

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang ditandai dengan teknologi yang semakin canggih, informasi yang mudah diakses dan pengetahuan masyarakat yang semakin meningkat, ilmu pengetahuan juga akan dimajukan dalam setiap langkah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi tentunya akan berusaha untuk mendukung karir dan akan berusaha untuk menempatkan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pekerja pada suatu bidang sesuai dengan keahliannya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dan dicapai secara optimal.

Bagi sebuah organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama (*human capital*). Dengan menerapkan sumber daya manusia yang baik, maka akan tercipta sumber daya manusia dan organisasi yang berkinerja tinggi. Salah satu indikator kinerja utama atau *Key Performance Indicator* (KPI) dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang banyak digunakan saat ini untuk mengevaluasi efektivitas organisasi modern dalam mengelola sumber daya manusianya adalah melalui tingkat *employee engagement* (keterkaitan karyawan kepada suatu organisasi maupun pekerjaannya). Konsep *employee engagement* tidak banyak diketahui, tetapi para ahli percaya itu jauh lebih penting dan strategis daripada konsep kepuasan kerja.

Employee engagement merupakan bentuk motivasi yang terkait dengan keadaan psikologis yang positif, puas diri, dan bergantung pada pekerjaan (Wijaya, 2022). *Employee engagement* merupakan sejauh mana seorang karyawan dapat berpartisipasi penuh dalam pekerjaan dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan yang terbaik dan mengekspresikan diri mereka secara fisik dan emosional terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terlibat akan menampilkan emosi positif, optimisme, energik, fokus dan dedikasi total terhadap kinerja mereka (Kosim *et al.*, 2023).

Karyawan yang merasa *engage* akan menunjukkan pola pikir yang positif berbasis kerja yang ditandai dengan antusiasme yang dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk melakukan kesalahan dalam bekerja, terutama karyawan yang memiliki rasa *engage* terhadap pekerjaannya akan lebih siap untuk mempelajari pengetahuan baru dan hal-hal baru sehingga karyawan yang terlibat dapat memperoleh inovasi dan keterampilan melalui pencapaian tingkat keberhasilan dan kinerja yang tinggi ditempat kerja. Untuk mengukur tingkat *employee engagement* terdapat tiga indikator yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Semangat (*vigor*) diekspresikan dalam kemauan, semangat, dan antusias untuk berusaha dengan bersungguh-sungguh sebelum menghadapi kesulitan pekerjaan. Dedikasi (*dedication*) mengacu pada semangat, antusias, dan kebanggaan karyawan dalam pekerjaannya. Penyerapan (*absorption*) digambarkan dengan perilaku karyawan yang begitu fokus dan peduli sehingga sulit untuk meninggalkan pekerjaannya (Kosim *et al.*, 2023). Karyawan lebih serius dalam

bekerja, bahkan terkesan lupa bahwa waktu berlalu dengan sangat cepat bahkan cukup lama (Umihastanti and Frianto, 2022).

Employee engagement menggambarkan kemampuan untuk memberikan lebih dari yang seharusnya, dan oleh karena itu, karyawan yang terlibat adalah karyawan yang lebih produktif daripada yang lain. Karyawan yang sangat terlibat sering digambarkan memiliki antusiasme, energi, dan loyalitas yang tinggi, serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi. *Employee engagement* adalah tentang bagaimana mencapai tujuan strategis perusahaan dengan menciptakan sumber daya manusia yang tumbuh dan semua tingkatan mulai dari karyawan dan eksekutif, sepenuhnya aktif dalam bekerja sehingga dapat memberikan yang terbaik (Febriansyah *et al.*, 2020).

Employee engagement sangat penting didalam perusahaan PT. Semen Baturaja Palembang karena *employee engagement* merupakan kekuatan pendorong yang terlibat menunjukkan hubungan yang optimis, fokus dan holistik dengan kinerjanya. Karyawan merasa terlibat mengarah pada berfikir positif, semangat kemampuan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja. Terdapat fenomena pada PT. Semen Baturaja Palembang bawasannya *employee engagement* perlu ditingkatkan lagi, dapat dilihat dari minat dan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya.

Kepuasan kerja merupakan cara individu merasa tentang pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu terhadap berbagai aspek yang hadir dalam pekerjaan. Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dimana karyawan merasakan pekerjaan mereka”. Perasaan ini mencerminkan penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional karyawan ketika ada atau tidak adanya titik temu antara nilai balas jasa karyawan perusahaan/ organisasi dengan tingkat balas jasa yang diinginkan oleh karyawan (Nurhasanah *et al.*, 2022).

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan didukung atau tidak didukung ditempat kerja. Kepuasan kerja sebagai pikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yaitu sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terdapat titik temu antara segala sesuatu berupa pelayanan yang diberikan oleh pekerja dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, segala sesuatu yang ditawarkan perusahaan karyawannya memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat kepuasan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana seseorang bereaksi terhadap pekerjaannya. Artinya, kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaan, puas atau tidaknya merupakan hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pekerjaan itu membutuhkan interaksi dengan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, dan mematuhi standar (Sutrisno, 2022).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini memberikan

dampak positif bagi karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditemuinya dilingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang bahagia atau positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang terikat (*engaged*) lebih cenderung puas daripada tidak puas dengan pekerjaan mereka, dengan kepuasan kerja menjadi antecedent *engagement*. Ini telah terbukti terkait dengan sikap dan perilaku karyawan. Hal ini berhubungan positif dengan komitmen organisasi, komitmen kerja, perilaku kewargaan organisasi, dan kesehatan mental (Yulia Erfeni *et al.*, 2022). Terapat fenomena pada PT. Semen Baturaja Palembang bawasannya perlu ditingkatkan lagi karena, masih ada karyawan yang belum merasa puas atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan penempatan dan tidak sesuai dengan bidang keahliannya, seperti bidang keuangan ditempatkan dibidang operasi sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan mempengaruhi kepuasan kerja dalam menghadapi pekerjaannya.

Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk berprestasi dengan baik dan berdasarkan hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Tjahyanti dan Chairunnisa, 2021). Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam kinerja pekerjaan mereka dan sangat penting bagi karyawan untuk mencapai hasil yang konsisten dengan strategi bisnis organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan karyawan untuk menerapkan keahliannya pada lingkungan kerja. Kompetensi juga dapat dikonseptualisasikan sebagai pembelajaran kolektif, keterampilan dan teknologi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi

organisasi. Kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan, perilaku, pengetahuan dan kemampuan yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif, dan kompetensi yang secara akurat menggambarkan bagaimana seorang karyawan melakukan dan berhasil ditempat kerja (Dedi Rianto Rahadi, 2021).

Kompetensi mempunyai peranan utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Dalam hal ini kompetensi merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Terdapat fenomena pada kompetensi di PT. Semen Baturaja Palembang mengenai pendidikan dan pelatihan pada karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan

Jabatan	Jumlah	Materi Diklat	tahun
Specialist SMA	8	Tanggap darurat bencana pengoperasian	2018
Specialist D3	3	Tanggap darurat bencana Materi dasar welding	2018
Manager	2	Tanggap darurat bencana	2019
Junior manager	10	Tanggap darurat bencana	2019
Senior manager	1	Pengoperasian coral system	2020

