

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia memiliki potensi sumber daya panas bumi yang besar, mencapai 23.742 Megawatt (MW) (Kementrian ESDM, 2025). Namun, menurut Kementerian ESDM (2024), dari 2014 hingga 2024, total kapasitas terpasang panas bumi sebesar 2,6 GW atau sekitar 11% dari total potensi panas bumi nasional. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatannya masih jauh dari potensi penuh, sedangkan pengembangan Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP) menjadi bagian penting dalam transisi energi nasional untuk mengurangi ketergantungan pada bahan bakar fosil dan mendukung target *Net Zero Emission*. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2014 tentang Panas Bumi serta Pasal 33 ayat (3) UUD 1945 menegaskan bahwa pemanfaatan sumber daya alam harus berkelanjutan dan digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.

Sejalan dengan usaha untuk meningkatkan pengembangan Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP), PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha merupakan salah satu perusahaan PLTP di Indonesia yang terletak di Ciwidey, Kabupaten Bandung. Lokasi ini berada di wilayah pegunungan dengan karakteristik geografi yang memiliki curah hujan tinggi serta rentan terhadap pergerakan tanah. Menurut Kementerian ESDM (2024), daerah berbukit dengan lereng curam dan curah hujan tinggi berpotensi mengalami longsor dan pergeseran tanah. Situasi geografis tersebut dapat memengaruhi rasa nyaman dan keamanan para karyawan

saat bekerja, sehingga menimbulkan tantangan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain faktor lingkungan kerja, industri *geothermal* juga memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut operasional intensif, seperti pemantauan terus-menerus terhadap fasilitas produksi, kesiapan dalam menghadapi situasi lapangan, serta penyesuaian jadwal kerja tertentu. Situasi tersebut dapat mempengaruhi *work-life balance* serta meningkatkan tingkat stres karyawan bila tidak dikelola dengan efektif. Hasil penelitian Cahyani (2022) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sementara stres kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap keterlibatan tersebut. Selain itu, studi Rahmatunnisa et al. (2025) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Karena itu, lingkungan kerja, *work-life balance*, dan stres kerja menjadi faktor penting yang harus dipertimbangkan perusahaan untuk meningkatkan *employee engagement* di PT Geo Dipa Energi Unit Patuha.

Untuk memperoleh gambaran mengenai perkembangan dan distribusi kapasitas pembangkit listrik tenaga panas bumi di Indonesia, disajikan data kapasitas terpasang PLTP di Indonesia hingga tahun 2025 pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1. 1**  
**Kapasitas Terpasang PLTP di Indonesia s.d. Tahun 2025**

| No | Nama Perusahaan                     | Unit         | Provinsi         | Kapasitas |
|----|-------------------------------------|--------------|------------------|-----------|
| 1  | Sarulla Operation Ltd.              | Sarulla      | Sumatera Utara   | 418,135   |
| 2  | Star Energy Geothermal Salak, Ltd   | Salak        | Jawa Barat       | 381,97    |
| 3  | Star Energy Geothermal Darajat Ltd. | Darajat      | Jawa Barat       | 293,21    |
| 4  | PT. Pertamina Geothermal Energy     | Sibayak      | Sumatera Utara   | 13,3      |
| 5  | PT. Pertamina Geothermal Energy     | Kamojang     | Jawa Barat       | 239       |
| 6  | PT Sorik Marapi Geothermal Power    | Sorik Merapi | Sumatera Utara   | 279,17    |
| 7  | PT. Pertamina Geothermal Energy     | Ulubelu      | Lampung          | 229       |
| 8  | Star Energy Geothermal Wayang Windu | Wayang Windu | Jawa Barat       | 227       |
| 9  | PT. Pertamina Geothermal Energy     | Lahendong    | Sulawesi Utara   | 123,71    |
| 10 | PT Supreme Energi Rantau Dedap      | Rantau Dedap | Sumatera Selatan | 98,4      |
| 11 | PT Supreme Energi Muara Laboh       | Muara Laboh  | Sumatera Barat   | 89,25     |
| 12 | PT Geo Dipa Energi                  | Dieng        | Jawa Barat       | 72,8      |
| 13 | PT. Pertamina Geothermal Energy     | Lumut Balai  | Sumatera Selatan | 59,92     |
| 14 | PT Geo Dipa Energi                  | Patuha       | Jawa Barat       | 59,88     |

Sumber: Laporan Kinerja DITJEN EBTKE, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, kapasitas Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP) di Indonesia menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Dari sudut pandang posisi, PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha yang memiliki kapasitas sebesar 59,88 MW, tergolong dalam kelompok bawah hingga menengah dan menduduki peringkat terakhir dari 14 unit yang tercantum. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha memiliki kapasitas yang relatif lebih kecil dibandingkan dengan sebagian besar PLTP lainnya di Indonesia.

