

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, masalah terus menerus bermunculan terutama masalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Masalah tersebut tidak kalah penting juga dengan teknologi dalam perusahaan agar terus dikembangkan. Dunia saat ini dipenuhi dengan banyaknya inovasi teknologi sehingga perusahaan ikut serta berlomba untuk menjadikan perusahaannya tidak tertinggal. Dengan adanya SDM yang baik disebuah perusahaan tentunya dapat membawa perusahaan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Mangkunegara (2016:67) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, kinerja dari setiap individu yang ada diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan yang modern dan digital, tentunya terdapat juga sumber daya manusia yang berkompeten untuk bisa merencanakan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam perubahan ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah ilmu dan seni menata hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016:10).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *digital workplace*. *Digital workplace* ialah segala bentuk teknologi yang digunakan SDM untuk menyelesaikan pekerjaannya (Williams & Schubert, 2018). Dengan kata lain, Zimmer et al. (2020) menambahkan bahwa *Digital Workplace* muncul karena evolusi teknologi digital yang menunjukkan cara baru untuk bekerjasama antar tim SDM yang dibedakan oleh fungsi dan geografi. Secara umum, transformasi digital akan berfokus pada digitalisasi model bisnis dan pengaruhnya terhadap pasar dan masyarakat. Infrastruktur teknologi informasi diarahkan untuk dapat mengubah dan mentransformasikan pola kerja menjadi lebih natural, dengan didukung sistem kolaborasi maka level organisasi lebih mapan. Hal ini secara langsung atau tidak langsung mendorong lingkungan kerja yang lebih *digital* (Meske&Junglas, 2021). Untuk itu, penting untuk menginterpretasikan *digital workplace* sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017:2) mengatakan bahwa lingkungan kerja (*work environment*) merupakan tempat bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dimana terdapat sarana dan prasarana pendukung untuk mencapai tujuan instansi sesuai dengan visi dan misi. Lingkungan kerja ialah suasana lingkungan tempat kerja yang dirasakan/dialami oleh karyawan ketika bekerja bersama dalam sebuah kelompok/organisasi. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dapat di wujudkan oleh perusahaan saja. Perusahaan juga harus mampu mendorong karyawannya agar dapat melaksanakan tugasnya dan dapat

meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh (Polakitang, dkk. 2019).

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi di perusahaan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada karyawan. Budaya organisasi ialah sekelompok nilai-nilai (*values*) atau norma-norma (*beliefs*) yang telah lama berlaku dan dianut oleh para anggota sebagai perilaku untuk menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan (Kamaroellah, 2014:2). Berbudaya organisasi sangatlah penting bagi keberlangsungan pekerjaan yang terdapat disuatu perusahaan. Penerapan budaya organisasi bisa menjadi pemicu kualitas kinerja pada karyawan dan itu juga tergantung bagaimana cara karyawan menerapkannya. Kepuasan kerja termasuk aspek penting yang dapat membuat karyawan menjadi semangat atau tidaknya ketika bekerja, (Mundakir & Zainuri, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah respon emosional terhadap suatu pekerjaan yang meliputi sikap kognitif atau reaksi, *social life* dan afektif. Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baiknya seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh orang itu menyukai pekerjaannya. Karyawan juga akan merasa puas apabila perusahaan bisa menghargai pekerjaan mereka.

Perusahaan manufaktur ialah perusahaan yang melakukan kegiatan manufaktur atau sebuah badan usaha yang mengoperasikan mesin, peralatan dan tenaga kerja dalam suatu medium proses untuk mengubah bahan mentah menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual. Dari proses tersebut tidak lepas dari kinerja karyawan, kinerja karyawan sangat diperlukan dalam proses pengelolaan dari bahan mentah menjadi barang jadi. PT. Pura Barutama *Engineering Division*

merupakan perusahaan industri mesin dalam negeri yang membuat alat-alat dan mesin untuk pertanian, perikanan dan perkebunan. Pura bengkel merupakan awal mula PT. Pura Barutama *Engineering Division*. Pada awal pendiriannya PT. Pura Barutama *Engineering Division* adalah bengkel kecil yang masih dibawah naungan Pura Kertas. Perluasan area produksi dilakukan oleh Pura Bengkel ke Jl. Raya Kudus – Pati Km. 12 dan mengubah nama menjadi pura rekayasa pada akhir tahun 1989. PT. Pura Barutama *Engineering Division* secara resmi menjadi unit mandiri yang meliputi perencanaan, pembuatan mesin dan *replace imported machinery* pada tahun 1990. PT. Pura Barutama *Engineering Division* menawarkan *turnkey project* yang meliputi mesin, teknologi proses produksi, pemasangan hingga siap produksi, hal ini bisa terjadi akibat penggabungan kemampuan *Engineering* dan penguasaan proses produksi.

