

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di Indonesia yang bertugas menyediakan serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, bisnis usaha, perkantoran, serta industri-industri. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia.

Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. PT. PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternatif untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanan

dan kinerja untuk itu PT.PLN (Persero) terus berupaya untuk meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik.

PT.PLN (Persero) sebagai perusahaan yang berada dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis di era globalisasi, dituntut untuk menunjukkan kinerja karyawan yang handal dalam memenuhi tuntutan stakeholder. Bidang Kelistrikan yang dimiliki oleh PLN adalah Bidang Transmisi, Pembangkit, dan Distribusi. Bidang Distribusi kelistrikan salah satunya adalah PT PLN (Persero) UID (Unit Induk Distribusi) Jawa Barat yang memiliki cakupan wilayah terluas dan jumlah pelanggan terbesar di Seluruh Indonesia yaitu berjumlah 16 Juta Pelanggan. Oleh karena itu Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal didalam PT. PLN (Persero) UID Jabar ini dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) secara keseluruhan.

Kinerja pegawai adalah bagian berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dapat dipengaruhi adanya hubungan yang baik dari perusahaan dan karyawan didalam perusahaan atau (*Employee Engagement*) yang baik, serta tingkat komitmen organisasi yang tinggi untuk memajukan perusahaan, serta motivasi kerja yang kuat untuk mendorong tercapainya kinerja karyawan yang sesuai dengan Visi dan Misi Perusahaan.

Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) adalah keterikatan karyawan dengan perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut (Saks, 2016). Riset dari beberapa peneliti yang telah dilakukan mengatakan adanya hubungan positif dari *employee engagement* dengan organisasinya yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Choo et al, 2015).

Menurut Schaufeli, Barker (2020) *employee engagement* mengandung tiga dimensi yang disebut *vigor*, *dedication*, dan *absorbtion*. *Vigor* ditandai dengan adanya *high level of energy and mental resilience* pada saat bekerja dan keinginan untuk memberikan usaha dalam pekerjaan dan bersikap bertanggung jawab walaupun menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu kepada keterlibatan secara mendalam seseorang dalam pekerjaannya dan adanya rasa antusias, terinspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorbtion* dicirikan dengan adanya konsentrasi penuh dan sangat menikmati pekerjaan sehingga waktu tidak terasa sudah berlalu dengan cepat. “Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional” (Lockwood dalam Aisyah 2016:98).

Faktor Motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa

terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang dilakukan (Murti dan Srimulyani,2013). Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. Faktor kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Lee et al, 2014). semakin meningkat motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi keinginan untuk bekerja.

Faktor Komitmen Organisasi, yaitu komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik memiliki rasa tanggung jawab dan kesadaran komitmen untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan mengejar dan terus memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Kinerja PT. PLN (Persero) disorot oleh pemerintah salah satunya karena adanya fenomena yang terjadi pada tahun 2019 yang terjadi pada tanggal 04 dan 05 Agustus 2019 terjadi pemadaman massal di Jawa Bali yang signifikan mempengaruhi kinerja PT. PLN (Persero) menjadi tidak optimal karena peristiwa

tersebut melibatkan 250 pembangkit, 500 gardu induk, 5.000 kilo meter (Km) Sirkuit transmisi 500 kilo Volt (kV) dan 1000 Km transmisi 150 kV. Permasalahan inilah yang membuat peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti kinerja PT. PLN (Persero) dan ingin menganalisis dan mengetahui hal yang berpengaruh pada kinerja PT. PLN (Persero) khususnya PT. PLN (Persero) UID (Unit Induk Distribusi) Jawa Barat.

Berikut adalah data Kinerja dari PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat, Dari data primer yang didapatkan penulis berikut perolehan Data secara keseluruhan PT. PLN (Persero) NKO (Nilai Kinerja Organisasi ) dari tahun 2012 hingga 2021.

