

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Umum PT PLN (Persero) UID Sulselrabar

Menurut sumber data perusahaan berbentuk Peraturan Direksi, pada Tahun 1914 Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di Pelabuhan Makassar. Tahun 1925 Dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Je'neberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957. Tahun 1946 dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi dibekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N.V.Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V.NEGEM). Tahun 1949 Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V.Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V.OGEM).

Kemudian Tahun 1957 Pengusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar di nasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun distribusi operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain, Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone, dan Palopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT MPS (Maskapai untuk Perusahaan-Perusahaan setempat).

PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT PLN (persero) Distribusi VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini. Tahun 1961 PLN Pusat membentuk unit PLN Exploitasi VI dengan distribusi kerja meliputi Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar. Tahun 1973 Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII. Tahun 1975 Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No.

013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Distribusi. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Distribusi VIII.

Pusat membentuk unit PLN Exploitasi VI dengan distribusi kerja meliputi Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar. Tahun 1973 Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII. Tahun 1975 Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Distribusi. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Distribusi VIII.

Pada Tahun 1994 Berdasarkan PP No. 23 Tahun 1994 maka status PLN Distribusi VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PTPLN (Persero) Distribusi VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Tahun 2001 Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT PLN (Persero) Distribusi VIII diarahkan menjadi strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 01.K/10/DIR/2001 tanggal 08 Januari 2001, PT PLN (Persero) Distribusi VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara dan Terakhir Tahun 2022 Berubah menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.

1.1.2. Visi Misi PT PLN (Persero)

a. Visi

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

b. Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham;
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat;
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi;
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

1.1.3. Logo PT PLN (Persero)

Logo suatu perusahaan merupakan simbol yang mencerminkan perusahaan tersebut. Logo pun merupakan bagian dari identitas perusahaan (*corporate identity*), identitas tersebut merupakan suatu hal yang memungkinkan perusahaan dapat dikenal dan memiliki perbedaan dengan perusahaan lain. PT PLN (Persero) mempunyai logo atau lambang yang dijadikannya sebagai identitas perusahaan dengan tujuan agar pelanggan, konsumen atau publiknya pada umumnya dapat mengenal dan mengingat perusahaan. Adapun logo yang dimiliki PT PLN (Persero) adalah “Petir” yang telah lama digunakan oleh PT PLN (Persero). Berikut logo PT PLN (Persero):



