

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Berdasarkan hasil observasi awal, kondisi lingkungan kerja di PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan masih menghadapi beberapa permasalahan. Misalnya, sebagian karyawan merasa kurang nyaman dengan suasana kerja, kurang mendapatkan dukungan manajerial, serta masih terdapat komunikasi yang belum berjalan efektif antar bagian. Kondisi ini berdampak pada tingkat employee engagement yang tidak merata, di mana sebagian karyawan menunjukkan keterikatan tinggi terhadap perusahaan, tetapi sebagian lainnya merasa kurang terhubung secara emosional dengan pekerjaannya.

Fenomena tersebut berimplikasi pada kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja tidak sepenuhnya mendukung, ditambah dengan rendahnya keterikatan karyawan, maka hasil kerja yang dicapai tidak maksimal. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan menjadi penting dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta memperkuat keterikatan karyawan, sehingga mampu mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Sumber Daya Manusia adalah seluruh individu yang bekerja dalam suatu lingkungan kerja yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan potensi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan lingkungan kerja. Secara umum, SDM merujuk pada manusia sebagai aset penting dalam lingkungan kerja, bukan hanya

sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai penggerak utama strategi, inovasi, dan pertumbuhan perusahaan. SDM mencakup aspek fisik (tenaga), intelektual (pengetahuan), dan emosional (motivasi, loyalitas, semangat kerja). (Hamouche, 2021)

Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan peran tenaga kerja dalam suatu lingkungan kerja. Untuk mencapai tujuan lingkungan kerja, diperlukan sumber daya manusia yang mampu mengelola sistem dengan baik. Agar sistem ini dapat berjalan secara optimal, pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan berbagai aspek penting seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, motivasi, dan faktor lainnya. Sumber daya manusia adalah aset berharga bagi lingkungan kerja, karena peran dan fungsinya tidak dapat tergantikan oleh sumber daya lain. (Huzain, 2021)

Menurut (Ramdhan, 2021)) Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan tidak lagi semata-mata menggunakan Energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya. Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh lingkungan kerja. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Dari berbagai pengertian tersebut maka dapat diartikan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki potensi, kontribusi dan peran yang berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan lingkungan kerja.

Dalam buku *Employee Performance Management for Improved Workplace Motivation* yang disunting oleh Wasantha Rajapakshe, kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku dan hasil kerja yang dapat diukur dan dievaluasi berdasarkan kontribusinya terhadap tujuan lingkungan kerja. Manajemen kinerja dipandang sebagai proses berkelanjutan yang mencakup :

- Perencanaan Kinerja - Menetapkan tujuan dan harapan yang jelas.
- Pemantauan dan Umpan Balik - Mengamati secara terus-menerus dan memberi umpan balik konstruktif.
- Pengembangan Karyawan - Memberikan pelatihan dan peluang pengembangan.
- Evaluasi dan Penghargaan - Menilai kinerja secara adil dan memberikan penghargaan yang sesuai.

Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja. (Rajapakshe, 2024) Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang menentukan sejauh mana suatu lingkungan kerja dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau pencapaian dari tindakan yang dilakukan oleh individu berdasarkan keahlian yang dimilikinya dalam menghadapi situasi tertentu. Dalam konteks lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, semakin besar peluang lingkungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. (Sumardjo & Priansa, 2018)

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan kelancaran dan keberhasilan suatu lingkungan kerja. Karyawan dengan kinerja yang optimal akan

berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas lingkungan kerja secara keseluruhan. Sementara itu, kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja. (Mauli & Mukaram, 2016)

Menurut Individu (Al Rinadra et al., 2023) yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan mereka yang merasa tidak puas cenderung memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Tingkat kepuasan kerja yang baik dapat berdampak pada peningkatan motivasi, loyalitas, serta kinerja karyawan dalam lingkungan kerja.

Perubahan adalah faktor yang tidak dapat dihindari dalam perjalanan sebuah lingkungan kerja. Sebagai bentuk adaptasi dan fleksibilitasnya, setiap lingkungan kerja harus siap dan berani menghadapi perubahan yang terjadi. Kemampuan lingkungan kerja untuk beradaptasi terhadap perubahan ini menjadi kunci dalam menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan eksternal maupun internal. Dalam banyak kasus, perubahan dalam lingkungan kerja sering kali dipicu oleh tekanan atau tuntutan dari lingkungan sekitarnya. (Putro, 2018)

Proses perubahan yang dijalani oleh setiap lingkungan kerja bersifat unik dan kompleks, tergantung pada berbagai faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut meliputi aspek bisnis, lingkungan, budaya, kondisi ekonomi, sosial, perkembangan teknologi, serta sikap dan respons dari para karyawan terhadap perubahan tersebut.

