

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki berbagai keragaman budaya, wisata sejarah, wisata alam, dan menawarkan produk industri yang kreatif serta inovatif seperti mebel, kerajinan rotan, kerajinan perak, dan produk makanan yang merupakan kebutuhan primer dalam kehidupan. Kota Yogyakarta juga cukup terkenal dengan beragam produk makanan tradisionalnya, seperti geplak, gudeg, yangko, maupun bakpia. (Indraswara, Harisudin, dan Adi, 2017). Bakpia sendiri sebenarnya berasal dari negeri China dengan namanya *Tou Luk Pia* yang artinya kue pia kacang hijau, kemudian masuk ke Indonesia dan biasa disebut sebagai bakpia (Wida & Anam, 2016).

Bakpia ini adalah makanan yang terbuat dari campuran kacang hijau maupun aneka rasa lainnya yang dibungkus dengan tepung lalu dipanggang (Wida & Anam, 2016). Selanjutnya untuk wingko sendiri merupakan makanan semi basah yang terbuat dari campuran tepung ketan, kelapa parut dan gula (Rudiyanto, 2016). Kedua makanan tersebut sebagai makanan tradisional yang masih tetap bertahan dan masih diminati masyarakat baik untuk dikonsumsi sendiri maupun sebagai oleh-oleh karena Yogyakarta merupakan tempat pariwisata yang banyak dikunjungi oleh turis lokal maupun mancanegara, sehingga menjadikan bisnis tersebut sebagai peluang untuk para pengusaha yang ingin

membuat bahkan mengembangkan toko maupun pabrik makanan tersebut (Wida & Anam, 2016).

Mostert, White, dan Holah (2003) menjelaskan dalam menjalankan bisnis makanan setiap perusahaan tidak hanya harus memiliki resep yang lezat, melainkan juga harus memiliki penggerak berupa karyawan sebagai SDM (Sumber Daya Manusiis) yang menjalankan bisnis. Lebih lanjut, setiap bagian divisi dalam berjalannya bisnis makanan sangat berpengaruh untuk keberhasilan bisnis, namun salah satu bagian yang terpenting adalah bagian produksi. Istianah, Fitriadinda, dan Murtini (2019) berpendapat bahwa karyawan bagian produksi bertanggungjawab dalam kualitas produk yang dihasilkan, sehingga karyawan harus bekerja dengan teliti dan menunjukkan dedikasi yang besar agar tidak mengecewakan konsumen. Salah satu bisnis makan di Yogyakarta di produksi oleh Pabrik Bakpia dan Wingko X. Deskripsi tugas bagian produksi disana yaitu mencatat bahan-bahan yang diperlukan, melakukan pembelian bahan makanan, memeriksa persediaan bahan-bahan, membuat adonan, memasak (memanggang ataupun mengukus adonan), mencuci barang-barang dapur, menjaga kebersihana area dapur, membungkus atau *packing* produk, dan menata produk untuk disistribusikan.

Indraswara, Harisudin, dan Adi (2017) menjelaskan bahwa peluang usaha makanan tradisional yang semakin cerah juga membuat persaingan bisnis tersebut semakin kompetitif, sehingga dibutuhkan Sumber Daya

Manusia (SDM) yang handal untuk menjaga kualitas produk agar konsumen tidak merasa kecewa dan pada akhirnya akan melakukan pembelian secara berulang. Maricuțoiu, Sulea, Iancu (2017) menjelaskan bahwa SDM yang handal didapatkan ketika karyawan memiliki *work engagement* di dalam dirinya. Knight, Patterson, dan Dawson (2017) berpendapat jika *work engagement* membuat karyawan menjadi terdorong untuk meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, semangat menjalani pekerjaan, lebih produktif, dan ketertarikan melaksanakan pekerjaan sehingga mampu menciptakan jasa maupun produk dengan kualitas yang baik. Simbula dan Guglielmi (2013) berpendapat ketika seseorang *disengaged* maka tidak akan memberikan upaya terbaik untuk menjalani pekerjaan, cepat lelah dalam bekerja, dan sulit menunjukkan performa yang optimal untuk mencapai target maupun keberhasilan bagi tempat kerjanya.