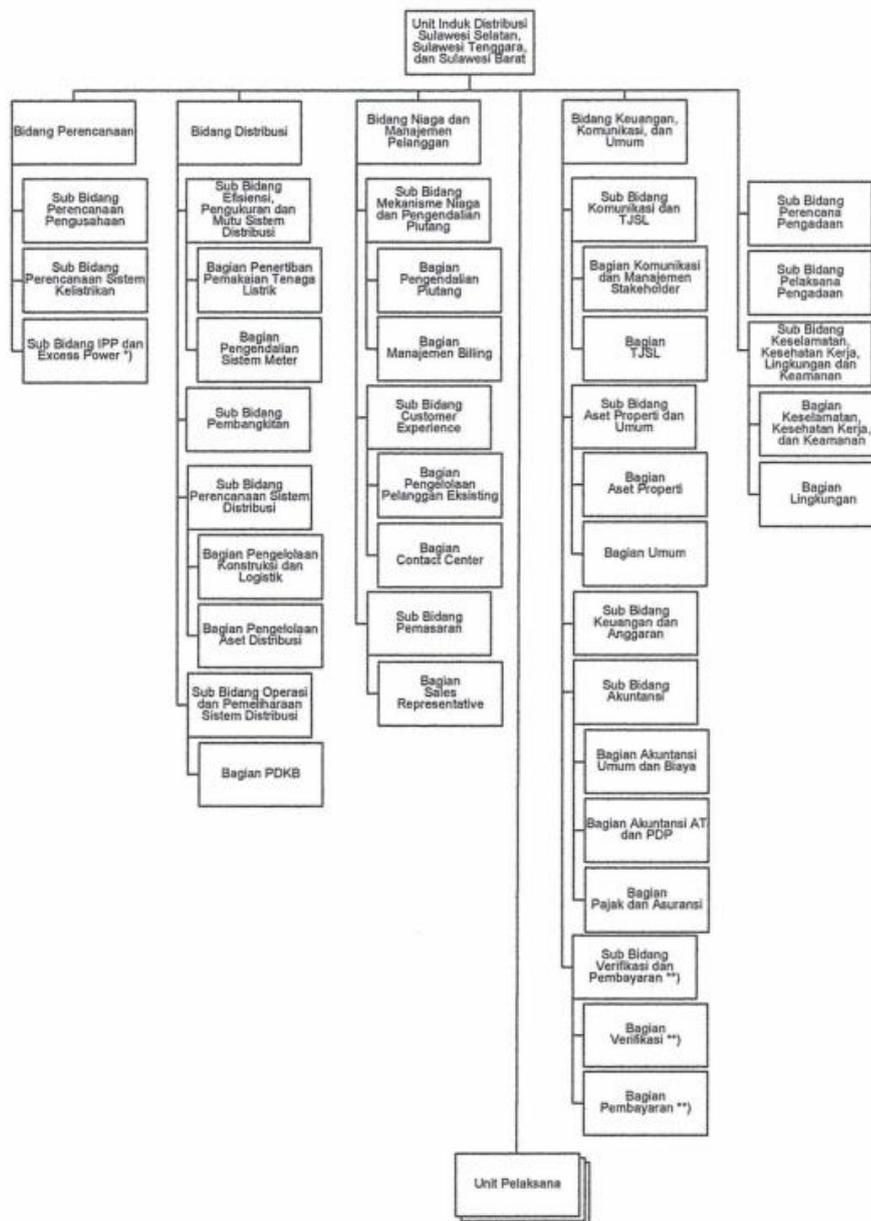
Gambar 1. 1

Logo PT PLN (Persero)

Sumber: Data internal perusahaan berbentuk Peraturan Direksi

1.1.4. Stuktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar

Struktur Organisasi Perusahaan dibuat berdasarkan Peraturan Direksi No. 0079.P/DIR/2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat (Sulselrabar). Struktur organisasi PT PLN (Persero) UID Sulselrabar adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 2

Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UID Sulselrabar

Sebagai perusahaan Negara yang bergerak di bidang kelistrikan mempunyai struktur organisasi yang menggambarkan batas-batas tugas dan tanggung jawab serta hak dari setiap tingkatan jabatan dalam lingkungan PT PLN (Persero) Distribusi Sulselrabar itu sendiri, ini dimaksudkan agar setiap pegawai mengetahui sampai dimana hak dan kewajibannya serta kepada siapa ia harus bertanggung jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini sangat penting untuk menghindari kerancuan di dalam perusahaan itu sendiri.

1.2. Latar Belakang Penelitian

VUCA pertama kali digagas oleh militer Amerika pada tahun 1990-an untuk menggambarkan situasi geopolitik saat itu. Namun karena kesamaan makna, istilah VUCA akhirnya diadopsi oleh dunia bisnis. Di era society 5.0, istilah VUCA masih relevan untuk digunakan. Tren ini dapat berpengaruh pada pelaku bisnis yang berkaitan dengan masalah ketidakpastian, kompleksitas, ambiguitas, dan gejolak perekonomian. Pelaku bisnis perlu mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang handal agar siap menghadapi VUCA tersebut. VUCA merupakan tantangan yang biasa dijumpai pelaku bisnis saat ini. Dijelaskan dalam buku *Bertumbuh atau Runtuh* karya Kuncoro (2021), banyak organisasi yang berjuang untuk bisa bertahan dan selaras dengan tren VUCA. Hal ini bisa berpengaruh terhadap sumber daya manusia. Kesiapan dalam menghadapi VUCA bukanlah tanggung jawab pribadi, melainkan seluruh tim yang terlibat dalam organisasi. Tugas pelaku bisnis yaitu menyiapkan sumber daya manusia terbaik agar bisa menghadapi fenomena ini.

Menurut Nandram & Binlish (2017), dalam menghadapi kesiapan VUCA dan agar bisnis dapat bertahan dalam perusahaan, sumber daya manusia yang terlibat harus memiliki *agility* atau ketangkasan dalam menghadapi berbagai situasi. Ada 4 hal yang harus dilakukan organisasi agar tidak menjadi korban VUCA, yaitu:

- a. Tetapkan target jangka pendek yang jelas dan menantang;
- b. Adaptif terhadap perubahan yang terjadi;
- c. Persiapkan seorang pemimpin yang dapat membaca tren masa depan
- d. Jangan takut menghadapi tantangan guna mengembangkan perusahaan.

