

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kunci keberhasilan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan bagi tercapainya tujuan organisasi adalah sumber daya manusia, sebagai bagian esensial dari perusahaan atau organisasi yang harus diperhatikan agar karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia dapat memberikan kontribusinya secara optimal (S. H. Senen, Sumiyati, & Masharyono, 2016). Sumber daya manusia salah satu sumber daya yang dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan profit organisasi (Collins, 2013). Tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi, tidak mungkin organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Masharyono, 2015:1).

Karyawan merupakan salah satu komponen terpenting yang dimiliki oleh perusahaan dalam upaya mempertahankan keberlangsungan, pengembangan, kemampuan bersaing, dan menghasilkan keuntungan (S. H. Senen, Sumiyati, & Masharyono, 2013:1). Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut (S. H. Senen, 2016:2). Perusahaan dapat maju dan berkembang karena sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari kemajuan suatu perusahaan (Wahyuni, 2016:60). Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia harus terus menerus ditingkatkan, karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka semakin meningkat pula efisiensi dan produktivitasnya (Hastarini, 2005:31).

Sebagai suatu aset utama dalam perusahaan, maka perlu adanya *employee engagement* pada sebuah organisasi (Josephine & Virginia, 2013). *Employee engagement* lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan merupakan dorongan untuk mengendalikan kinerja serta pondasi strategik yang bisa mengarah pada tujuan organisasi (Sumadhinata & Murtisari, 2017). Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara lebih optimal, karyawan perlu merasa memiliki *engagement* yang kuat dengan tujuan dan identitas perusahaan itu sendiri (Nazir & Jamid, 2017). Karyawan akan merasa *engaged* ketika mereka menemukan motivasi dan

makna pribadi dalam pekerjaan mereka serta mendapatkan dukungan yang positif serta beroperasi dalam lingkungan kerja yang efisien (Pan & Degre, 2015).

Organisasi harus menyadari pentingnya membuat karyawan merasa *engaged* terhadap organisasi serta membuat karyawan menjadi bergairah tentang pekerjaan yang mereka jalankan (Josephine & Virginia, 2013:111). Kemampuan organisasi untuk mengelola *employee engagement* yang berkaitan erat dengan kemampuan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Mishra & Kumar, 2016). Oleh sebab itu, *employee engagement* merupakan hal yang diperhitungkan sebagai faktor utama dalam mengukur kekuatan sebuah perusahaan atau *company's vigor* (Johanima *et al.*, 2013).

Employee engagement merupakan salah satu isu utama permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi (Saks, 2006). Karyawan yang kurang memiliki rasa *engaged* akan menunjukkan berbagai perilaku yang kurang produktif dan menghambat usaha tim yang sinergis menuju tujuan organisasi, yang akhirnya akan berdampak ke menurunnya kinerja karyawan di bawah standar diantara karyawan yang lainnya (Koti & Road, 2015). Oleh sebab itu, *employee engagement* ini perlu menjadi salah satu perhatian utama bagi organisasi karena *employee engagement* dipertimbangkan sebagai masalah serius bagi banyak organisasi, fenomena ini dianggap sebagai masalah tetap bagi sebuah organisasi saat ini (Nazir & Jamid, 2017). Indikator rendahnya *employee engagement* dapat dilihat dari menurunnya produktivitas, menurunnya keuntungan perusahaan, kualitas kerja yang rendah, menurunnya efisiensi kerja, *turnover* yang tinggi, serta meningkatnya ketidakhadiran karyawan (Handoko, 2014:124).

Merujuk pada urgensi dari *employee engagement*, telah dilakukan beberapa penelitian mengenai *employee engagement* dalam kelompok industri jasa seperti industri perbankan (Mokaya & Kipyegon, 2014), industri rumah sakit (Srinivas *et al.*, 2015), industri perhotelan (Subaryani *et al.*, 2016), industri pelayanan publik (Lalatendu *et al.*, 2017), dan kelompok industri manufaktur seperti industri tekstil (Saqib *et al.*, 2014), industri pertambangan (Abubakar *et al.*, 2015).