Secara regional, Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu pusat pengembangan energi panas bumi terbesar di Indonesia. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, disajikan data kapasitas terpasang PLTP di Jawa Barat pada Tabel 1.2 Berikut.

**Tabel 1. 2**  
**Kapasitas Terpasang PLTP di Jawa Barat s.d. Tahun 2025**

| No | Nama Perusahaan                     | Unit         | Kapasitas (MW) |
|----|-------------------------------------|--------------|----------------|
| 1  | Star Energy Geothermal Salak, Ltd   | Salak        | 381,97         |
| 2  | Star Energy Geothermal Darajat, Ltd | Darajat      | 293,21         |
| 3  | PT. Pertamina Geothermal Energy     | Kamojang     | 239            |
| 4  | Star Energy Geothermal Wayang Windu | Wayang Windu | 227            |
| 5  | PT Geo Dipa Energi                  | Dieng        | 72,8           |
| 6  | PT Geo Dipa Energi                  | Patuha       | 59,88          |

Sumber: Laporan Kinerja DITJEN EBTKE, 2024

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha dengan kapasitas 59,88 MW menempati peringkat ke-6 dari 6 unit PLTP di Jawa Barat yang tercantum, menjadikannya unit dengan kapasitas terkecil di wilayah ini. Kondisi ini menunjukkan bahwa Unit Patuha mengalami keterbatasan kapasitas jika dibandingkan dengan unit-unit lain yang lebih besar, sehingga pencapaian kinerja sangat tergantung pada optimalisasi sumber daya manusia.

Dalam konteks ini, peran karyawan sangat krusial karena keterbatasan kapasitas memerlukan efektivitas kerja yang lebih tinggi. Sebagai perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor energi panas bumi, PT Geo Dipa Energi (Persero) merupakan salah satu pengelola PLTP di Indonesia yang memiliki dua unit utama, yaitu Dieng dan Patuha. Unit Patuha menjadi salah satu lokasi penting karena memiliki potensi besar dan menjadi fokus pengembangan unit baru

yang memerlukan tingkat keterlibatan karyawan tinggi agar kinerja organisasi tetap dapat dioptimalkan.

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, *employee engagement* menjadi kunci keberhasilan organisasi karena berhubungan dengan komitmen, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Schaufeli *et al.* dalam (Erfeni *et al.*, 2023), *employee engagement* ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) dalam pekerjaan.

Namun, tingkat keterlibatan karyawan tidak dapat dipisahkan dari kondisi lingkungan kerja dan tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Lingkungan kerja mencakup tidak hanya aspek fisik, seperti fasilitas pekerjaan, kondisi tempat kerja, dan keamanan. Tetapi, lingkungan juga mencakup aspek non-fisik, seperti hubungan atasan dengan karyawan serta hubungan antar rekan kerja. Hubungan kerja yang tidak harmonis, komunikasi yang kurang efektif, dan minimnya dukungan dari atasan dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi meningkatkan stres. Situasi ini akhirnya dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan di dalam organisasi.

Selain itu, *work-life balance* juga merupakan hal yang krusial untuk diperhatikan. Keseimbangan ini memungkinkan para karyawan untuk mempertahankan kesehatan fisik dan mental yang stabil. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kelelahan serta menurunkan tingkat *employee engagement* dalam aktivitas kerja.

Untuk mendapatkan gambaran kondisi tentang tingkat *employee engagement*, diperlukan alat ukur yang digunakan oleh perusahaan. PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha memiliki standar penilaian *employee engagement*

yang berfungsi sebagai acuan dalam menilai tingkat partisipasi karyawan. Standar ini menjadi panduan dalam memahami hasil pengukuran, sehingga kategori *employee engagement* dapat diidentifikasi secara objektif. Standar penilaian *employee engagement* tersebut disajikan pada Tabel 1.3 berikut.

**Tabel 1. 3**  
**Data *Employee Engagement* PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha**  
**Tahun 2021–2024**

| No | Tahun | Tingkat <i>Employee engagement</i> (%) |
|----|-------|----------------------------------------|
| 1  | 2021  | 72,73                                  |
| 2  | 2022  | 77,47                                  |
| 3  | 2023  | 81,69                                  |
| 4  | 2024  | 73,13                                  |

Sumber: PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa tingkat *employee engagement* karyawan mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Terjadi peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023, namun mengalami penurunan pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* belum sepenuhnya stabil dan masih dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam organisasi. Fluktuasi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut.