<b>REKAP NKO UID JAWA BARAT TAHUN 2012 - 2020</b>		
<b>TAHUN</b>	<b>SEMESTER</b>	<b>NKO</b>
<b>2012</b>	1	90.43
	2	98.35
<b>2013</b>	1	95.35
	2	91.96
<b>2014</b>	1	98.57
	2	94.99
<b>2015</b>	1	95.17
	2	92.50
<b>2016</b>	1	90.09
	2	91.76
<b>2017</b>	1	85.62
	2	90.07
<b>2018</b>	1	85.17
	2	80.74
<b>2019</b>	1	83.63
	2	86.51

**Gambar 1.1**  
**Perolehan Nilai Kinerja Organisasi PT. PLN Persero UID Jabatan**

Berdasarkan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) tersebut dilihat bahwa terdapat tabel yang berwarna merah dan kuning bahwa nilai kinerja mengalami penurunan dikarenakan target tidak tercapai pada tahun 2017, 2018, dan 2019, sesuai dengan fenomena yang ditemukan bahwa pemadaman massal diatas mempengaruhi kinerja secara signifikan. Oleh karena itu maka penulis ingin meneliti khususnya di PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya faktor-faktor apakah yang mempengaruhi perolehan kinerja karyawan, sehingga penurunan kinerja diharapkan tidak terjadi di tahun 2021 ini.

Objek penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya. Peneliti memilih PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya karena merupakan salah satu UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) memiliki wilayah yang cukup besar, karena didalamnya terdiri dari 5 ULP (Unit Layanan Pelanggan) yaitu ULP Baleendah, ULP Banjaran, ULP Prima, ULP Rancaekek, dan ULP Soreang di masuk menjadi salah satu UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) yang berpengaruh di UID Jawa Barat. PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya masuk dalam nominasi 5 Besar yang dijadikan nominasi UP3 percontohan untuk mengaplikasikan program-program baru se-UID Jawa Barat. Peneliti hendak mencari faktor apakah yang secara signifikan mempengaruhi kinerja , Dalam mewujudkan kinerja yang optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, untuk mencari faktor tersebut penulis sudah melakukan penyebaran pra kuesioner secara langsung kepada 30 karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya dengan meneliti 10 variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdiri dari empat variabel yang mempengaruhi, diantaranya terdiri dari target, kualitas, waktu, taat asas dalam tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Target	12	18	0	0	0	30	48	1,6
2	Kualitas	12	16	2	0	0	30	50	1,7
3	Waktu	14	15	1	0	0	30	47	1,5
4	Taat Asas	18	8	4	0	0	30	49	1,6
<b>Total Nilai Rata-rata</b>								<b>1,6</b>	

**Sumber : Data diolah peneliti (2021)**

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya dari dimensi Target dengan indikator maka indikator waktu, yang dihasilkan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 1,5 dari skor rata-rata keseluruhan 1,5. Dari hasil pra-kuisisioner tersebut peneliti melakukan wawancara singkat dengan Manager ULP Baleendah sebagai perwakilan dari UP3 Majalaya, terdapat kinerja karyawan yang belum optimal yaitu target yang belum tercapai karena kurangnya waktu dan efisiensi kerja. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya, maka penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 30 orang karyawan. Berikut adalah tabel mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya.

**Tabel 1.2**  
**Kuisisioner Pra-Survei Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**  
**PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya**

No	Variabel	Frekuensi					Jumlah karyawan	Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	<i>Employee Engagement</i>	0	6	14	9	1	30	95	3,2
2	Motivasi Kerja	0	4	15	9	1	30	98	3,26
3	Komitmen Kerja	1	7	13	6	3	30	105	3,38
4	Kemampuan Kerja	0	0	1	5	24	30	139	3,6
5	Disiplin Kerja	0	0	3	4	23	30	140	4,6
6	Kepuasan Kerja	0	0	1	5	24	30	143	4,7
7	Kepemimpinan	0	0	4	10	16	30	132	4,4
8	Kompensasi	0	0	1	3	26	30	145	4,8
9	Lingkungan Kerja	0	0	1	6	23	30	142	4,7
10	Konflik Kerja	0	0	3	4	18	30	115	3,8
<b>Total nilai rata-rata</b>									3,68

**Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei (2021)**

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat dilihat dari data tersebut diketahui bahwa tanggapan responden mengenai 10 dimensi dari variabel dependen/bebas yang mempengaruhi kinerja PT.PLN (Persero) UP3 Majalaya, terdapat dimensi yang memiliki nilai rata-rata paling rendah, Dari hasil tersebut muncul faktor yang paling dominan diantara 10 variabel tersebut yaitu *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, Komitmen Kerja,.

Faktor *Employee Engagement* dengan indikator *Vigor*, *Dedication* dan *absorbtion* yang memiliki nilai 3,2. Dan faktor Motivasi dengan indikator kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa yang mempunyai nilai 3,26. Faktor Komitmen kerja dengan indikator Komitmen Afektif, Komitmen Kelanjutan, dan Komitmen Normatif mempunyai nilai 3,38.



Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, maka perlu adanya keterikatan pegawai (*Employee Engagement*) yang kuat antara perusahaan dan karyawan. Sejumlah studi menunjukkan bahwa cara penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah fokus pada pengembangan *employee engagement*. Manfaat dari *employee engagement* diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy (2010 p. 171) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi. Hal tersebut diungkapkan pula oleh Robinson 2016:113 yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. (Ramadhan & Sembiring, Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 14 – no.1 April 2014).

**Tabel 1.3**  
**Kuisiонер Pra-Survei *Employee Engagement* PT. PLN (Persero)**  
**UP3 Majalaya**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah karyawan	Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	<i>Vigor</i>	0	4	12	12	2	30	102	3,4
2	<i>Dedication</i>	0	5	15	8	2	30	97	3,23
3	<i>Absorbtion</i>	0	6	15	8	1	30	94	3.13
<b>Total nilai rata-rata</b>									<b>3,25</b>

**Sumber : Hasil olah data kuisiонер pra-survei pada (2021)**

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pra survei *Employee Engagement* dengan dimensi *Absorbtion* memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,13 dari rata-rata keseluruhan 3,25. Dari hasil pra-kuisiонер tersebut

terdapat permasalahan mengenai *absorbtion* yaitu kurangnya antusias dan energi yang tercurahkan dari karyawan dengan pekerjaan mereka.

Apabila pekerja kurang memiliki energi dan fleksibilitas mental yang kurang, maka apabila mengerjakan suatu pekerjaan akan merasa kurang bersemangat atau bahkan merasa di dalam tekanan. Sehingga hasil pekerjaan yang timbul akan kurang efisien dan kualitasnya tidak terjaga secara maksimal, dan apabila pekerja harus dibebani untuk memikul tugas yang lebih banyak diluar tugas utama mereka sesuai jenjang jabatan mereka.

**Tabel 1.4**  
**Kuisisioner Pra-Survei Komitmen Kerja PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Komitmen Afektif	0	0	18	9	3	30	123	4,01
2	Komitmen Kelanjutan	4	1	9	6	0	30	76	2,53
3	Komitmen Normatif	3	7	22	5	1	30	108	3,6
<b>Total Nilai Rata-rata</b>									<b>3,38</b>

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti (2021)

Berikut adalah hasil dari pra-survei mengenai Komitmen kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya, berdasarkan dari tabel 1.4 diatas komitmen kelanjutan atau *continous commitment* menunjukkan angka 2,53 dari rata-rata 3,38 Komitmen kontinuitas menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuitas sejalan dengan pendapat (Becker's, dalam Allen dan Meyer, 2013) yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan

ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain (Meyer & Allen, 2013). Permasalahannya adalah dengan nilai yang rendah mengenai komitmen kelanjutan harus diperbaiki dengan lebih baik untuk mempertahankan karyawan dan kinerja karyawan itu sendiri.