Adapun penelitian mengenai *employee engagement* dalam kelompok industri manufaktur, seperti yang dilakukan oleh McEwen (2011) menyatakan bahwa hanya 21-31% karyawan yang *engaged*, sedangkan 52-62% tidak *engaged* dalam mayoritas organisasi. Para karyawan ini tidak memiliki gairah atau kegembiraan dalam pekerjaan yang mereka lakukan, sementara 17-24% karyawan secara aktif dilepaskan, hal ini menunjukkan kebutuhan yang sangat diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang sedang diamati. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gupta *et al.* (2015) menyatakan bahwa hanya 8% karyawan di India yang *engaged* dengan perusahaan mereka dan 32% karyawan tidak *engaged* serta 60% karyawan dilepaskan dari pekerjaan mereka.

Sementara di Indonesia, penelitian mengenai *employee engagement* dalam kelompok industri manufaktur, seperti yang dilakukan oleh Akbar (2013:15) menyatakan bahwa karyawan belum mencapai *engaged* yang tinggi, karyawan belum memiliki kesediaan yang sangat tinggi untuk berkontribusi secara positif di perusahaan. Hal tersebut dapat terlihat dari banyaknya karyawan yang menghabiskan waktu kerja mereka dengan tidak sungguh-sungguh, tidak mengerjakan pekerjaan mereka dengan benar. Rasa antusias dari para karyawan terlihat sangat rendah terhadap pekerjaan mereka, karyawan tidak berkonsentrasi penuh dengan pekerjaan mereka. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Asmaranta (2015:22) menyatakan bahwa tercipta suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individu bahkan berdampak kepada keluarnya karyawan dari organisasi akibat dari rendahnya *employee engagement*. Tingkat *employee engagement* terus mengalami penurunan yang signifikan dan menjadi suatu masalah yang harus dikaji dan diselesaikan oleh perusahaan (Bhavani *et al.*, 2015).

Fenomena rendahnya *employee engagement* juga terjadi pada PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi yang bergerak dibidang industri manufaktur, terletak di Jl. Pahlawan Desa No. 132 Margaasih Cimahi 40533. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Pantja Prasetyo, Kepala Bagian HRD PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi, pada tanggal 12 Agustus 2019 pukul 10.00 WIB, menyatakan bahwa masih mengalami beberapa masalah yang berhubungan dengan *employee engagement* khususnya pada bagian produksi yang merupakan

salah satu bagian penting dalam perusahaan. Pertama, pada tahun 2019 banyak pegawai yang mengajukan pengunduran diri, dikarenakan beban kerja yang berat dan juga keinginan untuk bekerja di perusahaan lain sehingga pada tahun 2019 banyak penerimaan pegawai baru. Kedua, masih terdapat pegawai yang tidak disipilin bekerja pada saat jam kerja. Ketiga, tidak tercapainya target produksi yang telah direncanakan sebelumnya. Berbagai permasalahan tersebut dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas serta mengancam kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan.

Salah satu indikator rendahnya *employee engagement* yaitu menurunnya produktivitas karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Al-Tit & Hunitie (2015) yang menyatakan bahwa rendahnya *employee engagement* yang tidak diatasi dapat berdampak terhadap hasil organisasi seperti kinerja karyawan yang menurun dan tidak tercapainya target perusahaan. Realisasi produksi di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi mengalami penurunan setiap tahunnya, sehingga produksi kain *polyester* yang dihasilkan pada tahun 2017-2019 tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun target produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi pada periode tahun 2017-2019 disajikan dalam Tabel 1.1 berikut ini.

TABEL 1.1
TARGET PRODUKSI PT. POLA MANUNGGAL SEJATI CIMAH
TAHUN 2017-2019

Tahun	Target Perusahaan (yd)	Realisasi (yd)	Persentase Terealisasi
2017	10.000.000	9.121.015	91%
2018	10.000.000	8.746.700	87%
2019	10.000.000	8.418.041	84%

Sumber: Bagian HRD PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi

Berdasarkan Tabel 1.1, setiap tahun realisasi produksi kain *polyester* tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan selalu mengalami penurunan. Pada tahun 2017 ke 2018 mengalami penurunan jumlah produksi dengan selisih 374.315 yd, dari 9.121.015 yd menjadi 8.746.700 yd. Pada tahun 2018 ke 2019 mengalami penurunan jumlah produksi dengan selisih 328.659 yd, dari 8.746.700 yd menjadi 8.418.041 yd. Realisasi produksi kain *polyester* setiap tahunnya tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan yaitu 10.000.000 yd.

Hal ini disebabkan karena karyawan kurang memiliki rasa *engaged* yang akhirnya berdampak terhadap kurangnya etos kerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya, serta kurangnya disiplin kerja dalam mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika penurunan produksi tidak segera diatasi maka perusahaan akan mengalami kerugian yang cukup besar, karena hasil yang didapat tidak sesuai dengan biaya yang dikeluarkan. Sebagaimana menurut Leiter & Bakker (2010), menurunnya produktivitas menjadi salah satu tanda rendahnya *employee engagement*, jika hal ini tidak segera diperbaiki maka akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Indikator lain dari rendahnya *employee engagement* yaitu *turnover* karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Koti & Road (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang tidak *engaged* cenderung untuk meninggalkan pekerjaan mereka, jika seseorang tidak memiliki komitmen emosional untuk pekerjaan mereka, ada kemungkinan besar bahwa mereka akan meninggalkan dan mengejar pekerjaan yang lebih baik. Adapun *turnover* karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi pada periode tahun 2017-2019 disajikan dalam Tabel 1.2 berikut ini.

TABEL 1.2
TURNOVER KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. POLA
MANUNGGAL SEJATI CIMAH I TAHUN 2017-2019

Tahun	Jumlah Awal Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase
2017	426	46	53	430	1,63%
2018	430	48	65	413	4,03%
2019	413	51	62	402	2,69%

Sumber: Bagian HRD PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi

Keterangan:

Persentase *turnover* dihitung menggunakan rumus LTO (*Labour Turnover*) menurut Dessler (2011:16).

$$\text{Turnover Rate} = \frac{\sum(\text{Pegawai Keluar} - \text{Pegawai Masuk})}{\frac{1}{2} \sum(\text{Pegawai Awal} + \text{Pegawai Akhir})} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dilihat tingkat *turnover* karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi berfluktuatif. Persentase *turnover* paling rendah terdapat pada tahun 2017 dengan jumlah 1,63%, sedangkan persentase *turnover* paling tinggi terdapat pada tahun 2018 dengan jumlah 4,03%.

Riki Gunawan, 2020

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. POLA MANUNGGAL SEJATI DI CIMAH I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Fenomena di atas menunjukkan adanya kecenderungan pegawai tidak *engaged* terhadap perusahaan dengan adanya penurunan jumlah karyawan dan tingkat *turnover* yang tinggi. Sebagaimana menurut Macleod & Clarke (2011), *employee engagement* dapat dikatakan bermasalah apabila terjadi intensitas tinggi karyawan yang melakukan *turnover*, hal tersebut menandakan tidak adanya komitmen dari diri karyawan untuk berdedikasi terhadap perusahaan.

Sementara itu, rekapitulasi absensi karyawan dapat dijadikan sebagai indikator penunjang dalam penilaian tingkat *employee engagement*, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2014:124) yang menyatakan bahwa meningkatnya absensi menjadi salah satu ciri karyawan yang tidak *engaged*, persentase absensi dapat mencerminkan tinggi atau rendahnya disiplin kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi setiap bulannya, bahkan setiap tahun, mengalami peningkatan absensi yang cukup tinggi. Adapun rekapitulasi absensi karyawan bagian produksi PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi pada periode tahun 2017-2019 disajikan dalam Tabel 1.3 berikut ini.

TABEL 1.3
REKAPITULASI KETIDAKHADIRAN KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. POLA MANUNGGAL SEJATI CIMAH I TAHUN 2017-
2019

Bulan	2017		2018		2019	
	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk Kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk Kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk Kerja
Januari	438	15	433	20	401	19
Februari	445	22	435	29	412	25
Maret	440	19	437	17	420	16
April	438	25	431	15	414	28
Mei	434	18	438	18	426	34
Juni	439	29	430	23	429	29
Juli	435	17	432	26	434	24
Agustus	442	15	429	34	432	21
September	438	20	434	22	426	17
Oktober	441	24	422	18	418	14
November	437	19	411	22	411	26
Desember	430	18	413	23	402	32
Total	5257	241	5145	267	5025	285

Sumber: Bagian HRD PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi

Berdasarkan Tabel 1.3, menunjukkan pada tahun 2017 absensi karyawan yaitu sebesar 241 orang, kemudian di tahun 2018 mengalami peningkatan menjadi 267 orang, dan selanjutnya di tahun 2019 mengalami peningkatan kembali yaitu sebesar 285 orang. Apabila hal ini terus terjadi maka akan menghambat terhadap proses kegiatan produksi, sehingga berdampak pula terhadap produktivitas perusahaan. Hasil jumlah absensi karyawan ini dapat menjadi tolok ukur, bahwa semakin tinggi tingkat absensi karyawan, maka semakin rendah tingkat *engaged* terhadap perusahaan yang dirasakan oleh karyawan. Sebagaimana menurut Rothbar (2016), meningkatnya absensi karyawan menjadi masalah serius bagi perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi operasional perusahaan dan secara tidak adil membebani karyawan lainnya. Tingginya tingkat absensi mencerminkan rendahnya rasa *engaged* yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Bakker & Schaufeli (2014) bahwa salah satu inti dari *engagement* adalah adanya komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif (keterikatan secara emosional terhadap perusahaan) dan komitmen berkelanjutan (bersedia untuk tinggal dan berada dalam perusahaan). Sejalan dengan pendapat dari Armstrong & Taylor (2017) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah 1) pekerjaan itu sendiri, 2) lingkungan kerja, 3) kepemimpinan, 4) peluang untuk pertumbuhan pribadi, dan 5) peluang untuk berkontribusi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja di tempat kerja seperti fasilitas-fasilitas yang akan membantu karyawan dalam penyelesaian tugasnya (S. H. Senen, 2016:1).

Teori yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian ini yaitu konsep Perilaku Organisasi. Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi (Robbins & Judge, 2017). Perilaku organisasi menginvestigasi dampak dari perilaku individu, kelompok, dan struktur terhadap organisasi serta mempelajari apa yang manusia lakukan dalam organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi (Gelfand *et al.*, 2017). Oleh karena studi perilaku organisasi berfokus secara spesifik pada situasi terkait karyawan, maka studi perilaku organisasi lebih

menekankan pada perilaku yang terkait dengan aspek karyawan, salah satunya adalah pemenuhan kebutuhan karyawan (Robbins & Judge, 2017).

Perilaku organisasi dapat dipelajari dengan tiga tingkatan analisis, yaitu tingkatan analisis individu diantaranya *diversity in organization, attitude and job satisfaction, emotions and moods, personality and values, perception and individual decision making*, dan *motivation*. Tingkatan analisis kelompok diantaranya *foundations of group behavior, understanding work teams, communication, leadership, power and politics, conflict and negotiation*, dan *foundations of organization structure*. Tingkatan analisis organisasi diantaranya *organizational culture, human resource policies and practices*, dan *organizational change and stress management*. Permasalahan yang terjadi dalam organisasi dapat dianalisis dari tiga tingkatan analisis tersebut (Robbins & Judge, 2017).

Lingkungan kerja termasuk dalam tingkatan kelompok dengan *foundations of organization structure* sebagai kontribusinya (Robbins & Judge, 2017). Salah satu hal yang dapat meningkatkan *employee engagement* adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja perusahaan (Armstrong & Taylor, 2017). Lingkungan kerja termasuk kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat menjadi penentu dalam meningkatkan *employee engagement* (Lockwood, 2007). Maka lingkungan kerja dipilih menjadi solusi yang akan digunakan untuk mengatasi masalah rendahnya *employee engagement*.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. lingkungan kerja fisik meliputi semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja sosial meliputi semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2014:26). Hal ini sesuai dengan teori dari Elton Mayo (1880-1949) yang percaya bahwa para pekerja tidak hanya termotivasi oleh uang tetapi bisa lebih termotivasi dengan memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka dengan bertemu banyak

orang di tempat kerja. Dari penelitian itu Elton Mayo menyimpulkan bahwa para pekerja terbaik dimotivasi oleh komunikasi yang lebih baik antara manajer dan bawahan, besarnya perhatian atasan dalam kehidupan karyawan, dan bekerja dalam kelompok atau tim.

Perusahaan harus mengatur kembali sistem kerja untuk mendorong keterlibatan yang lebih besar dalam kerja tim dan memperkenalkan setiap personil departemen untuk mendorong keterlibatan manajer yang lebih besar dalam menjaga kepentingan karyawan. Elton Mayo menyatakan bahwa hasil yang luar biasa bahkan menakjubkan itu terjadi karena orang-orang yang ada dalam suatu organisasi itu menjadi sebuah tim, yang hubungan anggotanya dalam kelompok berperan lebih penting dalam meningkatkan moral dan produktivitas mereka terlepas apakah kondisi-kondisi kerja tersebut baik atau buruk (Pace & Faules, 2010).

Gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja secara fisik dan sosial dilakukan oleh penulis dengan cara melakukan wawancara dengan Bapak Pantja Prasetyo, Kepala Bagian HRD PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi, pada tanggal 12 Agustus 2019 pukul 10.00 WIB. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi dalam meningkatkan *employee engagement* adalah melalui pemerhatian kondisi lingkungan kerja fisik dengan memberikan kenyamanan pada ruang kerja setiap karyawan, agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya. Seperti, melakukan pengecatan tembok secara berkala, menata ruang kerja supaya terlihat lebih luas, dan tersedianya *smoking area*. Sedangkan pemerhatian kondisi lingkungan kerja sosial dilakukan dengan cara membangkitkan dan memotivasi karyawan agar menjaga komunikasi mengenai berbagai informasi dari setiap kepala divisi dalam mengatur dan mengarahkan karyawan yang mempunyai karakteristik, kebutuhan, maupun tujuan yang berbeda agar dapat diterima dengan baik, dan menciptakan kondisi kekeluargaan antar karyawan serta pemimpinnya.

Pembahasan diatas menunjukkan bahwa terjadi permasalahan *employee engagement* pada PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi. Dapat terlihat dari tingkat *turnover* karyawan yang meningkat, dari tahun ke tahun telah terjadi tingkat *turnover* karyawan yang sangat signifikan. Ketika karyawan meninggalkan

perusahaan biasanya melibatkan biaya perekrutan, pelatihan, upah seorang karyawan pemula, serta hilangnya produksi selama selang waktu antara pemutusan hubungan kerja dengan karyawan lama dan pergantian oleh karyawan baru, akan mengakibatkan kesulitan dalam memenuhi target produksi perusahaan jika tingkat *turnover* terlalu tinggi.

Tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi menjadi salah satu masalah lain, berdasarkan hasil rekapitulasi ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, bahkan setiap tahun, mengalami peningkatan ketidakhadiran yang cukup tinggi. Apabila hal ini terus terjadi maka akan menghambat terhadap proses kegiatan produksi, sehingga berdampak pula terhadap produktivitas perusahaan. Disiplin kerja yang rendah juga merupakan masalah yang harus diperhatikan, ketika karyawan dibiarkan dan tidak dilibatkan dalam sebuah pekerjaan atau pengambilan keputusan, hal ini akan berdampak terhadap sikap karyawan yang tidak disiplin atau bersikap tidak sesuai aturan.

Tidak tercapainya target produksi menjadi masalah yang harus segera diselesaikan. Realisasi produksi mengalami penurunan setiap tahunnya, sehingga produksi kain *polyester* yang dihasilkan pada tahun 2017-2019 tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang memiliki rasa *engaged* yang akhirnya berdampak terhadap kurangnya etos kerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya, serta kurangnya disiplin kerja dalam mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika penurunan produksi tidak segera diatasi maka perusahaan akan mengalami kerugian yang cukup besar, karena hasil yang didapat tidak sesuai dengan biaya yang dikeluarkan.

Apabila masalah di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi terus dibiarkan, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang lebih buruk. Kurangnya karyawan yang memiliki rasa *engaged*, dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi serta mengancam kelangsungan hidup jangka panjang sebuah organisasi. Maka dari itu, perusahaan harus melakukan langkah agar dapat mencegah rendahnya *employee engagement*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka selanjutnya rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi.
2. Bagaimana tingkat *employee engagement* di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan *employee engagement* pada PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil temuan sebagai berikut:

1. Mengetahui kondisi lingkungan kerja di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi.
2. Mengetahui tingkat *employee engagement* di PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan *employee engagement* pada PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, yaitu untuk pengembangan ilmu yang dapat memperluas kajian mengenai manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.
2. Kegunaan praktis, yaitu kegunaan untuk PT. Pola Manunggal Sejati Cimahi khususnya tentang *employee engagement*. Dapat memberi masukan untuk dijadikan pertimbangan dalam memecahkan permasalahan *employee engagement* dengan menggunakan solusi memperhatikan lingkungan kerja.

3. Kegunaan untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan penelitian selanjutnya.