Perusahaan berfokus memberikan produk dan layanan yang berkualitas tinggi kepada pelanggan dan memastikan pelanggan merasa puas tentang produk yang dibelinya. Suatu produk yang baik, dibutuhkan juga karyawan yang dapat menyelesaikan kinerja dengan baik, agar mampu bersaing dengan pesaing global. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dinamis akan membawa tuntutan untuk respon tangkas dari layanan dukungan dalam organisasi dan lingkungan kerja yang dapat mengakomodasi perubahan dengan mudah. Infrastruktur digital yang baik merupakan pendukung penting produktivitas perusahaan (Sulistianingtyas & Djastuti, 2020).

Permasalahan yang terjadi di PT. Pura Barutama *Engineering Division* terutama yaitu terkait kinerja karyawan yang kurang maksimal. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1. terkait data realisasi dan target capaian produksi PT. Pura Barutama *Engineering Division*

Tabel 1. 1
Data Realisasi dan Target Capaian Produksi PT. Pura Barutama
***Engineering Division* tahun 2021 – 2022**

Bulan	2021		2022	
	Target Produksi	Realisasi Target	Target Produksi	Realisasi Target
Januari	213	181	91	78
Februari	213	203	91	85
Maret	213	200	91	83
April	213	203	91	81
Mei	213	205	91	82
Juni	213	205	91	85
Juli	213	202	91	83
Agustus	213	205	91	79
September	213	201	91	82
Oktober	213	209	91	79
November	213	201	91	85
Desember	213	206	91	82
Total	2554	2420	1091	985

Sumber : PT. Pura Barutama *Engineering Division*, 2023.

Berdasarkan tabel 1.1. dapat diketahui bahwa hasil produksi PT. Pura Barutama *Engineering Division* pada tahun 2021 dengan jumlah target produksi sebanyak 213 unit belum bisa memenuhi target produksi sedangkan pada tahun 2022 dengan jumlah target produksi sebanyak 91 unit juga belum bisa memenuhi target produksi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pura Barutama

Engineering Division masih kurang maksimal. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Martínez-Caro et al. (2020) yang menyatakan gagasan kenaikan kinerja karyawan serta perusahaan, wajib menekan transformasi fokus memfasilitasi proses digitalisasi bisnis. Digitalisasi yang berkembang pesat dapat berdampak besar pada proses dan lingkungan kerja sehingga meningkatkan tempo kinerja karyawan.

Tabel 1. 2
Data Turnover PT. Pura Barutama Engineering Division tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Januari	2	1
Februari	0	3
Maret	1	1
April	0	2
Mei	2	2
Juni	1	0
Juli	3	1
Agustus	0	1
September	3	0
Oktober	0	1
November	4	0
Desember	1	1
Total	17	13

Sumber : PT. Pura Barutama Engineering Division, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa *turnover* karyawan di PT. Pura Barutama *Engineering Division* selama tahun 2022 cukup tinggi. Berbagai aspek salah satunya pengunduran diri karyawan mampu menyebabkan tingginya

tingkat *turnover* di kalangan pekerja PT. Pura Barutama *Engineering Division*. Hal tersebut dapat berdampak pada kerugian bagi badan usaha, seperti kehilangan pegawai dengan kualitas serta prestasi yang mumpuni, kerugian biaya untuk perekrutan karyawan baru, serta pelatihan karyawan baru. Tingginya *turnover* disebabkan oleh tekanan yang didapatkan karena ada masalah dilingkungan kerja atau manajemen serta pekerjaan yang banyak dan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan beberapa masalah terkait *digital workplace*. Temuan tersebut ialah ketidaksetaraan semua karyawan terkait pengaksesan teknologi dan keterampilan digital yang sama. Ketidaksetaraan tersebut dapat menimbulkan kesenjangan antara karyawan dan hal tersebut perlu upaya untuk memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan. Serta juga ada alat yang memudahkan komunikasi *online*, beberapa organisasi mungkin masih mengalami kesulitan dalam membangun hubungan dan kolaborasi tim yang efektif tanpa berinteraksi langsung.

Selain itu ada juga permasalahan yang dirasakan karyawan mengenai lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti ruang gerak mereka dalam bekerja kurang luas sehingga para karyawan kurang leluasa dalam melakukan pekerjaannya. Dan juga kurangnya sirkulasi udara yang terdapat diruangan mereka sehingga udara yang masuk kurang lancar membuat ruangan menjadi panas dan membuat karyawan tidak nyaman.