Hal tersebut diperkuat melalui pra-survei yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha dengan jumlah 30 responden yang mana kebanyakan berada di lapangan. Pra-survei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat *employee engagement* serta faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya. Hasil pra-survei selanjutnya disajikan dalam beberapa tabel sesuai dengan variabel yang diteliti. berikut hasil pra-survei variabel *employee engagement* pada Tabel 1.4.

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel *Employee Engagement* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha**

| No                                                    | Variabel            | Dimensi                 | Jawaban |        |        |       |        | Jumlah Skor | Rata-Rata |
|-------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|---------|--------|--------|-------|--------|-------------|-----------|
|                                                       |                     |                         | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |             |           |
| 1                                                     | Employee Engagement | Semangat (Vigor)        | 4       | 5      | 7      | 13    | 1      | 92          | 3,07      |
| 2                                                     |                     |                         | 3       | 5      | 5      | 14    | 3      | 99          | 3,30      |
| 3                                                     |                     | Dedikasi (Dedication)   | 2       | 5      | 6      | 14    | 3      | 101         | 3,37      |
| 4                                                     |                     |                         | 2       | 4      | 7      | 11    | 6      | 105         | 3,50      |
| 5                                                     |                     | Penyerapan (Absorption) | 7       | 5      | 5      | 11    | 2      | 86          | 2,87      |
| 6                                                     |                     |                         | 4       | 7      | 5      | 10    | 4      | 93          | 3,10      |
| Skor rata-rata Employee engagement                    |                     |                         |         |        |        |       |        |             | 3,20      |
| Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Jawaban                 |                     |                         |         |        |        |       |        |             |           |
| Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)       |                     |                         |         |        |        |       |        |             |           |
| Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan |                     |                         |         |        |        |       |        |             |           |

Sumber: Hasil Olah Data Pra-survei di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha 2026

Berdasarkan Tabel 1.4, diperoleh skor rata-rata *employee engagement* sebesar 3,20 yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan masih berada pada kategori cukup dan belum optimal. Jika ditinjau dari dimensinya, terdapat beberapa aspek yang memiliki nilai relatif rendah, sehingga menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya terlibat secara maksimal dalam pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam keterikatan karyawan yang perlu menjadi perhatian perusahaan.

Selanjutnya, untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga mempengaruhi *employee engagement*, dilakukan pengukuran terhadap beberapa variabel yang disajikan pada Tabel 1.5 berikut.

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi**  
***Employee Engagement* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha**

| No                                                           | Variabel                 | Total Skor | Skor Rata-rata |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------|------------|----------------|
| 1                                                            | Budaya Organisasi        | 639        | 3,55           |
| 2                                                            | Lingkungan Kerja         | 584        | 3,24           |
| 3                                                            | <i>Work-Life Balance</i> | 635        | 3,53           |
| 4                                                            | Kompetensi               | 736        | 4,09           |
| 5                                                            | Stres Kerja              | 647        | 3,59           |
| 6                                                            | Kepemimpinan             | 680        | 3,78           |
| <b>Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30 orang)</b>   |                          |            |                |
| <b>Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan</b> |                          |            |                |

Sumber: Hasil Olah Data Pra-survei di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha 2026

Berdasarkan Tabel 1.5, diketahui bahwa masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi *employee engagement* memiliki skor rata-rata yang berbeda, namun terdapat beberapa skor rata-rata terendah yaitu lingkungan kerja sebesar 3,24, *Work-life balance* sebesar 3,53, dan stres kerja sebesar 3,59. Meskipun variabel *wok-life balance* menunjukkan nilai yang cukup, masih terdapat ketidakseimbangan di beberapa dimensinya yang dapat berpengaruh pada tingkat *employee engagement* (keterlibatan karyawan) sehingga terdapat indikasi bahwa ketiga variabel tersebut masih belum optimal. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut perlu dianalisis lebih lanjut pada tabel berikutnya. Hasil pra-survei terkait lingkungan kerja disajikan pada Tabel 1.6 berikut.