Dari fenomena diatas kompetensi di PT. Semen Baturaja Palembang bawasannya masih kurang, hal ini dapat dilihat dari pendidikan dan pelatihan karyawan dan masih banyak karyawan yang belum mengikuti pelatihan tersebut. Dan sebaiknya materi ditambahkan agar karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih berkompeten dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan seperangkat kondisi yang terjadi dalam kaitannya dengan hubungan ditempat kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antar rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan (Fauziyyah dan Rohyani, 2022). Sedarmayanti (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi dalam kaitannya dengan hubungan ditempat kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Menurut Setiana (2019), lingkungan kerja non fisik adalah sekumpulan situasi yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan ditempat kerja, baik dengan atasan atau rekan kerja dan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja psikologis yang diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan aspek psikologis lingkungan kerja, antara lain, rasa aman karyawan, loyalitas karyawan, (antara manajer dengan bawahan, antara bawahan dengan pimpinan, antar rekan kerja suasana pekerjaan/ lingkungan non fisik yang mendorong persaingan sehat dan saling menghormati, memperkuat *employee engagement* di perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian dari Kamanja et al. (2019) tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat fenomena

pada PT. Semen Baturaja Palembang bawasannya masih kurang, hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan sesama rekan kerjanya kurang baik atau kurangnya interaksi sesama rekan kerja hal ini dapat mempengaruhi kreativitas kerja karyawan lainnya serta dapat menghambat pekerjaan.

PT. Semen Baturaja (Persero) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada industri semen. Pabriknya terletak pada tiga lokasi, yaitu Palembang (Site Palembang), Baturaja (Site Baturaja), Panjang-Lampung (Site Panjang). Dari struktur organisasinya, PT. Semen Baturaja ini banyak terdiri dari unit-unit kerja yang mendukung manajemen dalam menjalankan organisasi perusahaan. Dari masing-masing unit kerja itupun tentunya lingkungan kerjanya akan berbeda-beda, seperti keharmonisan antar atasan dan bawahan, antar sesama rekan kerja, beban kerja, stres kerja, dan lain-lain. Mengingat pentingnya *employee engagement* bagi keberhasilan suatu organisasi, dimana lingkungan kerja non fisik, kompetensi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, serta masih sangat terbatasnya penelitian yang meneliti tentang *employee engagement*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dan ingin mengetahui sejauh manapengaruh variabel lingkungan kerja non fisik, kompetensi terhadap *employee engagement* dimediasi oleh kepuasan kerja. Peneliti memilih objek di PT. Semen Baturaja Palembang karena terdapat permasalahan yang sesuai dengan judul peneliti seperti kompetensi yang masih kurang, hal ini dapat dilihat dari pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas yang belum maksimal, seperti kurangnya pengetahuan karyawan disebabkan banyak karyawan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan kurangnya materi yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik, Kompetensi Terhadap *Employee Engagement* Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Baturaja Palembang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Baturaja Palembang?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Semen Baturaja Palembang?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap terhadap *employee engagement* pada PT. Semen Baturaja Palembang?
5. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *employee engagement* dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Semen Baturaja Palembang?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *employee engagement* dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Semen Baturaja Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung dari lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Baturaja Palembang.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT. Semen Baturaja Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *employee engagement* pada PT. Semen Baturaja Palembang.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap *employee engagement* pada PT. Semen Baturaja Palembang.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *employee engagement* dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Semen Baturaja Palembang.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap *employee engagement* dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Semen Baturaja Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah lingkungan kerja non fisik, kompetensi, *employee engagement* dan kepuasan kerja. Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan didalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi para manajer perusahaan dalam menyusun strategi bisnis yang tepat, Khususnya dalam meningkatkan *employee engagement*.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi para akademisi serta dapat menjadi bahan kajian teoritis dan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak terlalu luas, maka peneliti hanya akan membahas tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompetensi terhadap *employee engagement* dimediasi oleh kepuasan kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci untuk mempermudah pembahasan materi dari skripsi ini. Penulis akan menjabarkan dalam lima bab yang diuraikan antara lain.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tujuan pustaka ialah landasan dalam pembahasan suatu permasalahan. Dalam bab ini penulis menggunakan teori yang

diambil dari literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi data dan metode yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan pembahasan mengenai penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan secara singkat dan tepat dari pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN