

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi yakni sekelompok individu yang saling berkolaborasi secara sistematis dan terstruktur dalam rencana menggapai tujuan kolektif. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Dessler (2017, p. 3) yang mengatakan bahwa organisasi merupakan sekelompok individu yang secara formal saling berkoordinasi dengan tugas dan perannya masing-masing untuk meraih tujuan organisasi. Selanjutnya, menurut Apriyanti & Marzuki (2022) organisasi merupakan satu kesatuan dari segala aktivitas yang saling terkoordinasi untuk mencapai tujuan secara kolektif. Organisasi didirikan dengan visi atau tujuan yang telah dirumuskan secara mufakat. Tujuan organisasi harus dirumuskan dan direncanakan dengan tepat agar organisasi memiliki orientasi yang jelas dan mampu mengalami pertumbuhan. Tanpa perumusan dan perencanaan tujuan yang jelas, organisasi akan menghadapi ketidakmampuan dalam mengarahkan aktivitasnya dan tidak mampu bertumbuh secara signifikan. Namun, untuk meraih tujuan organisasi secara optimal manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan guna menunjang kegiatan operasional serta menghindari pemborosan biaya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah suatu aktivitas dalam pengelolaan tiap individu yang terlibat dalam upaya pengembangan perusahaan. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Sinambela (2016, hlm. 7) bahwa MSDM meliputi berbagai aktivitas dalam pengelolaan karyawan seperti pemanfaatan, peningkatan diri, evaluasi, dan pemberian imbalan terhadap individu atau kelompok pekerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2017, p. 3) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu tahapan dalam memperoleh, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan memperhatikan hubungan kerja tiap individu, kesehatan, dan juga keselamatan. Dengan tata kelola sumber daya manusia yang efektif maka perusahaan dapat meraih hasil kerja yang diharapkan secara optimal. Kesuksesan organisasi dalam meraih tujuan yang optimal dapat diukur berdasarkan efektivitas MSDM yang diterapkan (Iskandar

dalam Supriadi & Setiadi, 2023). Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memainkan peran krusial sebagai aset utama bagi organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran vital dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan setiap pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan diharapkan mampu memberikan hasil dan dampak positif terhadap proses pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2017, hlm. 3) mengungkapkan bahwa satu-satunya sumber daya di dalam sebuah organisasi yang memiliki pikiran, akal, keterampilan, keahlian, keinginan, motivasi, daya, dan karya ialah manusia. Bagi sebuah organisasi SDM bisa menjadi sumber keunggulan kompetitif yang signifikan (Setiawan dkk., 2022). Oleh karena itu, keberadaan SDM yang berkualitas merupakan kunci esensial dalam keberlanjutan organisasi, bila organisasi tidak mempunyai SDM yang berkualitas maka organisasi tersebut memiliki kemungkinan gagal yang lebih tinggi dalam meraih tujuannya.

Pendapat tersebut selaras dengan Sutrisno (2017, hlm.3) yang mengatakan bahwa meskipun telah didukung dengan teknologi yang sangat maju, banyaknya modal dan tersedianya bahan produksi, tanpa SDM yang memadai maka organisasi tersebut akan mengalami kesulitan dalam meraih tujuannya. Oleh sebab itu, penting bagi tiap organisasi untuk mulai menyadari nilai investasi karyawan sebagai suatu aset yang berharga dalam meraih keunggulan kompetitif dan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, untuk memastikan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang optimal, maka *engagement* karyawan perlu mendapatkan perhatian yang cukup dari organisasi.