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Lingkungan Kerja di PT Geo Dipa Energi**  
**(Persero) Unit Patuha**

| No                                                    | Variabel         | Dimensi   | Jawaban |        |        |       |        | Jumlah Skor | Rata-Rata |
|-------------------------------------------------------|------------------|-----------|---------|--------|--------|-------|--------|-------------|-----------|
|                                                       |                  |           | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |             |           |
| 1                                                     | Lingkungan Kerja | Fisik     | 6       | 5      | 5      | 13    | 1      | 88          | 2,93      |
| 2                                                     |                  |           | 5       | 7      | 3      | 12    | 3      | 91          | 3,03      |
| 3                                                     |                  |           | 2       | 5      | 6      | 12    | 5      | 103         | 3,43      |
| 4                                                     |                  |           | 2       | 6      | 7      | 10    | 5      | 100         | 3,33      |
| 5                                                     |                  | Non-Fisik | 4       | 4      | 7      | 8     | 7      | 100         | 3,33      |
| 6                                                     |                  |           | 2       | 5      | 8      | 9     | 6      | 102         | 3,40      |
| Skor rata-rata Lingkungan Kerja                       |                  |           |         |        |        |       |        |             | 3,24      |
| Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Jawaban                 |                  |           |         |        |        |       |        |             |           |
| Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)       |                  |           |         |        |        |       |        |             |           |
| Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan |                  |           |         |        |        |       |        |             |           |

Sumber: Hasil Olah Data Pra-survei di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha 2026

Berdasarkan Tabel 1.6, diperoleh skor rata-rata lingkungan kerja sebesar 3,24 yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja masih tergolong cukup dan belum optimal. Jika ditinjau lebih lanjut, terdapat beberapa dengan nilai di bawah rata-rata yang menunjukkan adanya permasalahan.

Pada dimensi lingkungan kerja fisik, indikator dengan skor terendah terdapat pada kondisi fisik ruang kerja sebesar 2,93 serta tingkat kebisingan sebesar 3,03. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan fisik belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja, khususnya terkait aspek kenyamanan ruang kerja dan gangguan kebisingan yang dapat mempengaruhi konsentrasi kerja.

Kondisi ini sejalan dengan penelitian Cahyani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Selain itu, Judeh (2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja

yang kondusif mampu meningkatkan keterlibatan karyawan secara signifikan. Namun, berdasarkan hasil pra-survei dalam penelitian ini, kondisi lingkungan kerja yang belum optimal berpotensi menjadi salah satu faktor yang menghambat peningkatan *employee engagement* karyawan di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei *Work-life balance* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha**

| No                                                    | Variabel          | Dimensi                                         | Jawaban |       |        |       |        | Jumlah Skor | Rata-Rata |
|-------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|--------|-------------|-----------|
|                                                       |                   |                                                 | STS (1) | S (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |             |           |
| 1                                                     | Work-Life Balance | Time Balance (Keseimbangan Waktu)               | 1       | 4     | 7      | 11    | 7      | 109         | 3,63      |
| 2                                                     |                   |                                                 | 1       | 5     | 6      | 14    | 4      | 105         | 3,50      |
| 3                                                     |                   | Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan) | 1       | 6     | 8      | 11    | 4      | 101         | 3,37      |
| 4                                                     |                   |                                                 | 1       | 4     | 7      | 14    | 4      | 106         | 3,53      |
| 5                                                     |                   | Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)    | 1       | 5     | 6      | 13    | 5      | 106         | 3,53      |
| 6                                                     |                   |                                                 | 1       | 4     | 7      | 12    | 6      | 108         | 3,60      |
| Skor rata-rata <i>Work-life balance</i>               |                   |                                                 |         |       |        |       |        |             | 3,53      |
| Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Jawaban                 |                   |                                                 |         |       |        |       |        |             |           |
| Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)       |                   |                                                 |         |       |        |       |        |             |           |
| Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan |                   |                                                 |         |       |        |       |        |             |           |

Sumber: Hasil Olah Data Pra-survei di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha 2026

Berdasarkan Tabel 1.7, diperoleh skor rata-rata *work-life balance* sebesar 3,53 yang menunjukkan bahwa secara umum kondisi keseimbangan antara kehidupan kerja karyawan tergolong dalam kondisi cukup baik. Namun jika ditinjau lebih mendalam, masih terdapat indikator yang berada di bawah skor rata-rata.

Pada dimensi *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), terdapat skor terendah sebesar 3,37. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan

dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya optimal, terutama dalam hal pembagian perhatian dan keterlibatan secara emosional antara pekerjaan dan kehidupan di luar jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, beberapa karyawan masih terdapat kesulitan dalam membagi fokus antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama ketika tuntutan pekerjaan meningkat, sehingga waktu dan keterlibatan di luar pekerjaan menjadi terbatas.

Kondisi tersebut menjadi penting karena aspek keterlibatan dalam *work-life balance* memiliki keterkaitan langsung dengan *employee engagement* yang juga menekankan pada tingkat *employee engagement* dalam pekerjaan. Sehingga, ketidakseimbangan dalam *involvement balance* dapat berimplikasi pada menurunnya tingkat *employee engagement* di perusahaan.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Jannata & Perdhana (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sehingga ketidak seimbangan dalam keterlibatan dapat berdampak pada menurunnya keterikatan karyawan. Selain itu, penelitian Supriatna *et al.* (2025) juga menunjukkan bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Dengan demikian, meskipun secara keseluruhan *Work-life balance* tergolong cukup baik, adanya ketidakseimbangan dalam aspek keterlibatan tetap berpotensi menjadi permasalahan yang mempengaruhi *employee engagement*.

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Stres kerja di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha**

| No                                                    | Variabel    | Dimensi           | Jawaban |        |        |       |        | Jumlah Skor | Rata-Rata |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------------|---------|--------|--------|-------|--------|-------------|-----------|
|                                                       |             |                   | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) |             |           |
| 1                                                     | Stres Kerja | Faktor Individu   | 1       | 5      | 9      | 13    | 2      | 100         | 3,33      |
| 2                                                     |             |                   | 0       | 3      | 7      | 16    | 4      | 111         | 3,70      |
| 3                                                     |             | Faktor Organisasi | 2       | 3      | 10     | 14    | 1      | 99          | 3,30      |
| 4                                                     |             |                   | 0       | 5      | 8      | 16    | 1      | 103         | 3,43      |
| 5                                                     |             | Faktor Lingkungan | 0       | 2      | 4      | 17    | 7      | 119         | 3,97      |
| 6                                                     |             |                   | 1       | 1      | 3      | 22    | 3      | 115         | 3,83      |
| Skor rata-rata Stres kerja                            |             |                   |         |        |        |       |        |             | 3,59      |
| Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Jawaban                 |             |                   |         |        |        |       |        |             |           |
| Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)       |             |                   |         |        |        |       |        |             |           |
| Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan |             |                   |         |        |        |       |        |             |           |

Sumber: Hasil Olah Data Pra-survei di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha 2026

Berdasarkan Tabel 1.8, diperoleh skor rata-rata stres kerja sebesar 3,59 dengan konotasi negatif yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan tergolong cukup tinggi sehingga mencerminkan adanya tekanan kerja yang cukup dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Ditinjau lebih lanjut, terdapat beberapa dengan nilai di atas skor rata-rata yang menunjukkan adanya sumber stres kerja yang dominan. Pada dimensi faktor individu, terdapat skor paling tinggi sebesar 3,70, yang menunjukkan bahwa karakteristik pribadi serta cara individu dalam menghadapi tekanan turut mempengaruhi tingkat stres kerja yang dirasakan.

Selain itu, pada dimensi faktor lingkungan diperoleh skor sebesar 3,97 dan 3,83 yang merupakan nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan

lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta tuntutan adaptasi menjadi sumber tekanan utama yang dirasakan oleh karyawan.

Situasi ini menunjukkan bahwa stres yang dihasilkan dari pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor internal individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh perubahan dalam lingkungan kerja yang mengharuskan karyawan untuk selalu beradaptasi. Jika tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat menyebabkan penurunan kenyamanan dalam bekerja serta menurunnya keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Di sisi lain, pada faktor lingkungan, diperoleh skor yang relatif tinggi yaitu sebesar 3,97 dan 3,83. Nilai ini menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, serta tuntutan adaptasi menjadi sumber tekanan utama yang dirasakan oleh karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Alsomaidae (2023) yang menyatakan bahwa *workplace stress* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Selain itu, penelitian oleh Hou & Fan (2024) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *work engagement*. Penelitian lain oleh Rasool *et al.* (2021) juga mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat meningkatkan stres dan menurunkan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, tingginya tingkat stres kerja yang ditemukan dalam pra-survei ini berpotensi menjadi faktor yang menghambat peningkatan *employee engagement*.

Berdasarkan uraian data sekunder dan hasil pra-survei yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kondisi *employee engagement* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha masih belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, khususnya pada aspek fisik, masih

memiliki beberapa indikator dengan nilai rendah, serta *work-life balance* yang meskipun secara umum tergolong cukup baik, namun masih terdapat ketidakseimbangan pada aspek keterlibatan (*involvement balance*). Selain itu, stres kerja karyawan juga tergolong cukup tinggi dengan konotasi negatif, terutama yang dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan kerja.

Situasi ini mengindikasikan adanya masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, mengingat lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tingginya tingkat stres dapat mempengaruhi penurunan *employee engagement*. Padahal, *employee engagement* merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas, kinerja, serta kelangsungan organisasi.

Lebih lanjut, meskipun penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*, hasil pra-survei dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kondisi aktual di lokasi masih jauh dari ideal. Hal ini menunjukkan perlunya kajian lebih dalam tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, *Work-life balance*, dan Stres kerja terhadap *Employee engagement* Di PT Geo Dipa Energi Unit Patuha, Ciwidey, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat”.

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

Identifikasi masalah adalah langkah untuk mengenali dan merumuskan berbagai isu yang akan dikaji melalui pengamatan terhadap fenomena yang terjadi.

Melalui identifikasi masalah, peneliti dapat mengidentifikasi dan mengelompokkan permasalahan yang berkaitan dengan topik penelitian. Di sisi lain, rumusan masalah adalah pernyataan yang disusun dengan sistematis dan spesifik untuk menjelaskan permasalahan yang akan diteliti, sehingga dapat memberikan panduan yang jelas dalam pelaksanaan penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka diperoleh beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja
  - a. Karyawan merasa kondisi fisik lingkungan kerja belum sepenuhnya memberikan kenyamanan dalam bekerja.
  - b. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja masih dirasakan mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja.
2. *Work-life balance*
  - a. Keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan masih belum berjalan secara seimbang.
3. Stres kerja
  - a. Tekanan karakter pribadi karyawan memengaruhi kemampuan dalam menghadapi tekanan kerja.
  - b. Perubahan lingkungan kerja menuntut penyesuaian yang dirasakan cukup menekan oleh karyawan.
  - c. Perkembangan teknologi dan dinamika pekerjaan menuntut adaptasi yang dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan stres kerja.
4. *Employee engagement*

- a. Tingkat energi dan semangat kerja karyawan belum sepenuhnya optimal.
- b. Karyawan belum mampu berkonsentrasi secara maksimal dalam menjalankan pekerjaan.
- c. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan masih belum optimal.

### 1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.
2. Bagaimana *work-life balance* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.
3. Bagaimana stres kerja di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.
4. Bagaimana *employee engagement* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.
5. Seberapa besar pengaruh parsial dan simultan lingkungan kerja, *Work-life balance*, dan stres kerja, terhadap *employee engagement* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, ada pun tujuan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui lingkungan kerja di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.
2. Mengetahui *work-life balance* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.
3. Mengetahui stres kerja di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.
4. Mengetahui *employee engagement* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.

5. Mengetahui Seberapa besar pengaruh parsial dan simultan lingkungan kerja, *work-life balance*, dan stres kerja terhadap *employee engagement* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Diharapkan hasil yang dicapai dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, *work-life balance*, dan stres kerja terhadap *employee engagement* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha di sektor Pembangkit Listrik Tenaga Panas (PLTP). Selain itu, diharapkan dapat menambah sumber informasi serta referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai variabel-variabel yang memengaruhi *employee engagement*, terutama dalam konteks perusahaan PLTP seperti PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Selain memberikan manfaat teoritis yang telah dikemukakan, penelitian ini pula diharapkan dapat memberikan manfaat praktis berupa pengetahuan dan wawasan bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti
  - a. Wadah guna mengimplementasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan dalam bentuk nyata.

- b. Memperluas wawasan dan melatih keterampilan dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*.
- c. Memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian ilmiah.

## 2. Bagi Perusahaan

- 1. Penelitian ini diharapkan membantu PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha dalam menilai dan mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia.
- 2. Menyediakan data serta wawasan mengenai Pengaruh lingkungan kerja, *Work-life balance*, dan stres kerja terhadap *employee engagement* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.
- 3. Menjadi acuan dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan *employee engagement* di PT Geo Dipa Energi (Persero) Unit Patuha.

## 3. Bagi Pembaca

- a. Menambah wawasan bagi mahasiswa, akademisi, dan praktisi manajemen mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*.
- b. Memperdalam pemahaman mengenai keterkaitan antara lingkungan kerja, *Work-life balance*, dan stres kerja terhadap *employee engagement*.
- c. Menjadi sarana informasi dan referensi bagi pembaca yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di bidang terkait.