

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan global berdampak pada perubahan yang terjadi di dalam perusahaan, untuk dapat bertahan pada kondisi tersebut, perusahaan memerlukan dukungan sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang berperan penting dalam perkembangan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting didalam suatu perusahaan. Berhasil dan tidaknya tujuan perusahaan tergantung dari hasil kinerja karyawan pada perusahaan karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan, sehingga perusahaan perlu memiliki karyawan unggul untuk bersaing dengan perusahaan lain dan dapat mengikuti zaman.

Bekerja di dalam islam dianggap sebagai salah satu bentuk ibadah kepada Allah swt. Oleh sebab itu, islam sangat menjunjung tinggi bekerja dan mewajibkan kepada umatnya untuk senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh dan baik sehingga tercapai kesejahteraan dan kepuasan dalam bekerja seperti dalam surat At-Taubat ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan*

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

(Q.S At-Taubah : 105). Dengan memperhatikan ayat dalam Al-qur'an tersebut, diharapkan karyawan dapat memahami dan mengaplikasikannya dalam pekerjaannya demi memajukan perusahaan.

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi, baik dalam diri karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan (Meutia & Husada, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja dan keterlibatan kerja yang baik bisa menjadikan perusahaan semakin maju dan berkembang, sehingga dapat bersaing dengan menghadapi segala perubahan yang terjadi di masa depan pada suatu perusahaan, kondisi *Work Environment* juga mempengaruhi kondisi kinerja dan keterlibatan kerja pada karyawan. Dengan memperhatikan atau menciptakan kondisi tempat karyawan bekerja dengan memberikan dukungan fasilitas yang lengkap, keamanan dan kenyamanan, hal tersebut mampu menumbuhkan rasa motivasi dan memberikan pengaruh terhadap semangat bekerja karyawan. *Work Environment* yang baik dan juga menyenangkan bisa memacu dan juga bisa meningkatkan motivasi pada karyawan dan tingkat *Work Engagement* pada sebuah perusahaan.

Untuk mencapai *Work Engagement* pada karyawan diperusahaan, seorang karyawan perlu memiliki sifat keyakinan diri atau biasa dikenal dengan *Self Efficacy*. Seorang karyawan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan harus mempunyai keyakinan bahwa dirinya dapat menyelesaikan dengan kemampuan yang dimilikinya. *Self Efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat karyawan bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Seorang karyawan haruslah memiliki cara penilaian diri yang baik dan memahami kemampuan dan keyakinan yang dia miliki, seorang karyawan sangat membutuhkan *Self Efficacy* dalam dirinya, karena *Self Efficacy* dapat meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, sehingga perusahaan berjalan secara optimal dan *Work Engagement* pada karyawan akan meningkat.

Self Efficacy menurut Bandura (1997) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self Efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Bandura dan Hall, (2018) mengatakan, efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik.

Self Efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self Efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, *Self Efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan juga mempunyai kinerja yang tinggi.

Schaufel. (2016) mengatakan *Employee Engagement* merupakan keadaan di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta. *Employee Engagement* adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. *Employee Engagement* melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

Tingkat *Employee Engagement* pada perusahaan merupakan hal yang penting karena employee engagement menjadi sarana penyelarasan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi. Melalui *Employee Engagement*, perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan memiliki rasa bangga dan

rasa memiliki terhadap perusahaan, mengetahui apakah karyawan memiliki keinginan untuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap perusahaan, (Narissa, 2008).

Kesadaran akan adanya perilaku *Employee Engagement* menjadi penting dalam organisasi karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan melalui peningkatan *Self Efficacy*, dan *Work Environment* terhadap *employee engagement*. Untuk menghadapi tantangan tersebut, penelitian ini berfokus pada bagaimana cara meningkatkan *Employee Engagement* dari segi perspektif *Self Efficacy* dan *Work Environment* yang diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam mengambil langkah yang tepat untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan perusahaannya.

PT. National Champignon adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi jamur segar dan olahan jamur. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2005 dan berkantor pusat di Jakarta, Indonesia. Sebagai perusahaan yang berfokus pada jamur, PT. National Champignon memiliki misi untuk menyediakan produk jamur berkualitas tinggi dan sehat kepada masyarakat. Perusahaan ini juga bertujuan untuk mempromosikan keuntungan kesehatan dari konsumsi jamur dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang manfaat jamur. Produk jamur yang berkualitas tinggi tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penelitian ini berusaha memahami faktor-faktor yang memungkinkan dapat meningkatkan kinerja karyawan,

terutama dari faktor personal karyawan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *Self Efficacy* dan *Work Environment* pada karyawan PT. National Champignon terhadap *Employee Engagement* dengan judul penelitian **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Environment* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. National Champignon Wonosobo”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. National Champignon?
2. Apakah *Work Environment* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. National Champignon?
3. Apakah *Self Efficacy* dan *Work Environment* berpengaruh secara simultan terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. National Champignon?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan positif *Self Efficacy* terhadap *Employee Engagement* Karyawan PT. National Champignon Wonosobo
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan dan positif *Work Environment* terhadap *Employee Engagement* Karyawan PT. National Champignon Wonosobo
3. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Environment* secara simultan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan PT. National Champignon Wonosobo

D. Batasan Masalah

PT. National Champignon memiliki dua lokasi pabrik yang berbeda, yaitu pabrik pengolahan makanan yang berlokasi di Wonosobo dan pabrik produksi bahan makanan yang berlokasi di Batur, Banjarnegara. Penelitian ini di lakukan di PT. National Champignon Kalianget, Wonosobo.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan hasil bagi PT. National Champignon sehingga dapat berguna untuk memecahkan masalah-masalah terkait *Self Efficacy* dan *Work Environment* terhadap *Employee*

Engagement pada karyawan PT. National Cahmpignon serta menambah pengetahuan bagi pembelajaran.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini adalah diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan perbandingan penelitian- penelitian lainnya ataupun serupa tentang *Self Efficacy* dan *Work Environment* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT. National Cahmpignon.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian dapat digunakan oleh pimpinan PT. National Champignon dalam mengelola *Employee Engagement* karyawan dari perspektif *Self Efficacy* dan *Work Environment*. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pertimbangan pengambilan keputusan untuk membuat strategi dan kebijakan dalam meningkatkan *Employee Engagement* dari karyawan perusahaan