Schaufeli dan Bakker (2004) berpendapat bahwa *work engagement* merupakan kondisi karyawan yang terlibat dalam setiap kegiatan kerja sehingga lebih energik, efektif, dan mampu menangani dengan baik tuntutan-tuntutan pekerjaannya. Simbula dan Guglielmi (2013) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keterlibatan seseorang dalam peran kerjanya sehingga bersedia untuk mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosional, dan mental secara penuh dalam pekerjaan yang pada akhirnya pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Kuok dan Taorminab (2017) memberikan pengertian *work engagement*

sebagai keterikatan kerja yang dapat membuat seseorang terlibat lebih jauh untuk melaksanakan tugasnya, antusias menjalankan pekerjaan, dan memberikan energi terbesarnya untuk lebih cepat mencapai harapan tempatnya bekerja.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) terdapat tiga aspek *work engagement* yaitu pertama *vigor* (semangat) merupakan tingkat energi seseorang yang besar, tidak mudah lelah, dan bersungguh-sungguh dalam menghadapi pekerjaan. Kedua, aspek *dedication* (dedikasi) merupakan identifikasi diri seseorang terhadap pekerjaannya seperti memandang setiap pekerjaan dengan penuh makna, menginspirasi, dan menantang. Ketiga, aspek *absorption* (penghayatan) merupakan perasaan seseorang yang tenggelam secara total dan bahagia dalam pekerjaan.

Menurut *Top Coach Indonesia* (TCI) yang merupakan *Master Coach* nomor 1 di Indonesia yang telah memiliki lebih 25.000 jam terbang melatih UKM, SMB dan Multinasional di Indonesia dan saat ini dipercaya oleh Bank Indonesia sebagai pelatih bisnis. TCI juga Peraih penghargaan *Top 100 Best Coaching Company* di dunia menunjukkan hasil survey 2016 perihal *engagement* terhadap karyawan di Asia-Pasifik yaitu 16% sangat terikat (*highly engaged*), 42% tidak terlalu terikat (*moderately engaged*), 25% pasif (*passive*), dan 17% melepaskan diri secara aktif (*actively disengaged*) (Ifle, 2016). Hasil penelitian Nurhidayati (2018) tentang *work engagement* pada karyawan yang telah berkeluarga di daerah Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang,

Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari 216 partisipan menunjukkan bahwa 26.39% (57 subjek) dalam kategori sangat tinggi, 25% (54 subjek) tinggi, 9.72% (21 subjek) sedang, 25% (54 subjek) sedang, dan 13.89% (30 subjek) berada dalam kategori sangat rendah. Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki permasalahan disengaged dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 08 November 2019 pada karyawan pabrik bakpia dan wingko X Yogyakarta dengan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan Schaufeli dan Bakker (2004). Diperoleh 8 dari 11 subjek yang mengatakan pada aspek *vigor* (semangat) ketika sedang menjalankan tugas subjek mudah lelah dan sulit menunjukkan kesungguhan untuk menyelesaikan tugas dengan baik sehingga hasil kerjanya kurang maksimal. Pada aspek *dedication* (dedikasi), ketika banyak pesanan subjek subjek merasa kurang antusias menjalani tugasnya, tidak bersedia bekerja melebihi target, dan merasa yang dikerjakan tidak memiliki makna yang penting untuk dirinya, sehingga hanya bekerja untuk mendapatkan uang saja bukan untuk memberikan dedikasi dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Pada aspek *absorption* (penghayatan / penyerapan) subjek merasa waktu lama berlalu ketika sedang bekerja dan sulit berkonsentrasi ketika diberikan tugas yang banyak, sehingga terkadang membuat kesalahan dalam adonan maupun pengemasan yang kurang rapi. Dari hasil

wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan pada *work engagement* yang didasarkan pada aspek-aspek Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Borman, Ilgen, dan Klimoski (2003) menjelaskan bahwa *work engagement* diperlukan dalam lingkup dan jenis setiap pekerjaan karena jika karyawan tidak *engaged* dapat merugikan dirinya sendiri, mudah lelah, kehilangan konsentrasi saat bekerja, dan sulit menjalani pekerjaan dengan kesungguhan. Anderson, Ones, Sinangil, dan Viswesvaran (2005) menyatakan dalam merekrut SDM baru diperlukan risiko pengeluaran biaya, waktu, pikiran, dan tenaga tambahan untuk dapat memberikan arahan dari awal untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga lebih baik membina atau mengembangkan SDM yang lama agar lebih berkualitas.

Robert dan Devenport (2002) berpendapat seharusnya karyawan memiliki *work engagement* di dalam dirinya agar lebih antusias, terlibat di dalam pekerjaan, termotivasi secara langsung oleh pekerjaan, cenderung bekerja lebih giat, dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Albrecht (2010) menyatakan bahwa *engagement* yang ada dalam diri karyawan membuatnya semangat menjalani pekerjaan dan bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *engagement* menurut Susanto, dkk. (2016) yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork* (kelompok kerja). Dari uraian tersebut, maka peneliti memilih menggunakan faktor lingkungan kerja karena Saydam

(2000) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sedamaryanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua macam yaitu lingkungan non fisik yang berhubungan dengan semua interaksi sesama manusia dan kerja fisik yang berhubungan dengan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja. Menurut Albercht (2010) unsur terpenting dalam sebuah perusahaan karena digunakan untuk keberlangsungan aktivitas kerja karyawan, sehingga lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman akan menimbulkan *engaged* yang tinggi karena merasakan kebahagiaan di tempat kerjanya. Wexl dan yukl (2003) menjelaskan setiap manusia dapat mempersepsikan segala sesuatu. Salah satunya tidak terkecuali persepsi terhadap lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan teori Anderson, dkk. (2005) menunjukkan persepsi lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi *engagement* karena persepsi terhadap lingkungan kerja fisik yang positif membuat seseorang menilai bahwa setiap fasilitas yang ada di tempat kerjanya mampu memenuhi harapannya mulai dari alat kerja sampai sirkulasi udara yang baik, sehingga lingkungan yang baik membuat karyawan *engaged* dengan semangat bekerja, memiliki minat mendalam dengan pekerjaan, dan mampu meningkatkan kinerjanya. Pemilihan variabel bebas didasarkan data awal di lapangan yaitu wawancara dengan subjek yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik subjek tidak membuatnya

merasa aman dan nyaman yaitu tempat yang sempit, peralatan kerja yang belum diperbarui, kursi kerja yang membuatnya terasa sakit ketika duduk berlama-lama, ruangan yang terasa panas, jika musim hujan menjadi lembab karena sirkulasi udaranya tidak memadai, dan terkadang subjek mencium aroma yang kurang sedap ketika bekerja.

Hal ini juga didukung hasil penelitian Aliyah (2017) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja (fisik maupun non fisik) dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang. Hasil penelitian Kusendi dan Ispurwanto (2018) juga mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi seberapa besar *work engagement* dalam diri seseorang, sehingga seseorang yang menilai lingkungan kerja nyaman dan aman akan mudah menunjukkan *work engagement* dengan berusaha keras memberikan hasil kerja yang maksimal. Afriyani (2015) juga menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja (fisik dan non-fisik) dengan *work engagement*. Lebih lanjut, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dibarengi dengan meningkatnya *work engagement* dan lingkungan kerja yang buruk dibarengi dengan menurunnya *work engagement*. Oleh karena itu, persepsi lingkungan kerja fisik digunakan dalam penelitian ini untuk menjadi variabel bebas.

