

ABSTRAK

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Cirebon adalah salah satu Unit PLN yang bertugas menjaga kehandalan operasional peralatan kelistrikan Tegangan Tinggi dan Ekstra Tinggi di wilayah Jawa Barat. Perusahaan ini memiliki tugas untuk menyalurkan 100 % tenaga listrik yang diproduksi dari pembangkit ke pelanggan. Situasi yang terjadi pada kurun waktu 5 (lima) periode penilaian terakhir, perhitungan produktivitas kerja pegawai PLN UPT Cirebon sangat fluktuatif.

Produktivitas Kerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah keterikatan kerja (*Employee Engagement*). Hasil survey *Employee Engagement* tahun 2023, menunjukkan bahwa *Employee Engagement* sudah mencapai angka 88,93% dari target 88%. Namun, masih terdapat dimensi yang nilainya belum mencapai target yaitu dimensi *Work Conditions* (85,84%) yang mencakup 2 faktor yaitu beban kerja dan lingkungan kerja fisik. Jumlah tenaga kerja pada PT PLN (Persero) UPT Cirebon masih belum terpenuhi (96,8%) dan hal ini menyebabkan timbulnya kerja lembur dengan durasi dan frekuensi yang cukup tinggi. Lingkungan Kerja Fisik di PLN UPT Cirebon juga masih belum sepenuhnya memuaskan dikarenakan fasilitas kerja, peralatan kerja masih ada yang tidak berfungsi dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap *Employee Engagement* serta implikasinya terhadap Produktivitas pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Cirebon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden penelitian ini adalah 211 pegawai PT PLN (Persero) UPT Cirebon, metode pengambilan *non probability sampling* dengan sampling jenuh. Data yang telah diolah akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan SEM – PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* serta Produktivitas Kerja Pegawai. Demikian pula, *Employee Engagement* ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Namun, Beban Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* maupun Produktivitas Kerja Pegawai, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,631 mengindikasikan bahwa 63,1% produktivitas kerja pegawai dijelaskan pada ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan variabel, sehingga penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti gaya kepemimpinan, keseimbangan *work-life balance*, budaya organisasi, atau melakukan studi kualitatif guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, *Employee Engagement*, Produktivitas Kerja Pegawai .