Kini, mayoritas pola bisnis sudah berubah. Jika dahulu kecanggihan mesin dan alat-alat menjadi faktor utama keberhasilan sebuah bisnis atau organisasi, maka sekarang manusia lah yang menjadi penentunya, Untuk itu, dibutuhkan para pemimpin perubahan yang mengerti dan pandai membaca tren masa depan. Perubahan dunia hari ini tidak bisa dijawab dengan logika karena sudah tidak relevan lagi dengan kondisi dunia saat ini.

Di era saat ini, sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan bisnis, maka selayaknya SDM tersebut dikelola sebaik mungkin. Kesuksesan perusahaan tidak hanya tergantung dari keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, namun faktor manusia merupakan hal yang cukup penting, SDM semakin berkembang seiring dengan perkembangan teknologi. Kinerja suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai-pegawainya (Murti, 2020). Dengan demikian, pegawai merupakan sumber daya yang paling utama bagi perusahaan, seperti halnya PT PLN (Persero) UID Sulselrabar.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperlihatkan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abdi & Rasmansyah, 2020).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Afandi & Bahri, 2020). Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya melalui pendidikan,

pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses tidaknya pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Ardiansyah D. O., 2016). Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

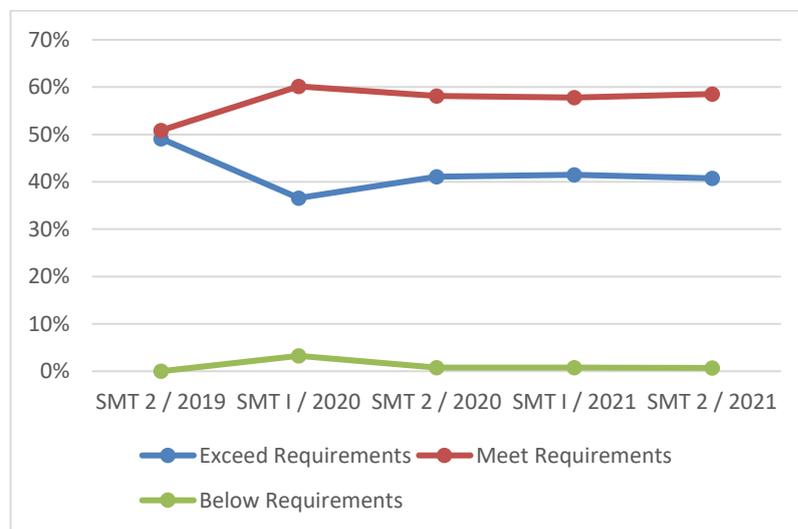
Salah satu hal yang menentukan dan menunjang keberhasilan sebuah organisasi atau instansi adalah kinerja yang baik yang dimiliki oleh setiap pegawai yang berkecimpung di dalamnya. Manajemen kinerja merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik, penghargaan dan penguatan positif (Kreitner & Kinichi, 2020). Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar dan sesuai dengan jadwal. Manajemen ialah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang ataupun pekerjaan. Pengertian manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja dalam team. Dalam sebuah penerapannya manajemen memiliki subyek dan obyek. Subyek adalah orang yang mengatur sedangkan obyek adalah yang diatur.

Berikut ini adalah data kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Sulselrabar selama 5 semester terakhir:

Tabel 1. 1

Nilai Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UID Sulselrabar

NILAI	SMT I / 2019	SMT 2 / 2019	SMT I / 2020	SMT 2 / 2020	SMT I / 2021
Exceed Requirements	49%	37%	41%	41%	41%
Meet Requirements	51%	60%	58%	58%	58%
Below Requirements	0%	3%	1%	1%	1%



Gambar 1. 3

Grafik Nilai Kinerja Pegawai UID Sulselrabar

Sumber: Data internal perusahaan berupa Laporan Kinerja

Berdasarkan data pencapaian kinerja di PT PLN (Persero) UID Sulselrabar diatas, diketahui sesuai dengan indikator pada kategori *Exceed Requirements* didapat kesimpulan bahwa jumlah pegawai dengan nilai kinerja yang melebihi target cenderung menurun dari Semester 1 Tahun 2019 sejumlah 49% sampai dengan Semester 1 Tahun 2021 sejumlah 41% dengan angka prosentase penurunan sebesar 9%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam organisasi PT PLN (Persero) UID Sulselrabar terdapat penurunan mengenai optimalisasi nilai kinerja pegawai. Jika setiap pegawai memiliki kinerja baik maka fungsi pemeliharaan SDM harus berjalan baik pada suatu perusahaan atau instansi tersebut (Kojo, Kindangen, & Uhing, 2019). Perusahaan yang baik akan selalu meningkatkan produktivitasnya

melalui konsistensi dalam menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut.

Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan suatu organisasi salah satunya adalah Komitmen individu pegawai mencakup keterikatan kerja (*employee engagement*). Keterikatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komponen keterikatan kerja dan lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap kinerja adalah camaraderie, yaitu hubungan dengan rekan kerja dan kerjasama tim (Dewi, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa kertlibatan pegawai sangat penting dalam menunjang kinerja organisasi.

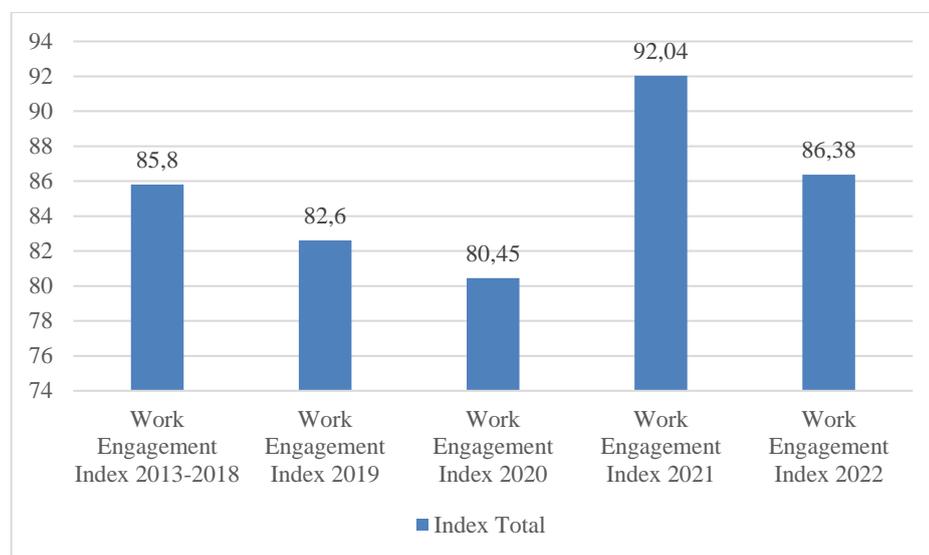
Banyak kalangan berpendapat bahwa *employee engagement* harus menjadi perhatian serius oleh pihak eksekutif puncak agar perusahaannya dapat bertahan dari fenomena *turnover* yang tinggi. *Employee engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat pegawai memiliki loyalitas yang tinggi, *employee engagement* dapat membuat pegawai memiliki loyalitas yang lebih tinggi, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Macen & Schneider, 2018)

Employee engagement berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh kesungguhan (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli, 2013). *Employee engagement* juga mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran konsisten yang tidak hanya berfokus pada objek dan perilaku tertentu. *Employee engagement* dianggap dapat memberikan informasi mengenai tingkat *employee engagement* terhadap faktor organisasi. Faktor ini mendorong pegawai untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi dari yang diharapkan. Hal tersebut pada akhirnya akan berperan pada tingkat kemajuan kinerja individu dan kinerja perusahaan.

Setiap pegawai mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, dan latar belakang yang berbeda, yang membedakan yang satu dengan yang lain sehingga membentuk karakteristik individu pada pegawai, oleh sebab itu karakteristik individu yang baik harus ada pada setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif

untuk organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai (Mora, 2017).

PT PLN (Persero) UID Sulselrabar mempunyai pengukuran tersendiri untuk mengukur tingkat keterikatan pegawai dengan perusahaan yang biasa disebut *Employee Engagement Index*. *Employee Engagement Index* Per dimensi menunjukkan persentase *Engagement* pegawai UID Sulselrabar berdasarkan 13 dimensi yang dianalisis. Berdasarkan analisis didapatkan hasil seperti berikut:



Gambar 1. 4

Employee Engagement Index UID Sulselrabar

Sumber: Data internal perusahaan berupa Laporan EES

Berdasarkan tabel di atas, diketahui *Work Engagement Index* rata-rata tahun 2013-2018 sebesar 85,80%, *Work Engagement Index* 2019 sebesar 82,60%, *Work Engagement Index* 2020 sebesar 80,45%, *Work Engagement Index* 2021 sebesar 92,04% dan *Work Engagement Index* 2022 sebesar 86,38% pegawai UID Sulselrabar, sehingga dapat disimpulkan bahwa Tingkat *Work Engagement Index* dari tahun 2013 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan nilai di tahun 2020 dan berhasil naik di tahun 2021 namun kembali mengalami penurunan di tahun 2022.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT PLN (Persero) Distribusi Sulserbar, yaitu masih adanya beberapa masalah mengenai *employee engagement*

index yang fluktuatif karena masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya *work conditions* dimana belum terealisasinya dalam perusahaan karena masih adanya pegawai yang saat ini juga cenderung menuntut lingkungan kerja fisik yang lebih baik untuk melaksanakan pekerjaannya dan target dari perusahaan di PT PLN (Persero) UID Sulselrabar. Hal tersebut dapat dilihat dari analisa terhadap laporan hasil survey *Employee Engagement* dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil *Employee Engagement Survey*

Dimensi		<i>Employee Engagement Index</i>
<i>Company Policy</i>		90,28%
<i>Work Conditions</i>		85,53%
<i>Overall Organization Culture</i>		89,35%
<i>Brand Reputation</i>		93,08%
<i>Leadership & Supervision</i>		90,89%
<i>Career Management</i>		89,05%
<i>Compensation & Benefit</i>		89,46%
<i>TeamWork & Relationship</i>		92,16%
<i>Training & Development</i>		89,46%
<i>Performance Management</i>		89,31%
<i>Recognition</i>		88,25%
<i>Meaningful Work</i>	<i>Work Engagement 2022</i>	86,38%
	<i>Work Engagement 2013-2021</i>	85,54%

Sumber: Data internal perusahaan berupa Laporan EES

Berdasarkan data di atas didapatkan hasil bahwa dimensi *Brand Reputation* memberikan tingkat *Engagement* tertinggi sebesar 93,08% sedangkan dimensi *Work Conditions* memberikan tingkat *Engagement* terendah yaitu sebesar 85,53% dari pegawai UID Sulselrabar. *Work Conditions* merupakan dimensi dengan penilaian terendah dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2022. Berikut adalah

rincian penilaian pada dimensi *Work Conditions* di tahun 2019:

Tabel 1. 3
Rincian Dimensi *Work Conditions* Tahun 2019

Dimensi	No.	Pernyataan	<i>Employee Engagement Index 2019</i>
<i>Work Conditions</i>	1	Saya merasa fasilitas kerja yang didapatkan oleh pegawai telah merata di seluruh unit kerja	66,11%
	2	Fasilitas dan lokasi kerja di setiap wilayah unit kerja dirasakan sudah memenuhi kebutuhan dasar setiap pegawai	68,67%
	3	Perusahaan telah menyediakan peralatan kerja yang dibutuhkan pegawai	72,41%
	4	Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mengurangi stres pada pegawai	72,43%
	5	Lingkungan kerja perusahaan mendukung kehidupan yang seimbang antara kebutuhan keluarga dan pekerjaan	73,89%

Sumber: Data internal perusahaan berupa Laporan EES

Berdasarkan tabel diatas didapatkan data bahwa pernyataan “Saya merasa fasilitas kerja yang didapatkan oleh pegawai telah merata di seluruh unit kerja” merupakan pernyataan dengan penilaian terendah dan termasuk ke dalam kategori lingkungan kerja fisik. Maka dari itu dilakukan survei lagi terhadap lingkungan kerja fisik untuk melihat kondisi lingkungan kerja fisik yang ada pada PLN UID Sulselrabar dari sudut pandang pegawai. Berikut adalah hasil survei yang telah dilakukan:

Tabel 1. 4
Hasil Survei Lingkungan Kerja Fisik Pegawai

Physical work environment	Nilai	Keterangan
Kelengkapan alat kerja	3.08	Cukup
Kondisi alat kerja	2.99	Kurang
Pemeliharaan alat kerja	3.03	Cukup
Perlengkapan dan peralatan dalam ruangan kerja	3.36	Cukup
Kondisi sarana di kantin kantor	3.30	Cukup
Kebersihan Toilet dan kelengkapannya	3.18	Cukup
Ketersediaan Ruang Rapat	3.51	Cukup
Sarana Tempat Ibadah di Lingkungan Kantor	4.04	Baik
Sarana Olahraga di Lingkungan Kantor	3.41	Cukup

Sumber: Data internal perusahaan berupa hasil survei

Berdasarkan Tabel Lingkungan kerja fisik pada PT PLN Persero Sulselrabar, survey yang dilakukan yaitu populasi yg berjumlah 151 orang, dengan responden survei sebanyak 134 orang. Terdapat Keterangan baik, yaitu sarana tempat ibadah di lingkungan kantor, serta Keterangan cukup, yaitu Kelengkapan alat kerja, pemeliharaan alat kerja, perlengkapan dan peralatan dalam ruangan kerja, kondisi sarana di kantin kantor, kebersihan toilet dan kelengkapannya, ketersediaan ruang rapat dan sarana olahraga di lingkungan kantor, dan terdapat keterangan kurang, yaitu kondisi alat kerja.

Kondisi saat ini, pegawai cenderung menuntut lingkungan kerja fisik yang lebih baik untuk melaksanakan pekerjaannya (Adha, Wandu, & Susanto, 2019). Karena itu, manajer sumber daya manusia harus memenuhi dalam hal perbaikan lingkungan kerja fisik (Akhtar, 2018). Lingkungan kerja fisik yang buruk cenderung mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai pada pekerjaan (Damayanti, Susilaningih, & Sumaryati, 2013). Para sarjana mengklaim bahwa konstruksi endogen yang paling penting dalam organisasi dan psikologi industri berkaitan dengan "kinerja pekerjaan" (Jung & Yoon, 2015).

Studi terbaru menyelidiki pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai (Agbozo et al., 2017), pengaruh kehadiran, lingkungan kerja fisik, dan ketidakhadiran terhadap produktivitas (Stromberg et al., 2017). Mereka juga fokus

pada bagaimana kolaborasi lingkungan kerja dan kepribadian mempengaruhi kinerja setiap pegawai (Mustafa & Ali, 2019). Namun, sangat sedikit peneliti yang menekankan atas motivasi sebagai faktor penentu kinerja (Yuen et al., 2018). Lingkungan kerja fisik yang sesuai harus ditetapkan untuk pegawai bisa melaksanakan tanggung jawab mereka dengan memanfaatkan sepenuhnya potensi mereka dan pada saat yang sama waktu memberikan layanan berkualitas kepada pelanggan (Masadeh et al., 2016).

Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat Bangun (2012) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi atau instansi. Sehingga keberhasilan dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia para individu yang bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menulis dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak *employee engagement* dan *physical work environment* terhadap *employees' performance* dengan judul penelitian sebagai berikut. **“Pengaruh *Employee Engagement* dan *Physical work environment* terhadap *Employees' performance* pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselrabar”**.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT PLN (Persero) Sulselrabar masih adanya beberapa masalah mengenai *engagement* yang *fluktuatif* karena masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya *physical work environment* dimana belum terealisasinya dalam perusahaan karena masih adanya pegawai yang saat ini juga cenderung menuntut lingkungan kerja fisik yang lebih baik untuk melaksanakan pekerjaannya dan target dari perusahaan di PT PLN (Persero) UID Sulselrabar. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana *Employee Engagement* pada PT PLN (Persero) UID Sulselrabar?
2. Bagaimana *Physical work environment* pada PT PLN (Persero) UID Sulselrabar?

3. Bagaimana *Employees' performance* pada PT PLN (Persero) UID Sulselrabar?
4. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* dan *Physical work environment* terhadap *Employees' performance* pada PT PLN (Persero) UID Sulselrabar secara simultan dan parsial?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui *Employee Engagement* pada PT PLN (Persero) UID Sulselrabar;
2. Untuk mengetahui *Physical work environment* pada PT PLN (Persero) UID Sulselrabar;
3. Untuk mengetahui *Employees' performance* pada PT PLN (Persero) UID Sulselrabar;
4. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan *Physical work environment* terhadap *Employees' performance* pada PT PLN (Persero) UID Sulselrabar secara parsial.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan tentang pentingnya *Employee Engagement* dan *Physical work environment* bagi pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan *Employees' performance*;
2. Sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah *Employee Engagement* dan *Physical work environment* kaitannya dengan *Employees' performance* sehingga diperoleh manfaat mengenai pentingnya *Physical work environment* dan *Employee Engagement*.

1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat berguna bagi penelitian selanjutnya dan bagi PT PLN Unit Distribusi Sulselrabar sebagai objek penelitian.