

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal bagi suatu perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang disebut dengan pekerja, tenaga kerja, atau personil dari suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam jalannya suatu organisasi dan pengambilan keputusan merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Marjuni, 2015:2)

Sumber daya manusia perlu dikelola dan dibina agar mereka puas dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mampu berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu unit kerja dalam melaksanakan tugas serta fungsi sangat berhubungan erat dengan pelaku organisasi. Dengan kata lain, sumber daya manusia berperan strategis sebagai penentu berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi

Kinerja sendiri merupakan kondisi yang harus dikonfirmasi kepada pihak tertentu, yang fungsinya adalah mengetahui tingkat kinerja suatu instansi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. (Rismawati dan Mattalata, 2018:2). Oleh sebab itu, perusahaan mengharapkan kinerja yang maksimal dan membutuhkan pengelolaan dan penanganan yang tepat agar kinerja hasil karyawan dapat meningkat sesuai dengan tujuan organisasi. Namun, pada kenyataan tidak sesuai dengan apa yang ada di Koperasi Karyawan PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya, sehingga muncul masalah yakni kinerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh

beberapa faktor diantaranya adalah kemampuan diri (*Self-efficacy*), keterikatan karyawan (*Employee engagement*), dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas efektivitas kerja pegawai. Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (1999:183) dalam Prihantoro (2015:20), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Misalnya, hubungan antar karyawan, suasana kerja, fasilitas kerja karyawan dan lain-lain. Maka dari itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik meliputi tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan bersih, pertukaran udara baik, warna dan penerang yang cukup. Kondisi lingkungan bisa dikatakan baik apabila seseorang melaksanakan tugasnya dengan optimal, sehat, aman. Terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan dan sesama rekan kerja dalam lingkungan kerja merupakan suatu keefisienan dalam bekerja.

Hasil penelitian dari Putra, dkk (2013) diambil keterangan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Selain faktor lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor *Self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan diri sendiri dalam melakukan tugas untuk mencapai hasil tertentu. (Bandura, 1997 dalam Gufron & Rini, 2012). Tujuan *Self-efficacy* adalah untuk mengukur kemampuan seseorang dalam mengontrol situasi yang sulit serta yakin mampu mengatasi situasi yang merugikan. Individu *Self-efficacy* yang tinggi akan menghasilkan suatu kinerja yang lebih baik disebabkan individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan untuk memberikan kinerja atas aktivitas

dan perilaku dengan sukses. Ketika individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani secara efektif peristiwa yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat pada dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi stressor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mampu mengontrolnya.

Hasil penelitian dari Astuti dan Sulisty, (2017), disimpulkan bahwa semakin tinggi self-efficacy yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan mengeluarkan usaha yang cukup besar agar mereka dapat meraih kinerja yang tinggi.

Selain *Self-efficacy*, faktor lain yang menjadi peranan meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen dan keterikatan karyawan (*Employee engagement*). karyawan yang memiliki keterikatan mempunyai nilai lebih dari sekedar karyawan biasa yang puas dengan hasil yang itu-itu saja. Maka dari itu, karyawan harus berkomitmen pada suatu organisasi atau seseorang. Keterikatan merupakan sikap positif terhadap perusahaan membawa dampak positif nyata terhadap hasil yang diinginkan seperti kinerja, kepuasan dan loyalitas (Maarif, 2014:185).

Kemunculan *Employee engagement* sebagai upaya pengembangan dari konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi karyawan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan, menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim yang positif. Penyebab hal ini karena adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat bekerja, maka para karyawan akan memiliki antusiasme yang besar pula untuk bekerja. Keterikatan merupakan kemauan dari kemampuan

berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yakni pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya serta menggunakan segenap pikiran dan energinya untuk kerja lembur.

Hasil penelitian dari Handoyo & Setiawan, (2014) yaitu "*Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*" yang menyebutkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi. Karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan kualitas dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. (Ramadhan & Sembiring:2014).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh terhadap kinerja pada karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya*".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diketahui rumusan masalah yang dihadapi adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya?
2. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya?
3. Apakah *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya?

4. Apakah lingkungan kerja, *Self-efficacy*, dan *Employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, *Self-efficacy*, dan *Employee engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menguatkan teori tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, *Self-efficacy*, *Employee engagement* dan kinerja karyawan.
 - b. Menjadi bahan referensi atau bacaan, khususnya bagi pihak yang mengadakan penelitian sejenis.
2. Manfaat Praktis

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

 - a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca, mahasiswa, maupun semua kalangan yang membutuhkan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan Pengaruh Lingkungan kerja, *Self-efficacy*, dan *Employee engagement* terhadap Kinerja karyawan Koperasi Sampoerna Surabaya. Membantu pihak perusahaan untuk mengetahui bagian yang paling mempengaruhi karyawan dalam memperoleh kinerjanya.

- b. Bagi Koperasi Sampoerna Surabaya
 - 1) Membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
 - 2) Penelitian ini dapat menambah referensi dan wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, *Self-efficacy*, dan *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan Koperasi Sampoerna Surabaya.
- c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
 - 1) Bahwa penelitian yang dilakukan secara melembaga merupakan bentuk kepedulian dan keikutsertaan perguruan tinggi dalam membantu menyelesaikan masalah di dunia usaha.
 - 2) Penelitian ini bisa digunakan sebagai masukan akan kemampuan kelulusan perguruan tinggi yang saat ini dibutuhkan di dunia kerja, sehingga universitas bisa melakukan perbaikan dalam metode pembelajarannya agar sesuai dengan tuntutan dari dunia kerja, selain itu juga bisa digunakan sebagai referensi pengetahuan.