

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya, seperti modal dan material. Perusahaan juga membutuhkan Sumber Daya Manusia yaitu para karyawan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena sumber daya manusia menjadi satu diantara sebab kunci guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki efektivitas kerja tinggi merupakan salah satu cara perusahaan dalam upaya meningkatkan keberhasilan dan produktivitasnya.

Peran sumber daya manusia sangatlah penting bagi keberlangsungan perusahaan. Di mana pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan fondasi awal bagi perusahaan dalam membantu merealisasikan program dan tujuan perusahaan agar dapat tercapai dengan optimal. Salah satu sumber daya manusia yang utama diperusahaan terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja dapat mempengaruhi lingkungan kerja terhadap karyawan dimana seseorang karyawan memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaannya.

*Keterikatan kerja* itu tidak tampak ke permukaan, namun bila tidak diperhatikan oleh pimpinan perusahaan maupun para atasan langsung dari karyawan akan merugikan perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Masalah keterikatan karyawan lebih dipicu lagi manakala para karyawan berhadapan dengan lingkungan kerja dalam hal ini rekan kerja atau bahkan pimpinan yang kurang peduli terhadap sesama karyawan (Tyas & Nurhasanah, 2019).

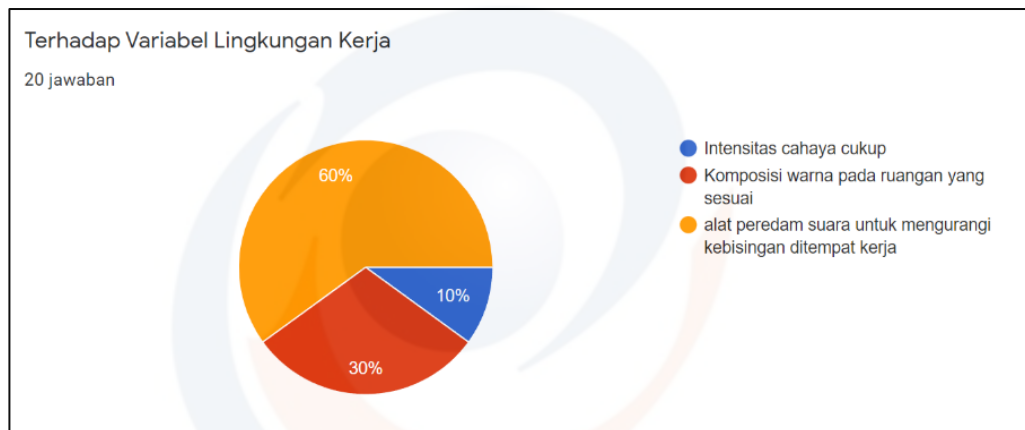
Keterikatan kerja yang terdapat pada karyawan PT. Duta Nichirindo Pratama belum dapat didefinisikan keterikatan yang kuat karena karyawan kurang merasa terikat pada tingkatan kinerja yang dicapai. Permasalahan pada keterikatan kerja karyawan di PT. Duta Nichirindo Pratama dapat memberikan hasil maksimal apabila lingkungan kerja dan *Self Efficacy* sehingga menciptakan hubungan yang baik.

*Self Efficacy* yang ada di PT. Duta Nichirindo Pratama mereka ada keinginan untuk maju, kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan, namun karena sudah merasa jenuh akan pekerjaan akhirnya mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya kurang, sehingga penerapan budaya organisasi di PT. Duta Nichirindo Pratama yang terkait dengan berbasis sistem belum terlaksana dengan maksimal. Problem yang terjadi kalau sebelumnya karyawan lama dia memberi pengetahuan akan pekerjaan terhadap karyawan baru, namun saat ini justru karyawan baru yang mempunyai kemampuan untuk bidang

tertentu mereka tidak mau atau enggan memberi pengetahuan kepada karyawan lama.

*Lingkungan kerja* meliputi *system* kerja, disain pekerjaan, kondisi kerjadan hubungan kerja antara karyawan maupun hubungan kerja dengan pimpinan (Tyas & Nurhasanah, 2019). permasalahan yang terjadi terkait Lingkungan kerja di PT. Duta Nichirindo Pratama yaitu kurangnya penerangan atau cahaya, kebisingan lingkungan kerja adanya karyawan bekerja individu tanpa mau berkordinasi.

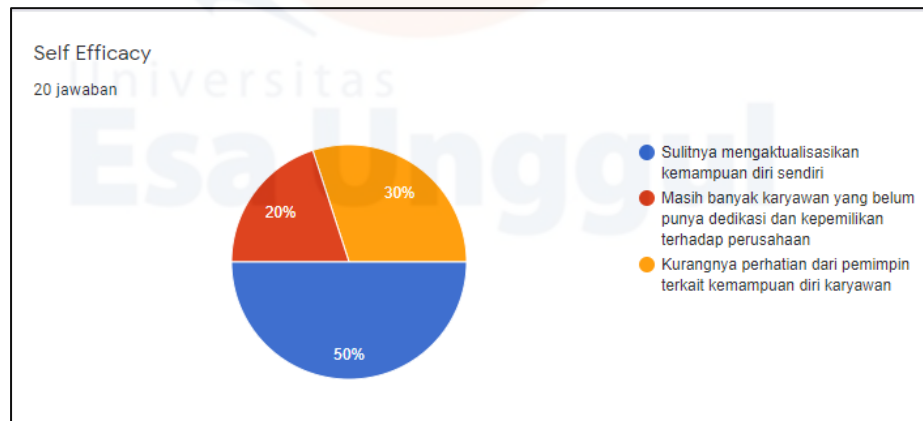
Penulis melakukan survey pendahuluan kepada 20 karyawan PT. Duta Nichirindo Pratama untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terkait dengan lingkungan kerja dan *Self Efficacy* di PT. Duta Nichirindo Pratama. Oleh sebab itu dapat diperjelas dengan hasil tabulasi pra *survey*, sebagai berikut :



Sumber : Data hasil pra *survey* diolah peneliti,2021

**Gambar 1.1 Hasil Pra survey berdasarkan indikator intensitas cahaya, komposisi warna pada ruangan, kebisingan tempat kerja**

Dapat dilihat pada gambar 1.1 Hasil prasurvey berdasarkan indikator intensitas cahaya, komposisi warna pada ruangan, kebisingan tempat kerja, dimana dari 20 responden karyawan PT. Duta Nichirindo Pratama sebanyak 12(60%) menyatakan merasa intensitas cahaya ditempat kerja sudah cukup baik, sebanyak 6 (30%) responden menyatakan komposisi warna pada ruangan yang sudah sesuai. Dan sebanyak 2 (10%) responden menyatakan alat peredam suara yang ada dapat mengurangi kebisingan ditempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih indikator intensitas cahaya yang dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang baik.



Sumber : Data hasil pra survey diolah peneliti,2021

**Gambar 1.2 Hasil pra survey berdasarkan indikator sulit mengaktualisasikan kemampuan diri sendiri, masih banyak karyawan yang belum punya desikasi dan kepemilikan terhadap perusahaan, kurangnya perhatian dari pimpinan terkait kemampuan dari karyawan**

Dapat dilihat pada gambar 1.2 Hasil prasurvey berdasarkan indikator sulit mengaktualisasikan kemampuan diri sendiri, masih banyak karyawan yang belum punya desikasi dan kepemilikan terhadap perusahaan, kurangnya perhatian dari pimpinan terkait kemampuan dari karyawan dimana dari 20 responden karyawan PT. Duta Nichirindo Pratama sebanyak 10 (50%) sulit mengaktualisasikan kemampuan diri sendiri, sebanyak 6 (30%) responden kurangnya perhatian dari pimpinan terkait kemampuan dari karyawan. Dan sebanyak 4 (20%) responden menyatakan masih banyak karyawan yang belum punya desikasi dan kepemilikan terhadap perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih indikator berbagi %)sulit mengaktualisasikan kemampuan diri sendiri sebagai indikator yang paling berpengaruh terhadap variabel *Self Efficacy*.

## 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 seperti penerangan cahaya, kebisingan dan antar rekan kerja.
2. Kurangnya kesadaran manusia terhadap *Self Efficacy* sehingga menimbulkan banyak permasalahan kerja bagi karyawan.
3. 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 pra survey ditemukan permasalahan yang ada di PT. Duta Nichirindo Pratama. Namun penelitian hanya mengambil permasalahan – permasalahan yang paling dominan antara lain Lingkungan kerja ( $X_1$ ), *Self Efficacy* (Z), *Work Engagement* (Y)

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung signifikan lingkungan kerja terhadap *work engagement* di PT. Duta Nichirindo Pratama?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung signifikan *Self Efficacy* terhadap *work engagement* di PT. Duta Nichirindo Pratama?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap *work engagement* melalui *Self Efficacy* di PT. Duta Nichirindo Pratama?

### 1.5 Tujuan Penulisan

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

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *work engagement* di PT. Duta Nichirindo Pratama
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap *work engagement* di PT. Duta Nichirindo Pratama
3. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui *Self Efficacy* terhadap *work engagement*

### 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. Duta Nichirindo Pratama guna meningkatnya hasil kerja yang baik.
2. Bagi Peneliti  
Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan penambahan ilmu, wawasan serta pengetahuan peneliti khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan *work engagement* melalui *Self Efficacy*.
3. Bagi Pembaca

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

4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi peneliti berikut yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama yaitu, pengaruh lingkungan kerjaterhadap keterikatan kerja melalui *Self Efficacy*.