang paling dominan bermasalah terkait dengan motivasi kerja sebanyak 7 orang responden (35%) karyawan menyatakan kurangnya semangat bekerja karena ditengah wabah pandemic COVID-19 ini terjadi keterbatasan kegiatan sales promotion yang menyulitkan mitra untuk bekerjasama sehingga *omzet* penjualan menurun. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Teamwork* Terhadap *Work Engagement* Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Ajinomoto Jakarta)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah yang terjadi pada penelitian ini. Masalah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian dari pimpinan yang menyebabkan lingkungan kerja menimbulkan permasalahan antar rekan kerja.
2. Terdapat karyawan yang kurang memiliki rasa sikap profesional sehingga karyawan tidak konsisten terhadap pekerjaannya.
3. Kurangnya hubungan kerja sama dan komunikasi antar karyawan yang kuat sehingga menghambat pekerjaan yang akan diselesaikan.

4. Menurunnya rasa motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai belum maksimal.
5. Lemahnya keterikatan karyawan pada pekerjaannya sehingga karyawan merasa tidak semangat dan tidak percaya pada kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan suatu pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil dari pra survey ditemukan permasalahan yang ada di PT. Ajinomoto Indonesia. Namun peneliti hanya mengambil permasalahan – permasalahan yang paling dominan antara lain Lingkungan Kerja (X_1), *Teamwork* (X_2), Motivasi Kerja (Z) dan *Work Engagement* (Y) di PT. Ajinomoto Jakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *work engagement* di PT. Ajinomoto Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *teamwork* terhadap *work engagement* di PT. Ajinomoto Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *work engagement* di PT. Ajinomoto Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Ajinomoto Jakarta?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung *teamwork* terhadap motivasi kerja di PT. Ajinomoto Jakarta?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja di PT. Ajinomoto Jakarta?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *teamwork* terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja di PT. Ajinomoto Jakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *work engagement* di PT. Ajinomoto Jakarta.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung *teamwork* terhadap *work engagement* di PT. Ajinomoto Jakarta.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *work engagement* di PT. Ajinomoto Jakarta.

4. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Ajinomoto Jakarta.
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung *teamwork* terhadap motivasi kerja di PT. Ajinomoto Jakarta.
6. Untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja di PT. Ajinomoto Jakarta.
7. Untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung *teamwork* terhadap *work engagement* melalui motivasi kerja di PT. Ajinomoto Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui pengaruh apa saja yang terjadi pada karyawan di PT. Ajinomoto Jakarta guna meningkatnya hasil kerja yang baik.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan menambah ilmu, wawasan serta pengetahuan peneliti khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan *work engagement* melalui motivasi kerja.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian berikutnya dengan variabel yang sejenis.