*Employee engagement* atau keterlibatan karyawan merupakan sebuah komitmen karyawan terhadap perusahaannya disertai dengan dorongan dalam diri untuk bekerja secara maksimal meraih tujuan perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh Stor (2023, p. 96) yang mengatakan bahwa *employee engagement* merupakan segala usaha karyawan yang memberikan keuntungan bagi perusahaan melalui komitmen, dedikasi, dan dukungan supportif terhadap tujuan dan nilai perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Heriansyah & Ali (2023) mengatakan bahwa *employee engagement* adalah seorang karyawan yang memiliki komitmen secara emosional dengan perusahaan serta visinya dan sangat peduli terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang *engage* paham akan apa yang harus mereka

lakukan dalam upaya memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan memiliki cukup kepuasan terhadap perusahaan dan perannya. Karyawan yang memiliki rasa keterlibatan dengan perusahaannya akan memiliki *sense* dan *passion* yang lebih tinggi sehingga mereka akan berkontribusi secara psikologis dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Supriadi dkk., 2022). Pendapat tersebut didukung oleh Sun & Bunchapattanasakda (2019) yang mengatakan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif akan menunjukkan sikap yang lebih energik dan optimis terhadap aktivitas dan tuntutan pekerjaan mereka. Berdasarkan hal tersebut, *engagement* karyawan dapat dikatakan sebagai faktor penting dalam mencapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Karyawan dengan *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan akan menciptakan kepuasan pelanggan yang lebih baik, kualitas kerja yang tinggi, menciptakan inovasi, dan meningkatkan produktivitas (Peters, 2019, p. 1) Akan tetapi, menurut Lussier & Hendon (2019, p. 69) menjaga tingkat *employee engagement* pada *level* yang tinggi merupakan tantangan terbesar bagi setiap perusahaan.

Rank	Country	Change*	% Engaged
1	Philippines	-1	31
2	Thailand	+1	26
3	Cambodia	+1	26
4	Indonesia	+2	24
5	Vietnam	+3	23

Gambar 1. Tingkat Employee Engagement di Asia Tenggara

Sumber: Gallup, 2022

Fenomena yang terjadi di Indonesia ialah tingkat *employee engagement* yang masih terbilang relatif rendah, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil laporan survei Gallup pada tahun 2022 yang menyatakan bahwa tingkat *engagement* di Indonesia berada pada peringkat ke empat dengan rata-rata persentase sebesar 24%, dimana 76% lainnya adalah karyawan yang *not engaged* yaitu karyawan yang bekerja hanya sebatas pada menghabiskan waktu bergerak tanpa arah dan tidak memiliki semangat atau intensi untuk memajukan perusahaan. Sementara hanya 24% karyawan yang merasa *engage* dengan perusahaan, yakni mereka yang menunjukkan motivasi, *passion*, serta niat untuk berinovasi guna mendorong kemajuan perusahaan. Rendahnya tingkat *employee engagement* dapat menimbulkan berbagai

Muhammad Reihan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**  
(Studi Pada Karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen  
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

masalah seperti meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, kurangnya rasa antusias terhadap pekerjaan, lambat dalam bekerja, sering terlambat bahkan hingga tidak masuk kerja. Pernyataan tersebut konsisten dengan temuan Pri (2017) yang menyatakan bahwa karyawan dengan *engagement* yang rendah cenderung menunjukkan sikap kurang peduli terhadap tanggung jawabnya, sulit berkonsentrasi, dan sering menghabiskan jam kerja dengan melakukan kegiatan tidak produktif. Permasalahan ini kerap terjadi di sebuah perusahaan, tidak terkecuali pada PT Nusantara Infrastructure Tbk.

Hasil pengamatan penulis selama magang di perusahaan tersebut dan wawancara singkat dengan Bapak Ahmad selaku *Supervisor Human Resource Business Partner* di ketahui bahwa *employee engagement* masih menjadi sebuah permasalahan yang belum terselesaikan. Hal tersebut terlihat dari sikap karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti sering terlambat masuk jam kerja, keluar istirahat lebih awal dan masuk melewati jam istirahat, menunda-nunda pekerjaan, sering mengeluh mengenai pekerjaannya, pasif dalam kegiatan rapat, kurangnya partisipasi pada program-program yang diadakan, dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terpenuhinya aspek *employee engagement* seperti aspek *vigor* dan *absorption* yaitu perasaan termotivasi dan antusias pada diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau ketahanan terhadap pekerjaan yang menyulitkan, akan tetapi yang terjadi justru sebaliknya. Guna mendukung pernyataan tersebut penulis melakukan pra-survei yang diberikan kepada 20 karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk. Berikut disajikan tabel hasil pra-survei mengenai *employee engagement*.