**Tabel 1.5**  
**Kuisisioner Pra-Survei Motivasi Kerja PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah karyawan	Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	SS (4)	SS (5)			
1	Kebutuhan untuk Berprestasi	0	4	17	7	2	30	92	3,06
2	Kebutuhan untuk Berafiliasi	0	1	11	16	2	30	109	3,63
3	Kebutuhan untuk Berkuasa	0	6	17	5	2	30	93	3,1
<b>Total Nilai Rata-rata</b>									<b>3,26</b>

**Sumber : Hasil olah data oleh peneliti (2021)**

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pra-survei Motivasi dengan dimensi Kebutuhan untuk berprestasi memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,06 Dengan indikator: Berupaya untuk mengembangkan diri serta beprestasi baik, faktor motivasi juga penting didalam perusahaan, seorang pemimpin harus dapat memahami dan menangani situasi anggotanya dan dapat memotivasi atau mendorong anggotanya untuk mendapatkan prestasi sesuai pekerjaan yang dia kerjakan. Sehingga apabila karyawan telah diberikan motivasi kerja untuk

mendapatkan penilaian kinerja sesuai dengan hasil kerjanya maka pekerja akan maksimal dalam bekerja dengan tujuan akan mendapatkan nilai yang maksimal.

Karyawan memerlukan motivasi kerja, karena motivasi adalah suatu kekuatan dan daya dorong yang dimiliki seseorang untuk menimbulkan semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mencapai tujuan, hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dan hasil dari pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi dengan cukup kuat untuk melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik.

Berdasarkan uraian di atas, sesuai dengan masalah yang terjadi di PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya kinerja karyawan masih tergolong kurang maksimal. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diraikan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Adanya penurunan kinerja karyawan pada tahun 2017, 2018, 2019.
2. Terdapat variabel *Employee Engagement* yang dirasa masih kurang optimal.
3. Terdapat variabel Komitmen kerja karyawan yang dirasa kurang maksimal.
4. Terdapat variabel motivasi karyawan yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang dirasa kurang maksimal.
5. Terdapat variabel Kinerja karyawan yang dirasa masih belum optimal.
6. Target kerja karyawan dirasa masih belum tercapai karena efektivitas dari kinerja dirasakan belum efisien.
7. Target kerja karyawan dirasa masih belum tercapai karena belum optimal.
8. Hubungan kerja antar karyawan dan karyawan dengan atasan dirasa masih kurang harmonis.
9. Kurangnya antusias dari karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
10. Kurangnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. ` Bagaimana tingkat *Employee Engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya dari Tanggapan Responden.
2. Bagaimana tingkat Komitmen Organisasi pada PT. PLN (Persero) UP3

Majalaya dari Tanggapan Responden.

3. Bagaimana tingkat Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya dari Tanggapan Responden.
4. Bagaimana tingkat Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya dilihat dari Tanggapan Responden dan Wawancara yang dilakukan dengan pimpinan perwakilan PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya.
5. Seberapa besar pengaruh Employee Engagement, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya baik secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis antara lain:

1. Untuk mengetahui tingkat *Employee Engagement* pada PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya.
2. Untuk mengetahui tingkat Komitmen Organisasi pada PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya.
3. Untuk mengetahui tingkat Motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya
4. Untuk mengetahui tingkat Kinerja karyawan pada PT. PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya.
5. Untuk mengetahui besarnya Pengaruh *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, Komitmen Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya baik secara simultan maupun parsial.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang baik dan bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan baik bagi penulis, bagi perusahaan, bagi pihak lain, maupun untuk dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian manajemen sumber daya manusia tentang *employee engagement*, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat diantaranya:

### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh *Employee Engagement*, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. **Bagi peneliti.** Kegunaan penelitian ini tentunya berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam *Employee Engagement*, motivasi kerja, dan Komitmen Organisasi yang didapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- b. **Bagi perusahaan.** Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan analisa terhadap *Employee*

*Engagement*, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Majalaya agar lebih baik.

- c. **Bagi pihak Lain.** Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya.