

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi mengakibatkan semakin terbukanya iklim persaingan dalam semua bidang. Utamanya dalam bisnis, tuntutan organisasi untuk selalu berkompetisi akan semakin tinggi. Jika dahulu hanya bersaing secara nasional, saat ini harus bersaing dalam pasar global. Perkembangan globalisasi ini juga membuat konsumen semakin beragam dan selalu berubah, sehingga organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang ada (Sinarmoyo, 2014). Salah satu cara adalah dengan mengembangkan, meningkatkan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki semaksimal mungkin.

Bertolak belakang dengan era globalisasi yang menuntut organisasi untuk mengembangkan dan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki semaksimal mungkin. Rahmatullah (2014) menyebutkan bahwa saat ini organisasi tengah mengalami kelangkaan sumber daya yang berkualitas dan kompeten dimana persaingan terus meningkat. Hal tersebut menyebabkan organisasi mengelola SDM dengan efektif.

Menurut Sugiarto pada SWA 2015 bahwa ada beberapa hal yang tengah menjadi masalah dalam pengelolaan SDM saat ini, diantaranya yaitu keterlekatan karyawan atau *work engagement*. Oleh karena itu saat ini organisasi menjadi tertarik terhadap *work engagement*, sejak bukti

penelitian menunjukkan karyawan yang engage berkinerja lebih baik (Demerouti dan Cropanzo, 2010; Christian, Garza and Slaughter, 2011). Bakker dan Deshpande (2010) menyatakan bahwa engagement adalah perasaan kerja perilaku positif kerja yang dihubungkan dengan pengalaman yang mengandung tiga dimensi yaitu : energetik (*vigor*), afektif (*dedication*) dan dimensi kognitif (*absorption*). Vigor dikaitkan dengan energi yang tinggi ketika melakukan pekerjaan. Dedikasi dikaitkan dengan secara kuat terlibat dalam suatu pekerjaan dan merasa terpengaruhi, antusias dan tertantang. Absorption dikaitkan dengan konsentrasi dan merasa senang dengan pekerjaannya. Bakker dan Deshpande (2010) menyatakan sehingga karyawan yang engage akan memiliki keaktifan yang tinggi dan antusias dalam bekerja yang dicerminkan oleh produktivitas yang meningkat.

Christian et al., (2011) menyatakan bahwa work engagement dapat ditimbulkan oleh beberapa hal, antara lain: job satisfaction, job involvement, dan organisasional commitment. Selain faktor-faktor tersebut, umumnya ada dua hal yang mempengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal umumnya dikenal sebagai faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang paling umum kita ketahui adalah lingkungan kerja. Lingkungan internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, hal ini biasanya lebih berbentuk personal seperti konflik-keluarga. Kedua variabel ini menjadi faktor penting bagi karyawan pada umumnya, terutama beberapa pekerja secara spesifik, seperti pekerjaan sales.

Pekerjaan sales memiliki beban kerja yang cukup tinggi, bahkan beberapa perusahaan memberikan waktu kerja lebih daripada waktu standar pekerja. Karena pada umumnya sales ukuran kinerjanya terletak pada omset atau hasil penjualan. Sehingga tidak jarang beberapa karyawan yang bekerja di bidang sales menggunakan sebagian waktunya terutama waktu pribadinya untuk mencapai target penjualan. Seperti yang dijelaskan oleh Bapak Audi

Permana di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia selaku General Manager Divisi Marketing bahwa pada umumnya waktu untuk sales itu fleksibel dan tetapi yang terpenting mampu mencapai target penjualan, bahkan ada yang sampai lembur dan menginap di kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja menurut John Rafianto adalah sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan sehingga semangat kerja diperusahaan dapat berjalan secara optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut tentunya lingkungan kerja juga harus diperhatikan, sebab lingkungan kerja yang kurang baik dapat berpengaruh juga terhadap semangat para karyawan dalam perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau diciptakan apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja (Nurhasanah, 2010). Pendapat ini pun didukung oleh penelitian dari rahmawati (2015) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan terhadap work engagement.

Konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) dikarenakan tidak adanya toleransi jam kerja kepada karyawan yang telah berkeluarga, lebih

banyak lembur dan terkendala dalam meminta ijin dari perusahaan untuk kepentingan keluarga sendiri (Nanda dan Utama, 2015). Selain itu menurut sumber yang digali penulis bahwa sales lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja daripada bersama keluarganya.

Memperhatikan beberapa penjelasan tersebut, dapat dilihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan konflik keluarga dapat menimbulkan keterlekatan karyawan, kita tahu bahwa karyawan/divisi sales memiliki pola kerja yang berbeda dengan karyawan pada umumnya. Sehingga kedua variabel tersebut begitu kentara dampaknya pada keterlekatan karyawan Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Keluarga terhadap Keterlekatan Karyawan” (Studi Pada PT. Cahaya Sejahtera Indonesia).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja dan konflik keluarga secara parsial terhadap keterlekatan karyawan divisi penjualan pada PT. Cahaya Sejahtera Indonesia?
- 2) Apakah lingkungan kerja dan konflik keluarga bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap keterlekatan karyawan divisi penjualan pada PT. Cahaya Sejahtera Indonesia?
- 3) Manakah variabel yang mempengaruhi paling dominan diantara Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Keluarga terhadap Keterlekatan Karyawan di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia (CSI)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan konflik keluarga secara individu / parsial berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan divisi penjualan pada PT. Cahaya Sejahtera Indonesia
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan konflik keluarga secara bersama-sama / simultan berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan divisi penjualan pada PT. Cahaya Sejahtera Indonesia
- 3) Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh lebih besar diantara Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Keluarga terhadap Keterlekatan Karyawan di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia (CSI)

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan.
 - b. Bagi Penulis
Dapat menerapkan pengetahuan teoritis maupun penelitian ilmiah yang diperoleh selama menjalani pendidikan akademik.
 - c. Bagi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Sebagai sumbangan akademik terhadap institusi akademik, dimana peneliti menimba ilmu selama ini dan sebagai sumbangan terhadap ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja dan konflik keluarga terhadap keterlekatan karyawan.