Menurut (Jumawan et al., 2024) Lingkungan kerja adalah sekelompok individu yang berinteraksi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama serta terikat

oleh ketentuan yang telah disepakati bersama. Karakteristik utama sebuah lingkungan kerja dapat dirangkum dalam konsep 3P, yaitu Purpose (tujuan), People (anggota), dan Plan (rencana). Suatu entitas tidak dapat disebut sebagai lingkungan kerja apabila tidak memiliki tujuan yang jelas, anggota yang terlibat, serta rencana yang mendukung pencapaian tujuan tersebut.

Dengan demikian, kesiapan lingkungan kerja dalam menghadapi perubahan sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengelola berbagai elemen tersebut secara efektif. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perubahan dalam lingkungan kerja adalah sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan sebagai bagian dari lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa perubahan dapat diterapkan dengan baik. (Jumawan et al., 2024)

Tingkat *employee engagement* yang tidak merata menjadi indikator bahwa tidak semua karyawan mampu beradaptasi dengan baik. Perbedaan budaya lingkungan kerja dan ketidakpastian karier juga turut memperumit proses transisi ini. Oleh karena itu, strategi manajemen perubahan yang efektif sangat dibutuhkan untuk menjaga kestabilan dan produktivitas lingkungan kerja.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang positif dapat mendorong karyawan untuk lebih loyal, memiliki motivasi tinggi, serta berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres kerja, konflik, bahkan turnover yang tinggi.

Penelitian mengenai lingkungan kerja menjadi penting karena dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kondisi internal organisasi memengaruhi perilaku dan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (atau variabel lain sesuai topikmu), dengan harapan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif di lingkungan kerja yang diteliti.

Sebagai suatu sistem, lingkungan kerja merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain secara keseluruhan. Dalam klasifikasinya, sistem dalam lingkungan kerja biasanya dibedakan menjadi sistem tertutup dan sistem terbuka. Lingkungan kerja yang menerapkan sistem terbuka akan selalu berinteraksi dengan lingkungan eksternal yang ada di sekitarnya. Interaksi ini membawa konsekuensi berupa pengaruh dari faktor eksternal seperti ekonomi, sosial, teknologi, serta dinamika pasar yang harus dihadapi oleh lingkungan kerja agar tetap relevan dan berkembang. (Jumawan et al., 2024)

Dalam buku *Advanced Introduction to Employee Engagement* karya Alan M. Saks dan Jamie A. Gruman, istilah *employee engagement* didefinisikan sebagai : “*the extent to which employees are psychologically present, emotionally connected, and cognitively focused while performing their roles.*” Artinya, *employee engagement* mencerminkan sejauh mana karyawan secara psikologis hadir, terhubung secara emosional, dan fokus secara kognitif saat menjalankan peran mereka di tempat kerja. Definisi ini mengacu pada konsep yang diperkenalkan oleh William A. Kahn pada

tahun 1990, yang menyatakan bahwa engagement adalah “*the harnessing of organization members’ selves to their work roles; in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performances.*” Dengan kata lain, employee engagement melibatkan keterlibatan penuh karyawan secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada kinerja dan produktivitas lingkungan kerja secara keseluruhan. (Alan Michael Saks, Gruman, 2021)

Dalam konteks hubungan antar variabel, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat employee engagement. Lingkungan kerja yang positif—yang ditandai dengan suasana kerja yang nyaman, hubungan antar karyawan yang harmonis, dukungan dari atasan, serta fasilitas yang memadai—akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Hal ini akan berdampak langsung pada keterlibatan emosional dan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya.

*Employee engagement* tumbuh ketika individu merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung ekspresi diri secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik dapat menstimulasi keterlibatan karyawan melalui rasa memiliki, kejelasan peran, serta adanya penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, kurang transparansi, atau minim dukungan dapat menyebabkan disengagement, yang berdampak negatif terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Hal ini diperkuat oleh teori dua faktor dari Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor lingkungan (seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan organisasi) merupakan hygiene factors yang jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan

semangat kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya penting untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjadi kunci dalam menumbuhkan *employee engagement* yang tinggi dan berkelanjutan.