Walgito (2010) menjelaskan bahwa persepsi sebagai suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima

oleh individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti. Wexley dan Yukl (2003) berpendapat bahwa seseorang dapat mempersepsikan apa saja yang dikehendakinya. Salah satunya persepsi terhadap lingkungan kerja fisik. Sedarmayanti (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang merupakan segala suasana fisik yang berada disekitar tempat kerja seperti peralatan kerja maupun suhu udara. persepsi lingkungan kerja fisik sendiri di definisikan Srivastava (2008) sebagai pandangan karyawan bahwa perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan alat kerja yang memadai, partisi alat kerja kerja yang memudahkan karyawan untuk menempatkan maupun mengambil barang, suhu yang baik, dan pencahayaan yang disesuaikan ruang kerja.

Sedarmayanti (2009) berpendapat bahwa terdapat dua aspek lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan kerja langsung dan perantara. Pertama, lingkungan kerja langsung merupakan kondisi di tempat kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan yang meliputi pusat kerja, kursi, meja, warna ruangan dan tata letak atau dekorasi yang baik untuk membuat karyawan nyaman dan merasakan keamanan dalam bekerja. Kedua, aspek lingkungan kerja perantara merupakan kondisi di tempat kerja yang berhubungan tidak langsung dengan karyawan. yang meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, warna ruangan, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, maupun bau tidak sedap yang terdapat di tempat kerja karyawan.

Sulistiyorini, Tawil, dan Meyara (2016) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja fisik merupakan pandangan seseorang terhadap lingkungan kerja yang dapat memuaskan dirinya saat melaksanakan tugas. Menurut Blanc dan Kemperman (2017) seseorang yang mempersepsikan positif terhadap lingkungan kerja fisik maka memandang bahwa partisipasi (tata letak peralatan) dapat memudahkan saat bekerja), temperatur yang baik, alat kerja berfungsi dengan baik, bahkan ruang kerja yang bersih menjadikan karyawan bersedia memberikan *work engagement*-nya karena merasakan kebahagiaan terhadap lingkungan kerjanya. Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan seseorang yang memberikan *work engagement* mampu menghasilkan kinerja yang tinggi, fokus baik, dan berusaha mencapai maupun melebihi target yang telah ditetapkan. Joseph (2016) berpendapat lingkungan kerja fisik yang dipersepsikan negatif membuatnya menilai bahwa lingkungan kerja terlalu pengap, lembab atau panas, maupun fasilitas ruangan yang tidak sesuai kapasitas membuat karyawan mudah mengalami *disengaged*, sehingga mudah lelah, sulit bersungguh-sungguh saat bekerja, konsentrasi menurun, dan sulit memberikan upaya terbesar untuk kemajuan tempat kerjanya. Hal ini didukung hasil penelitian Afriyani (2015) yang menunjukkan koefisien korelasi ($p < 0.05$) antara lingkungan kerja fisik maupun non-fisik dengan *work engagement*.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat

hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *work engagement* karyawan pabrik bakpia dan wingko X Yogyakarta?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *work engagement* karyawan pabrik bakpia dan wingko X Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia, persepsi lingkungan kerja fisik, dan *work engagement*.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi karyawan Pabrik X

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya persepsi lingkungan kerja fisik yang dapat memberikan seberapa besar tingkat *work engagement* dalam menjalani pekerjaan.

2) Bagi Pabrik X

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya persepsi lingkungan kerja fisik agar dapat

menjadi pertimbangan agar pihak pabrik lebih memperhatikannya sehingga lingkungan kerja fisik yang baik menumbuhkan bahkan meningkatkan *work engagement* yang berdampak pada kualitas produk.

3) Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian menjadi informasi dan gambaran untuk melakukan penelitian dengan mengembangkan metode lainnya maupun dengan subjek yang berbeda.