

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja yang tidak tercapai secara optimal.

Menurut (Rio dkk., 2018) menjelaskan Kinerja Karyawan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku fkerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya (Hendro, 2017), juga berpendapat bahwa Kinerja Karyawan didapatkan dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Nova, 2018) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Menurut (Yusuf, 2019) *Employee Engagement* adalah antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan. Antusias ini terbentuk karena karyawan merasa *engage (feel engage)* sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku *engaged*. Perilaku yang engage memberi dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nova, 2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ngalimun, 2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk

Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maria, 2020), Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Bukittinggi adalah perusahaan yang bergerak dibidang listrik yang berfungsi sebagai pelaksana dan sarana layanan listrik di area kota Bukittinggi, pada umumnya listrik dapat berjalan dengan baik dan lancar. Listrik merupakan kebutuhan yang penting, baik untuk penerapan maupun kebutuhan rumah tangga, perusahaan ataupun industri yang semakin berkembang.

Selain informasi-informasi diatas, berdasarkan data dari gangguan pada tahun 2020 dalam penyediaan layanan listrik dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Gangguan Aliran Listrik PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi Pada Tahun 2020

No	Bulan	Jenis Gangguan			
		APP/SR/SM	JTR	JTM	Gardu
1	Januari	162 Kali	24 Kali	3 Kali	14 Kali
2	Februari	153 Kali	23 Kali	6 Kali	15 Kali
3	Maret	157 Kali	23 Kali	4 Kali	15 Kali
4	April	159 Kali	16 Kali	3 Kali	12 Kali
5	Mei	161 Kali	16 Kali	2 Kali	13 Kali
6	Juni	160 Kali	21 Kali	4 Kali	14 Kali
7	Juli	143 Kali	20 Kali	4 Kali	15 Kali
8	Agustus	148 Kali	25 Kali	2 Kali	16 Kali
9	September	157 Kali	21 Kali	4 Kali	16 Kali

10	Oktober	151 Kali	21 Kali	3 Kali	18 Kali
11	November	162 Kali	18 Kali	2 Kali	15 Kali
12	Desember	157 Kali	22 Kali	1 Kali	12 Kali

Sumber : PT. PLN (Persero) Cabang Area Bukittinggi

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas dapat diketahui rata-rata jumlah gangguan aliran listrik yang tergolong tinggi. Hal ini tentu menghambat masyarakat yang membutuhkan listrik dalam setiap kegiatannya. Terindikasi bahwa kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi rendah disinyalir disebabkan oleh, lingkungan kerja, *employee engagement* dan Kepuasan Kerja yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja, diantaranya:

1. Lingkungan Kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja.
2. *Employee Engagement* karyawan yang masih rendah akan berpengaruh pada Kinerja.
3. Kepuasan Kerja masih rendah akan berdampak pada rendahnya Kinerja.
4. Kompensasi individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus menyebabkan rendahnya Kinerja.

5. Tanggung jawab yang masih rendah akan berakibat pada menurunnya Kinerja.
6. Latar belakang dan etos kerja yang kurang bagus akan menyebabkan menurunnya Kinerja.
7. Faktor dukungan organisasi yang kurang berdampak pada Kinerja.
8. Suasana yang kurang nyaman yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja.
9. Kesadaran disiplin kerja karyawan yang masih rendah yang menyebabkan rendahnya Kinerja.
10. Fasilitas yang kurang memadai yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Lingkungan Kerja (X1), *Employee Engagement* (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja sebagai variabel terikat (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi?
2. Bagaimanakah pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi?

3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi?
4. Bagaimanakah pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi?
5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi?
6. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi?
7. Bagaimanakah pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 - 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi.
 - 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.
2. Bagi Pihak PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi
 - 1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi mengenai Lingkungan Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.
- 3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.