Untuk temuan selanjutnya terkait pengelolaan sumber daya manusia yang belum maksimal yaitu buruknya budaya organisasi di perusahaan dalam bekerja seperti karyawan tidak menggunakan seragam saat bekerja karena adanya

pengaruh dari luar perusahaan tempat dimana sebelumnya mereka bekerja sehingga kebiasaan tersebut menjadi kebiasaan atau tradisi. Dan juga masih adanya karyawan yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan seperti masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan beberapa karyawan yang setelah jam istirahat tidak tepat waktu saat jam istirahat sudah selesai.

Maka dari itu perusahaan wajib berupaya buat penuhi kepuasan para karyawan terlebih dulu dengan mencermati banyak ukuran agar karyawan memiliki respons afektif dan positif untuk pekerjaan itu sendiri. Tidak hanya itu karyawan tersebut wajib merasakan kenyamanan dalam suatu organisasi yang diiringi dengan pelaksanaan area kerja yang baik dari industri.

Research gap dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustofa & Cahyono (2022) menyatakan bahwa *digital workplace* tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistianingtiyas & Djastuti (2020) yang menyatakan bahwa *digital workplace* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Novi, dkk. (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliawan & Nurrohman (2021) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Azlen et al. (2022) menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiani et

al. (2023) yang menyatakan bahwa *organizational culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Bahasoan & Dwinanda (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andronicus et al. (2023) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *employee performance*.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, penulis ingin mengangkat penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Digital Workplace*, *Work Environment* Dan *Organizational Culture* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Pura Barutama *Engineering Division*)”**

1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini membatasi ruang lingkup kinerja karyawan PT. Pura Barutama *Engineering Division*, sehingga nantinya mampu menghasilkan penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria batasan yang diterapkan, antara lain:

- a. Variabel eksogen dalam penelitian ini terdiri dari *digital workplace*, *work environment*, *organizational culture*.
- b. Variabel endogen dalam penelitian ini yaitu *employee performance*.
- c. Variabel intervening penelitian ini yaitu *job satisfaction*.
- d. Objek penelitian dilakukan di PT. Pura Barutama *Engineering Division*.
- e. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di indentifikasi berbagai masalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan tabel 1.1. permasalahan pada variabel *employee performance* yaitu hasil produksi dari tahun 2021 – 2022 belum bisa memenuhi target produksi.
- b. Berdasarkan tabel 1.2. permasalahan pada variabel *job satisfaction* yang menunjukkan adanya tingkat turnover yang tinggi pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*.
- c. Permasalahan pada variabel *digital workplace* masih terdapat ketidaksetaraan semua karyawan terkait pengaksesan teknologi dan keterampilan digital yang sama.
- d. Permasalahan pada variabel *work environment* yang kurang kondusif pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*.
- e. Terdapat pengelolaan sumber daya manusia yang belum maksimal yaitu buruknya *organizational culture* di perusahaan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah yang diajukan adalah:

- a. Bagaimana pengaruh *digital workplace* terhadap *employee performance* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*?
- b. Bagaimana pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*?

- c. Bagaimana pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*?
- d. Bagaimana pengaruh *digital workplace* terhadap *job satisfaction* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*?
- e. Bagaimana pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*?
- f. Bagaimana pengaruh *organizational culture* terhadap *job satisfaction* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*?
- g. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*?
- h. Bagaimana pengaruh *digital workplace* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening?
- i. Bagaimana pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening?
- j. Bagaimana pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening?

1.4. Tujuan Penelitian

Perumusan masalah yang telah diuraikan memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh *digital workplace* terhadap *employee performance* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*.
- b. Menganalisis pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*.

- c. Menganalisis pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*.
- d. Menganalisis pengaruh *digital workplace* terhadap *job satisfaction* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*.
- e. Menganalisis pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*.
- f. Menganalisis pengaruh *organizational culture* terhadap *job satisfaction* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*.
- g. Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada PT. Pura Barutama *Engineering Division*.
- h. Menganalisis pengaruh *digital workplace* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.
- i. Menganalisis pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.
- j. Menganalisis pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, ada juga manfaat penelitian dari Pengaruh *Digital Workplace, Work Environment Dan Organizational Culture Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Karyawan PT. Pura Barutama *Engineering Division*). Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu dan wawasan mengenai Pengaruh *Digital Workplace, Work Environment Dan Organizational Culture Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Pura Barutama *Engineering Division*). Penelitian ini juga dapat disepadankan dengan teori-teori lainnya yang berkaitan dengan masalah ini, sehingga apabila terjadi ketidakpastian antara teori dengan praktek, diharapkan hal ini dapat menjadi acuan untuk pembelajaran di masa yang akan datang.

b. Manfaat praktis

Manfaat bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan/evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan. Serta dapat digunakan sebagai bahan masukan terutama tentang *Digital Workplace, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance Dan Job Satisfaction* di perusahaan.