Tabel 1. Data Pra-Survei Employee Engagement

Pertanyaan	Persentase			
	Y	%	T	%
1. Ditempat kerja, saya merasa penuh energi dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan	12	60%	8	40%
2. Tekun dalam bekerja meskipun segala sesuatu berjalan tidak baik	11	55%	9	45%
3. Secara emosional, saya merasa antusias dalam mengerjakan pekerjaan	11	55%	9	45%
4. Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk bekerja	14	70%	6	30%
<b>Total</b>		<b>60%</b>		<b>40%</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Muhammad Reihan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen  
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Mengacu pada hasil data pra-survei pada tabel 1, rata-rata tingkat *employee engagement* pada karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk masih terbilang cukup rendah dengan rata-rata persentase sebesar 60%. Hal tersebut diduga terdapat 40% karyawan yang tidak memiliki semangat dan energi dalam menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja. Kemudian, 45% karyawan diduga tidak memiliki dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyulitkan. Lalu, diduga sebesar 45% karyawan tidak merasa antusias dalam mengerjakan pekerjaannya, dan 30% karyawan diduga tidak membicarakan hal positif terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat *employee engagement* tidak dapat dipisahkan dari kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi ataupun situasi yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya di tempat kerja dan merupakan salah satu faktor penting yang perlu dikelola dengan efektif oleh perusahaan karena sebagian besar waktu karyawan berada di lingkungan kerja sekitarnya. Menurut Prakoso & Supriadi (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah segala hal baik itu fisik dan non-fisik yang berada di sekitar karyawan dan dapat memberikan pengaruh dalam penyelesaian tugas. Hal tersebut selaras dengan Farida & Hartono (2016 hlm. 10) bahwa lingkungan kerja meliputi semua faktor disekeliling karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tanggung jawab yang dilimpahkan. Lingkungan kerja yang terkait dengan perilaku, sikap rekan kerja dan atasan, termasuk iklim kerja disebut dengan lingkungan kerja non-fisik (Aprillie dkk., 2022). Hal tersebut selaras dengan pendapat Farida & Hartono (2016 hlm. 10) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi keramahan sikap dan perilaku para karyawan serta saling menghargai satu sama lain. Dengan memberikan perhatian pada aspek lingkungan kerja, diharapkan karyawan mampu berkontribusi lebih pada tujuan organisasi. Motivasi dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat meningkat secara signifikan apabila mereka bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung (Putri & Supriadi, 2022).

Fenomena yang terjadi pada PT Nusantara Infrastructure Tbk ialah adanya ketidakharmonisan hubungan kerjasama antara karyawan ditandai dengan karyawan yang sering membicarakan hal negatif terhadap karyawan lainnya, sering

terjadi konflik *internal*, serta kurangnya komunikasi dan kerjasama yang efektif sesama karyawan sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam mengerjakan tugas. Hal tersebut berdampak pada suasana keseharian di ruang kantor menjadi tidak kondusif dan kerjasama antar karyawan berjalan tidak efektif. Selain itu, fenomena lain yang terjadi pada perusahaan tersebut ialah pada koneksi internet yang sering bermasalah dan mesin *photocopy* yang hanya tersedia satu *unit* sehingga menghambat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Gambaran mengenai lingkungan kerja yang terjadi dalam lingkup ruang kerja PT Nusantara Infrastructure Tbk penulis peroleh dengan melakukan pra-survei kepada 20 karyawan.

