

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di abad ke-21, perubahan dalam bisnis mengalami perubahan yang sangat cepat dan kompleks. Perubahan tersebut memberikan dampak signifikan terhadap kelangsungan dunia usaha atas adanya perkembangan revolusi industri 4.0 yang harus dihadapi oleh masyarakat di seluruh dunia. Perkembangan teknologi serta perubahan lingkungan eksternal yang tidak terduga menjadikan dunia bisnis berjalan dinamis. Dengan pesatnya perkembangan zaman dan teknologi yang semakin canggih menciptakan perusahaan pesaing yang semakin bertambah sehingga sebuah persaingan di antara perusahaan tidak dapat dihindarkan. Perusahaan dan organisasi harus memiliki kemampuan dalam berkembang dan berlomba-lomba untuk mencari peluang yang menguntungkan. Selain itu perusahaan dapat beradaptasi dan mencapai produktivitas tinggi agar tetap dapat bersaing. Hal tersebut, baik dengan adanya perkembangan teknologi kian hari semakin pesat yang mempermudah kegiatan atau aktivitas manusia menjadi mudah terselesaikan dari bantuan teknologi berupa peralatan ciptaan manusia.

Di dalam sebuah persaingan, perusahaan dipaksa agar selalu dapat berinovasi dan aktif dalam meningkatkan sumber daya yang dapat bersaing dengan sumber daya perusahaan lain. Maka keberhasilan pada perusahaan atau organisasi terutama dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan sangat memastikan keberhasilan pencapaian dari tujuan organisasi.

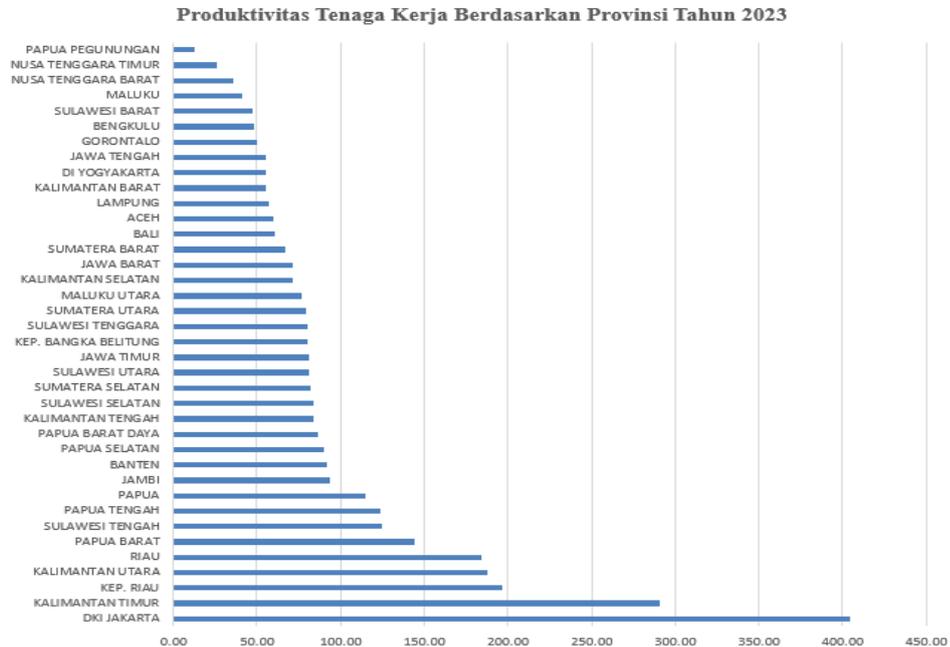
Upaya yang dilakukan setiap perusahaan tentu selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mengedepankan tercapainya tujuan dari suatu organisasi yang telah direncanakan. Dengan rangka menjaga keberlangsungan hidup suatu organisasi menjadi alasan perusahaan dapat meningkatkan daya saing dari semakin ketatnya persaingan antar perusahaan. Peran utama sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu sebagai penggerak kegiatan operasional suatu perusahaan. Dalam praktiknya, setiap individu memiliki tugas dan posisi yang sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang telah dimiliki. Meninjau pentingnya peran krusial sumber daya manusia dalam perusahaan, manajemen harus mampu mengatur dan memaksimalkan potensi secara efektif. Maka sumber daya manusia menjadi elemen vital yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Tidak adanya sumber daya manusia yang kompetitif, maka sebuah perusahaan atau organisasi dapat mengalami kemunduran sehingga pada akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing dalam persaingan bisnis. Kondisi tersebut mengharuskan Perusahaan untuk mengelola tenaga kerja dengan baik agar dapat membantu perusahaan menghindari kelebihan atau kekurangan tenaga kerja sehingga berpengaruh pada produktivitas. Tenaga kerja atau karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan sistem produksi. Dalam ekonomi modern, peran tenaga kerja sering dilihat sebagai salah satunya faktor produksi menjadi kunci untuk memiliki peran penting bagi pertumbuhan ekonomi dan perkembangan perusahaan. Saat menjalankan kegiatan produksi, perusahaan menerapkan atau menggunakan

tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi. Dalam proses produksi, karyawan atau tenaga kerja manusia memiliki tingkat kepentingan yang tinggi karena titik pokok suatu proses produksi terdapat pada sumber daya manusia yang dipekerjakan di suatu perusahaan tersebut.

Terdapat salah satunya ukuran keberhasilan usaha pada produktivitas adalah perbandingan nilai produksi (*output*) dengan nilai input sumber daya dan aktivitas yang digunakan dalam hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Payaman J.S. (2001: 141) dalam Fauzi (2019). Produktivitas juga menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan ekonomi dan bisnis, karena dapat membantu meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan meningkatkan profitabilitas. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang produktivitas perusahaan dan kemampuan untuk meningkatkannya merupakan komponen kunci dalam pengelolaan bisnis dan keberhasilan dalam berbagai sektor ekonomi. Setiap perusahaan akan secara berkala mencari strategi dan sistem yang dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya serta berprestasi yang mana hal tersebut merupakan salah satu capaian produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas karyawan adalah suatu penentuan untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam mengelola perusahaan. Semakin tinggi produktivitas karyawan perusahaan, maka akan semakin cepat perusahaan menjadi berkembang. Produktivitas kerja tentunya dilakukan oleh seluruh karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Gambar 1. 1 Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Provinsi Tahun 2023



Sumber : BPS, Sakernas Agustus 2023, diolah Pusdatik Kemnaker

Pada gambar tersebut merupakan data tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia pada 2023 bersumber dari Badan Pusat Statistik yang diolah Pusdatik Kemnaker kemudian divisualisasikan menggunakan Power BI. Selain itu, untuk mempermudah dan lebih menjelaskan lebih rinci mengenai data produktivitas di Indonesia maka dibuat diagram Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia Tahun 2023 bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia sebesar 87,96 juta rupiah/tenaga kerja. Dapat terlihat bahwa DKI Jakarta menempati posisi pertama dengan nilai produktivitas 404,7 juta rupiah/tenaga kerja. Sementara itu, Provinsi Jawa Timur menempati posisi ke-17 dengan angka produktivitas tenaga kerja sebesar 81,26 juta rupiah/tenaga kerja sedikit di bawah rata-rata nasional.

Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan produktivitas antar wilayah yang dapat menjadi fokus peningkatan di masa depan.

Kemajuan pada model dan lingkungan bisnis yang bergerak secara dinamis dengan didukung perkembangan teknologi dan ide-ide inovatif, menjadikan kontribusi modal intelektual atas produktivitas karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan. Menurut Bohlander et al., (2007:162) yang dikutip Larasati (2024) menyatakan bahwa produktivitas karyawan berhubungan erat dengan keterlibatan karyawan yang merupakan sebuah kombinasi kemampuan karyawan itu sendiri dimana karyawan termotivasi dengan pekerjaannya, lingkungan kerja dari karyawan tersebut yang cukup nyaman, teknologi yang mereka gunakan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja dengan mengikutsertakan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan mereka melalui penerapan kualitas lingkungan pekerjaan mereka. Produktivitas karyawan menjadi aspek kunci yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Produktivitas sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan guna mengetahui besaran *output* yang dihasilkan dan besaran input yang secara hemat telah berhasil dicapai. Kuatnya sumber daya manusia dalam perusahaan tentunya akan mempengaruhi *employee engagement* sebagai peran keterlibatan karyawan pada suatu perusahaan.

Al-Mimbar & Fauzan, (2024:367) menyatakan bahwa Keterlibatan Karyawan dapat mencakup kemampuan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi. Karyawan yang telah terlibat cenderung lebih produktif, loyal, dan terikat. Kompetensi akan relevan kepada kepercayaan diri mereka terlibat

dalam suatu pekerjaan. Dengan keyakinan diri yang kuat dapat menjadi motivasi intrinsik untuk karyawan dan merasa yakin untuk terlibat dan berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. *Employee engagement* atau keterlibatan karyawan merupakan penyumbang yang sangat besar bagi keberhasilan organisasi. Namun, tidak sejalan, dikarenakan beberapa negara berkembang dengan keterlibatan karyawan yang minim (Ayers, 2006:246 dalam Larasati, 2024). Bhuvanaiah & Raya, (2014:67) dalam Larasati, (2024) yang dikutip menyatakan bahwa 13% karyawan di lebih dari 100 negara yang merasa terlibat ditempat kerja mereka. Mereka yang terlibat akan bersedia mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaan mereka. Taleo Research, (2009) dalam Larasati (2024) juga menemukan bahwa 38% keterlibatan karyawan yang tinggi akan cenderung memiliki produktivitas diatas rata-rata bahkan lebih dari rata-rata. Maka kesadaran akan adanya perilaku *employee engagement* menjadi penting dalam organisasi karena keberhasilan Perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan dengan meningkatnya *employee engagement*.

Selain penelitian yang disebutkan di atas, terdapat beberapa survei juga dilakukan untuk melihat kondisi *employee engagement* yang dikemukakan oleh Gallup bahwa organisasi dengan karyawan yang sangat terlibat melihat perbedaan dalam produktivitas lebih tinggi sebesar 18%. Gallup melakukan survei di U.S untuk mengukur kondisi *employee engagement*. Hasil dari survei secara global menunjukkan peningkatan *employee engagement* sebesar 2% pada 2022 menjadi 23%. Kemudian survei selanjutnya pada tahun 2023 sebesar

23 % tetap stabil. Gallup juga melakukan survei negara-negara Asia Tenggara, hasil survei tersebut menunjukkan karyawan atau pekerja di Indonesia memiliki *employee engagement* sebesar 25%, mengalami kenaikan 2% dari rata-rata 3 tahun sebelumnya. Namun *employee engagement* pekerja Indonesia berada pada ranking 4 dimana lebih rendah dari Filipina Thailand, dan Laos (Gallup, 2024).

Tak hanya dari *employee engagement*, tetapi terdapat faktor lain yaitu beban kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Beban kerja karyawan adalah suatu faktor yang penting untuk mempengaruhi *work productivity* atau produktivitas kerja. Hal tersebut sama dengan suatu penelitian yang telah dilakukan oleh Asnora (2020) menunjukkan bahwa banyaknya beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. *Workload* atau beban kerja juga menjadi masalah penting yang harus diperhatikan bagi suatu organisasi karena hal ini bisa menjadi penentu baik atau turunnya produktivitas kerja. Beban kerja merupakan komitmen keharusan penyelesaian tugas-tugas pekerjaan beserta targetnya yang bisa menimbulkan rasa jenuh sehingga pekerja mengalami penurunan produktivitas kerja (Ariani et al., 2020).

Beban kerja setiap pekerja sering kali kurang berimbang dengan kesanggupan dan kemahiran yang dimiliki pekerja (Asnora, 2020). Beban kerja tersebut berkorelasi dengan jiwa dan raga yang selalu berkaitan. Beban kerja terdiri dari sekelompok elemen seperti lingkungan, komunitas, motivasi, dan faktor lain yang mempengaruhi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan (Chenarboo, 2022). Ketika pekerjaan yang dikerjakan mengalami

kesulitan dan estimasi waktu pengerjaan berkurang, maka menyebabkan beban kerja meningkat yang selanjutnya terjadi penurunan produktivitas karyawan. Pemimpin suatu organisasi atau pimpinan perusahaan dapat menghindari peristiwa tersebut dengan cara memberikan kenyamanan dan perbaikan kepada pekerja.

Selain beban kerja, perusahaan di berbagai sektor industri juga menghadapi tantangan besar akibat persaingan bisnis yang semakin ketat, yaitu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Banyak faktor yang memengaruhi produktivitas seseorang, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Semakin baiknya lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak positif pada produktivitas mereka (Lestary & Harmon, 2018 dalam Denta, 2024). Menurut Mangkunegara (2013) dalam Denta (2024), *work environment* atau lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja serta pencapaian produktivitas.

Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan berbagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa nyaman. Hal ini penting karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja secara positif dan produktif, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat mengarah pada kinerja yang negatif. Unsur-unsur dari lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerja, baik ke arah hasil positif maupun ke arah hasil negatif (Chandrasekar, 2011)

dalam Kusumastuti (2019). Lingkungan kerja yang buruk terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja, absensi, kelelahan dan fenomena depresi (Anasi, 2020). Lingkungan kerja menimbulkan terciptanya keterikatan atau suatu hubungan yang mengikat antar karyawan disekitarnya. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan ditetapkan oleh personalia dan pekerja pekerja yang handal. Kemahiran setiap pekerja suatu organisasi jika dikelola dengan maksimal maka akan semakin cepat suatu organisasi mencapai tujuannya.

PT Surya Steel Surabaya merupakan perusahaan industri yang aktif berdiri sejak tahun 2004 dan bergerak dalam kontruksi besi beton yang terletak di Jl. Raya Pakal, Kelurahan Pakal Kecamatan Pakal Kota Surabaya dan memiliki No. Izin SIUP 503/5987.A/436.6.11/2009. Kegiatan industri besi beton ini sangat bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan kontruksi regional dan nasional serta bagi masyarakat dalam hal ketenagakerjaan sehingga meningkatkan perekonomian sehingga secara otomatis memberikan kesempatan kerja bagi penduduk sekitar sesuai kebutuhan dan kemampuan Perusahaan. Program Pembangunan yang dilakukan pemerintah terutama sektor industri besi beton adalah meningkatkan permintaan barang/produk, terutama besi beton yang diolah atau yang berbahan baku dari biji besi, besi strip ataupun dari besi bekas (*waste iron*) untuk diolah menjadi produk barang jadi yang dapat disebut besi beton, selain untuk kebutuhan dalam penyerapan tenaga kerja. Bahan tersebut telah berkualitas dan telah dipilih perusahaan agar dapat menciptakan produk yang berkualitas. PT Surya Steel Surabaya sangat berfokus membuat material

baja dengan berbagai macam seri atau nama diantaranya SNI 6, SNI 7, dan SNI 8.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Surya Steel, maka ditemukannya pada perusahaan ini menghadapi tantangan besar atau permasalahan yaitu menurunnya produktivitas karyawan dari target produksi di setiap bulannya. Data produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari dengan membagi output dengan input dalam beberapa bulan. Makin rendah datanya menunjukkan produktivitas karyawan juga rendah. Hal ini dibuktikan dengan terdapat penurunan pencapaian produktivitas karyawan dari target dari PT Surya Steel pada setiap bulannya. Berikut ini merupakan data Pencapaian Produktivitas Karyawan PT Surya Steel Surabaya,

Tabel 1. 1 Pencapaian Produktivitas Karyawan PT Surya Steel
Periode Januari – September 2024

Bulan	Target Produksi (Tonase) /Bulan	Jumlah Produksi (Tonase) /Bulan	Realisasi Pencapaian Target
Januari	419,648	355,641	84.75%
Februari	419,648	302,770	72.15%
Maret	419,648	355,641	84.75%
April	419,648	175,301	41.77%
Mei	419,648	425,442	101.38%
Juni	419,648	448,527	106.88%
Juli	419,648	426,376	101.60%
Agustus	419,648	329,148	78.43%
September	419,648	468,373	111.61%
Rata-rata	419,648	365,247	87.04%

Sumber : PT Surya Steel Surabaya

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat ditinjau bahwa pencapaian produksi PT Surya Steel dari bulan Januari – September 2024 mengalami penurunan dari target produksi perusahaan yang telah ditentukan. Rendahnya produksi terjadi di bulan April, yaitu sebesar 175,301 kg dengan realisasi pencapaian sebesar 41,77 %. Rata-rata produksi yang dihasilkan dari bulan Januari – September yaitu sebesar 365,247 kg dengan realisasi pencapaian target sebesar 87,04 %. Maka dari pernyataan tersebut, produktivitas karyawan di PT Surya Steel Surabaya tergolong belum optimal. Hal tersebut tidak sesuai dengan harapan Perusahaan yang ingin seluruh karyawan dapat mencapai target produksi pada setiap bulannya dan produktivitas karyawan dalam Perusahaan tentunya tetap menjadi ukuran utama efisiensi serta efektivitas sumber daya manusia.

Menurunnya pencapaian produktivitas karyawan diduga disebabkan karena adanya kurang keterlibatan karyawan, beban kerja yang didapatkan, dan kurang nyaman dalam lingkungan kerja. Keterlibatan yang rendah sering kali muncul karena kurangnya komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan, kurangnya dukungan dari atasan, serta tidak adanya kesempatan untuk berkembang. Beban kerja yang berlebihan membuat tertekannya karyawan dan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang nyaman, baik dari segi fisik maupun sosial, dapat memengaruhi motivasi dan kesehatan mental karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan berbagai fenomena yang terjadi berkaitan dengan PT Surya Steel, maka peneliti memutuskan untuk membuat penelitian terkait pengaruh dari variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Surya Steel Surabaya dengan mengambil judul “**Pengaruh *Employee engagement*, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Surya Steel Surabaya**”

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjabaran dan uraian latar belakang permasalahan yang telah disusun di atas, sehingga peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut,

1. Apakah *employee engagement*, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Surya Steel Surabaya?
2. Apakah *employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Surya Steel Surabaya?
3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Surya Steel Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Surya Steel Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditentukan, terdapat beberapa tujuan penelitian yang disusun dalam rumusan masalah yang ada sebagai berikut,

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement*, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Surya Steel Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Surya Steel Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Surya Steel Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Surya Steel Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini diantaranya,

1. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dengan menambah wawasan, sumber referensi, memberikan ide, dan berkontribusi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terutama guna acuan bagi peneliti selanjutnya baik mahasiswa, pembaca, dan pihak lainnya yang mengambil topik dan fokus permasalahan sejenis.

2. Sebagai masukan bagi perusahaan untuk manajemen PT Surya Steel Surabaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperhatikan *employee engagement*, beban kerja, dan lingkungan kerja untuk menjadi dasar dalam menyusun strategi manajemen yang lebih efektif. Selain itu bagi pemerintah dan lembaga terkait, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik terutama di sektor manufaktur.