*Employee engagement* merupakan keterikatan emosional seorang karyawan terhadap lingkungan kerja serta tindakan yang mereka lakukan untuk memastikan keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi menunjukkan rasa kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, serta fokus terhadap pencapaian hasil yang optimal. (Pratiwi & Rizky, 2024)

Secara lebih luas, *employee engagement* mencerminkan keterlibatan individu dalam pekerjaannya yang ditandai dengan kepuasan serta antusiasme dalam menjalankan tugas. Karyawan yang terlibat secara emosional dan memiliki hubungan positif dengan tempat kerja akan merasa termotivasi, terhubung dengan tujuan Lingkungan kerja, serta berkontribusi secara aktif dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain itu, *employee engagement* juga mencakup aspek kognitif dan perilaku, di mana karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Tingkat keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan inovatif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

*Employee engagement* merupakan salah satu bentuk aktivitas motivasi karyawan yang diyakini dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh semangat serta berkontribusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterikatan karyawan terhadap lingkungan kerja memiliki dampak positif

yang signifikan, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan (*employee performance*) serta profitabilitas perusahaan. (Amanda Savitri et al., 2023a)

**Tabel 1. 1** Data Employee Engagement

No	Aspek Employee Engagement	Deskripsi
1	Keterikatan Emosional	Karyawan merasa terhubung atau tidak dengan lingkungan kerja secara emosional
2	Dedikasi terhadap Perusahaan	Tingkat kesungguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan
3	Motivasi Kerja	Semangat dan dorongan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari
4	Fokus dan Komitmen	Konsistensi karyawan dalam bekerja secara kognitif dan profesional
5	Keterlibatan dalam Perubahan	Partisipasi aktif karyawan dalam menghadapi dan menyukseskan perubahan
6	Dukungan Manajerial	Sejauh mana pimpinan memberikan arahan, pelatihan, dan apresiasi
7	Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja	Tingkat kenyamanan dan kebahagiaan dalam suasana kerja
8	Loyalitas terhadap Lingkungan Kerja	Kemauan untuk tetap bertahan dan tumbuh bersama lingkungan kerja

Tabel di atas menggambarkan komponen penting dari employee engagement (keterlibatan karyawan) yang berperan besar dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera

Selatan. Karyawan yang terikat secara emosional dan memiliki dedikasi tinggi cenderung lebih termotivasi dan fokus dalam bekerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mendapatkan motivasi, keterampilan, apresiasi, dan dukungan yang memadai agar mampu memberikan kontribusi optimal dalam proses perubahan organisasi. Lingkungan kerja yang sehat juga harus membangun budaya yang adaptif, inovatif, kolaboratif, dan terbuka guna menciptakan iklim kerja yang mendukung keberhasilan perubahan. Upaya yang dapat dilakukan meliputi pelatihan berkelanjutan, pengembangan keterampilan, pembinaan mental, serta komunikasi yang efektif dan transparan antara manajemen dan karyawan. Dengan strategi tersebut, employee engagement dapat terus ditingkatkan sehingga perusahaan mampu menghadapi perubahan dengan lebih siap, solid, dan terarah.

Fenomena permasalahan berada pada tingkat employee engagement karyawan yang menunjukkan ketimpangan setelah lingkungan kerja. Sebagian karyawan merasa tidak lagi terikat secara emosional dengan perusahaan baru akibat perubahan identitas dan budaya lingkungan kerja, sementara sebagian lainnya tetap menunjukkan loyalitas. Hal ini menyebabkan ketidakseimbangan kontribusi antar karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan yang merasa terhubung dan terikat dengan tempat kerja mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan pencapaian, produktivitas yang lebih optimal, serta menurunkan tingkat perputaran karyawan (*turnover*). Dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, produktif, dan mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi, keterampilan, serta dukungan yang memadai agar mereka dapat memberikan kontribusi optimal dalam proses perubahan dan pengembangan lingkungan kerja. Selain itu, penting bagi lingkungan kerja untuk membangun budaya kerja yang adaptif dan inovatif guna menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan. Pelatihan, pengembangan keterampilan, serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kesiapan lingkungan kerja menghadapi perubahan.

*Employee engagement* merupakan keterikatan emosional seorang karyawan terhadap lingkungan kerja serta tindakan yang mereka lakukan untuk memastikan keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi menunjukkan rasa kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, serta fokus terhadap pencapaian hasil yang optimal. (Pratiwi & Rizky, 2024)

Secara lebih luas, *employee engagement* mencerminkan keterlibatan individu dalam pekerjaannya yang ditandai dengan kepuasan serta antusiasme dalam menjalankan tugas. Karyawan yang terlibat secara emosional dan memiliki hubungan positif dengan tempat kerja akan merasa termotivasi, terhubung dengan tujuan lingkungan kerja, serta berkontribusi secara aktif dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain itu, *employee engagement* juga mencakup aspek kognitif dan perilaku, di mana karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Tingkat keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat

menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan inovatif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

*Employee engagement* merupakan salah satu bentuk aktivitas motivasi karyawan yang diyakini dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh semangat serta berkontribusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterikatan karyawan terhadap lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan (*employee performance*) serta profitabilitas perusahaan. (Amanda Savitri et al., 2023a)

Karyawan yang merasa terhubung dan terikat dengan tempat kerja mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan pencapaian, produktivitas yang lebih optimal, serta menurunkan tingkat perputaran karyawan (*turnover*). Dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, produktif, dan mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan adalah perusahaan yang sebelumnya merupakan anak usaha dari PTPN III, bergerak di sektor perkebunan dengan fokus utama pada karet, kelapa sawit, tebu, dan teh. Perusahaan ini memiliki kantor pusat yang berlokasi di Bandar Lampung, serta kantor perwakilan yang dahulu beroperasi di Palembang dan Bengkulu. Namun, pada akhir tahun 2023, PTPN VII secara resmi bergabung ke dalam PTPN I sebagai bagian dari restrukturisasi perusahaan perkebunan negara.

Lingkungan kerja di PTPN I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang

kondusif, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta fasilitas penunjang yang memadai menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang positif dan mendukung menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera. (Sumber: hasil wawancara, 14 April 2025)

Perubahan besar dalam struktur lingkungan kerja ini membawa implikasi yang luas bagi operasional perusahaan, termasuk penyesuaian struktur manajemen, proses bisnis, dan budaya kerja antar unit yang sebelumnya berdiri secara mandiri. Walaupun file tidak menyebutkan secara eksplisit bagaimana respon karyawan, namun secara umum, perubahan skala besar seperti ini berpotensi menimbulkan berbagai respons emosional dan psikologis dari para pegawai, seperti kebingungan terhadap sistem kerja baru, ketidakpastian atas peran dan tanggung jawab, serta kecemasan terkait stabilitas pekerjaan dan karier mereka.

Sehingga berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibentuk sebuah judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera Selatan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera?
2. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami pengaruh lingkungan kerja serta *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera.
2. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan *Employee engagement*

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi, produktif, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

2. Mengoptimalkan Kinerja Karyawan

Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

### 3. Menekan Turnover Karyawan

Dengan mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan *employee engagement* memengaruhi karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan (*turnover*), yang pada akhirnya dapat meningkatkan stabilitas lingkungan kerja.

#### 1.4.2 Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai berikut :

##### 1. Menambah Wawasan dan Pemahaman

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai lingkungan kerja, *employee engagement*, dan bagaimana keduanya memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

##### 2. Mengaplikasikan Teori ke Praktik

Penulis dapat menerapkan teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari ke dalam studi kasus nyata di PT. Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kantor Penghubung Sumatera, sehingga memperoleh pengalaman dalam menghubungkan konsep akademis dengan dunia kerja.

##### 3. Meningkatkan Kemampuan Riset

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat meningkatkan keterampilan dalam melakukan riset, mulai dari penyusunan rumusan masalah, pengumpulan data, hingga analisis hasil penelitian.

#### 1.4.3 Bagi Akademik

Manfaat penelitian ini bagi akademik adalah sebagai berikut :

##### 1. Menambah Literatur Ilmiah

Penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi dalam bidang manajemen

sumber daya manusia, khususnya terkait lingkungan kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan.

## 2. Memberikan Pemahaman Baru

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, yang dapat digunakan oleh mahasiswa, dosen, dan peneliti lainnya.

## 3. Menjadi Dasar bagi Penelitian Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian lanjutan yang ingin mengkaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang mengalami perubahan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan materi penelitian ini, penulis akan mengelompokkan kerjakannya dalam lima bab, yang masing-masing akan diuraikan lebih lanjut menjadi beberapa sub-bab sebagai berikut :

#### **BAB I                   PENDAHULUAN**

Bab ini akan membahas latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup dan sistematika penulisan.

#### **BAB II                   TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan menguraikan kerangka teori, penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran teoritis, dan perumusan hipotesis penelitian.

**BAB III                    METODE PENELITIAN**

Bab ini akan membahas metodologi penelitian yang mencakup objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis.

**BAB IV                    HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang segala aspek penelitian yang dilakukan dan memberika gambaran lengkap tentang apa yang diteliti berupa hasil yang telah dijabarkan dan dilakukan beserta data yang lengkap.

**BAB V                    KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang semua kesimpulan yang ada dan saran dari penulis utuk perusahaan dan penelitian selanjutnya, menggambarkan tentang semua hasil dari bab pertama sampai keempat.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