Tabel 2. Data Pra-Survei Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Persentase			
	Y	%	T	%
1. Saya mendapat dukungan yang cukup dari atasan maupun rekan kerja	13	65%	7	35%
2. Hubungan kerjasama antar rekan kerja berjalan efektif dan harmonis	12	60%	8	40%
3. Peralatan kerja yang ada mendukung penyelesaian tugas	13	65%	7	35%
4. Perusahaan menerapkan tata nilai etika dalam pelaksanaan kerja sehari-hari	13	65%	7	35%
<b>Total</b>		<b>64%</b>		<b>36%</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Mengacu pada hasil data pra-survei pada tabel 2, terlihat bahwa PT Nusantara Infrastructure Tbk dapat dikatakan memiliki kondisi lingkungan kerja yang masih terbilang rendah dengan rata-rata persentase 64%. Hal tersebut diduga terdapat 35% karyawan yang tidak mendapat dukungan yang cukup dari atasan maupun rekan kerja. Kemudian 40% karyawan yang diduga tidak memiliki hubungan kerjasama yang efektif dan harmonis antar rekan kerja. Lalu diduga terdapat 35% karyawan yang merasa peralatan kerja yang tersedia kurang mendukung penyelesaian tugas dan diduga 35% karyawan merasa perusahaan belum menerapkan tata nilai etika dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan lingkungan kerja pada PT Nusantara Infrastructure Tbk belum sepenuhnya optimal. Kurang harmonisnya hubungan kerjasama antar rekan kerja disebabkan salah satunya oleh tingginya tingkat intensitas pekerjaan yang berdampak pada kelelahan kerja para karyawannya.

Kelelahan kerja merupakan permasalahan yang cukup serius bagi perusahaan atau karyawan itu sendiri yang disebabkan oleh buruknya pengelolaan kerja. Kelelahan kerja merupakan stres yang berkelanjutan akibat dari tekanan ditempat kerja yang melebihi kapasitas kemampuan individu (Harjanti, 2019). Hal tersebut selaras dengan pendapat Glinow & McShane (2015, p. 115) yang mengatakan bahwa kelelahan kerja merupakan dampak dari stres yang mengacu pada proses kelelahan emosional, sinisme, dan kurangnya perasaan prestasi pribadi. Karyawan yang mengalami kelelahan kerja diduga dapat mempengaruhi *employee engagement* pada perusahaan maupun terhadap pekerjaannya (Supriadi dkk., 2022). Fenomena permasalahan pada PT Nusantara Infrastructure Tbk, tingkat kelelahan kerja para karyawan masih terbilang relatif tinggi. Hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat intensitas pekerjaan dan sedikitnya karyawan mengakibatkan karyawan sering bekerja lembur. Untuk mendukung pernyataan tersebut, penulis melakukan wawancara dengan Ibu Betty selaku *Supervisor Compensation & Benefit* mengaku bahwa tingkat intensitas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sangat tinggi karena hanya ia seorang yang didedikasikan untuk mengurus fungsi kompensasi dan tunjangan terhadap 11 anak usaha yang dimiliki PT Nusantara Infrastructure Tbk. Tingginya tingkat intensitas kerja yang dihadapi oleh karyawan dapat menimbulkan stres dan mengakibatkan pada kelelahan kerja. Berikut disajikan data hasil pra-survei mengenai kelelahan kerja yang diberikan kepada 20 karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk.

Tabel 3. Data Pra-Survei Kelelahan Kerja

Pertanyaan	Persentase			
	Y	%	T	%
1. Saya sehat secara fisik, bertenaga, dan tidak mengalami kelelahan dalam bekerja	14	70%	6	30%
2. Saya merasa bersemangat dalam bekerja, tidak mudah mengeluh, frustrasi, atau depresi	9	45%	11	55%
3. Saya percaya diri dan memandang orang lain dengan nilai positif	13	65%	7	35%
4. Saya merasa tidak perlu menjauh dari lingkungan pekerjaan ketika merasa jenuh	12	60%	8	40%
<b>Total</b>		<b>60%</b>		<b>40%</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Mengacu pada hasil data pra-survei pada tabel 3, diduga terdapat 30% karyawan yang sering mengalami kelelahan dalam bekerja. Kemudian 55% karyawan diduga tidak memiliki semangat dalam bekerja, mudah mengeluh, dan frustrasi akibat pekerjaannya. Selanjutnya, diduga terdapat 35% karyawan yang memandang rendah dirinya dan tidak memandang orang lain dengan nilai positif. Serta 40% karyawan diduga perlu menarik diri dari lingkungan kerja ketika merasa jenuh. Dari hasil data pra survei yang telah dilakukan, dapat diartikan bahwa tingkat kelelahan kerja pada PT Nusantara Infrastructure Tbk masih terbilang cukup tinggi dengan persentase rata-rata 40% karyawan. Dengan demikian perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk meminimalisir timbulnya kelelahan kerja atas tuntutan pekerjaan dengan fokus pada peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan (Marzuki dkk., 2022).

Kualitas kehidupan kerja merujuk pada pandangan karyawan mengenai sejauh mana kebutuhan dasar individu terpenuhi di tempat kerja. Hal tersebut sejalan dengan Lin et al., dalam Marzuki dkk., (2022) yang mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi dengan tingkat kepuasan secara menyeluruh meliputi aspek kognitif dan afektif mengenai kepuasan keluarga, kepuasan kerja, dan kepuasan dalam rekreasi. Kualitas kehidupan kerja juga dapat diartikan sebagai motivasi karyawan, tingkat kepuasan kerja, serta keterlibatan karyawan yang berkaitan dengan kehidupan mereka dalam lingkup dunia kerja (Lisabella & Hasmawaty, 2021). Menurut Supriadi & Setiadi (2023) kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut meliputi keadilan dalam pemberian kompensasi, keamanan lingkungan kerja, pengembangan karyawan, integrasi sosial, konstutualisme, iklim organisasi, serta hubungan sosial. Faktor kualitas kehidupan kerja menjadi sebuah dasar alasan untuk membangun komitmen karyawan. Berdasarkan penelitian Supriadi & Setiadi (2023) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja karyawan dan tingkat keterlibatan karyawan.

Fenomena yang terjadi terkait kualitas kehidupan kerja pada PT Nusantara Infrastructure Tbk adalah mengenai kesempatan berkembang yang masih belum dapat mengakomodir kebutuhan karyawan. Terutama pada rencana program pelatihan dan pengembangan yang belum dilaksanakan secara adil dan rutin oleh



perusahaan. Berikut merupakan tabel data pra-survei mengenai kualitas kehidupan kerja yang diberikan kepada 20 karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk.

Tabel 4. Data Pra-Survei Kualitas Kehidupan Kerja

Pertanyaan	Persentase			
	Y	%	T	%
1. Saya merasa puas dengan kompensasi dan tunjangan yang diberikan	12	60%	8	40%
2. Dalam seminggu terakhir, saya mendapatkan pengakuan atau pujian atas pekerjaan saya	11	55%	9	45%
3. Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan	9	45%	11	55%
4. Dalam setahun terakhir, di tempat kerja saya mendapatkan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan	8	40%	12	60%
<b>Total</b>		<b>50%</b>		<b>50%</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Mengacu pada hasil data pra-survei pada tabel 4, menunjukkan bahwa diduga terdapat 40% karyawan yang belum merasa puas dengan kompensasi dan tunjangan yang diberikan, selanjutnya terdapat 45% karyawan diduga tidak mendapatkan pengakuan atau pujian atas hasil pekerjaan yang telah ia lakukan, lalu diduga 45% karyawan sering mengabaikan kebutuhan pribadinya yang disebabkan oleh pekerjaan, dan diduga 60% karyawan belum mendapatkan kesempatan pelatihan dan pengembangan di perusahaannya. Dari hasil pra-survei tersebut maka dapat dikatakan kualitas kehidupan kerja di PT Nusantara Infrastructure Tbk belum sepenuhnya optimal dengan rata-rata persentase sebesar 50% dari 20 karyawan yang masih merasa belum puas.

Dari hasil pengamatan penulis selama magang, wawancara, dan data pra-survei. Penulis juga mengulas studi yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya terhadap variabel yang relevan, ditemukan perbedaan hasil penelitian terhadap faktor yang memberikan pengaruh terhadap *employee engagement*. Menurut hasil penelitian Supriadi & Setiadi (2023) terbukti bahwa *employee engagement* dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas kehidupan kerja. Akan tetapi, dalam penelitian Endayani & Saman (2021) ditemukan hasil yang berbeda terhadap temuan tersebut, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas kehidupan kerja. Kemudian, menurut Halim (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa tingkat kelelahan kerja mempengaruhi *employee engagement*. Namun,

Muhammad Reihan, 2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen  
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

terdapat perbedaan dengan hasil penelitian Supriadi & Setiadi (2023) yang membuktikan bahwa kelelahan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Selanjutnya, dalam penelitian Erfeni dkk., (2023) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif signifikan antara lingkungan kerja dan *employee engagement*. Namun, penelitian Kamanja, D. M., Ogolla, D. & Gichunge (2019) menunjukkan hubungan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* relatif lemah. Berdasarkan pengembangan *research gap* inilah penulis memiliki ketertarikan untuk memperdalam permasalahan tersebut dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap *Employee Engagement* dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PT Nusantara Infrastructure Tbk)**”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* PT Nusantara Infrastructure Tbk?
2. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* PT Nusantara Infrastructure Tbk?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja PT Nusantara Infrastructure Tbk?
4. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja PT Nusantara Infrastructure Tbk?
5. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* PT Nusantara Infrastructure Tbk?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* PT Nusantara Infrastructure Tbk melalui kualitas kehidupan kerja?
7. Apakah kelelahan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* PT Nusantara Infrastructure Tbk melalui kualitas kehidupan kerja?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah tersebut, penulis memiliki beberapa tujuan dari penelitiannya yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* PT Nusantara Infrastructure Tbk
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kelelahan kerja terhadap *employee engagement* PT Nusantara Infrastructure Tbk
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja PT Nusantara Infrastructure Tbk
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kelelahan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja PT Nusantara Infrastructure Tbk
5. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap *employee engagement* PT Nusantara Infrastructure Tbk
6. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap *employee engagement* PT Nusantara Infrastructure Tbk melalui kualitas kehidupan kerja
7. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kelelahan kerja terhadap *employee engagement* PT Nusantara Infrastructure Tbk melalui kualitas kehidupan kerja

### 1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Mengacu pada penjelasan dari tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

#### 1. Manfaat Teoritis (Keilmuan)

Memberi pembaca serta penulis pengetahuan tambahan tentang lingkungan kerja, kelelahan kerja, dan kualitas kehidupan kerja. Perihal yang sama berlaku untuk *employee engagement* serta seluruh aspeknya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan dan sumber referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dibidang manajemen SDM, terutama dalam kajian lingkungan kerja, kelelahan kerja, dan kualitas kehidupan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan landasan untuk industri ataupun organisasi guna menggali dan mengelola lingkungan kerja, kelelahan kerja, dan kualitas kehidupan kerja untuk meningkatkan tingkat *employee engagement*. Tidak hanya itu, diharapkan dapat menunjang organisasi dalam mempertahankan sumber daya yang berpotensi agar perusahaan dapat memajukan serta meraih tujuan yang telah direncanakan dengan lebih maksimal.

### b. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat mengembangkan pemahaman dan penerapan ilmu serta pengetahuan yang diperoleh selama studi di Program Studi Manajemen Program Sarjana, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain daripada itu, penelitian ini diharapkan juga mampu memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan kepada para akademisi, praktisi, dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam memahami pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap *employee engagement* melalui kualitas kehidupan kerja yang dapat diaplikasikan pada manajemen sumber daya manusia di masa depan.