

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan teknologi di Indonesia saat ini banyak bermunculan perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi seperti, Lion Parcel, JNE, TIKI, J&T Express dan lain sebagainya, sehingga dalam menghadapi persaingan bisnis, perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi harus lebih kompetitif dan memberikan pelayanan jasa dengan kualitas terbaik serta memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagai dari kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi, oleh sebab itu pemanfaatan sumber daya manusia harus dilaksanakan semaksimal mungkin agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2017:7). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sinambela, 2017:8). Oleh karena itu, langkah utama yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Lestari, 2016:36). Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Sinambela, 2016:481), Kinerja juga diartikan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kartini (2017:149) menyatakan bahwa kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan, semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai dan juga hasil yang diterima tidak sesuai dengan keinginan perusahaan (Ahmad dan Thamrin, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar yang merupakan salah perusahaan ekspedisi pengiriman barang yang berlokasi di Sanur Denpasar, dan memiliki karyawan yang berjumlah 113 orang

di tahun 2023. Berikut ini disajikan jumlah karyawan menurut jabatan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar.

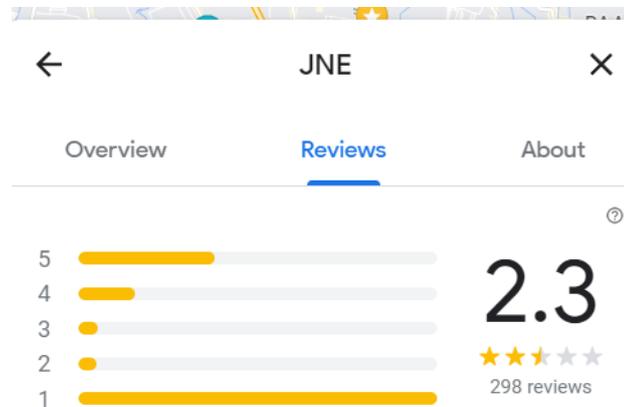
Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar

No	Nama Bagian	Jumlah (Orang)
1.	<i>Supervisor</i>	1 Orang
2.	<i>Coordinator Inbound</i>	1 Orang
3.	<i>Coordinator Operational</i>	1 Orang
4.	<i>Coordinator Customer Service</i>	1 Orang
5.	<i>Leader</i>	4 Orang
6.	<i>Sortir Area</i>	6 Orang
7.	<i>Transit</i>	4 Orang
8.	<i>Staff Inbound</i>	6 Orang
9.	<i>Proff Of Delivery (POD)</i>	4 Orang
10.	<i>Operator</i>	5 Orang
11.	<i>Take Self (TS)</i>	2 Orang
12.	<i>High value Shipment (HVS)</i>	4 Orang
13.	<i>Undel</i>	4 Orang
14.	<i>Admin inbound</i>	4 Orang
15.	<i>Rider</i>	50 Orang
16.	<i>Driver</i>	7 Orang
17.	<i>Backup</i>	9 Orang
Jumlah		113 Orang

Sumber : PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar 2023

Salah satu jabatan yang bertugas dalam pengiriman barang yaitu karyawan bagian *Rider*, dimana berdasar dari hasil wawancara terhadap *Supervisor* PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar peneliti menemukan fenomena tentang kinerja karyawan bagian *Rider* yang kurang optimal, seperti banyaknya keluhan masuk yang berulang setiap bulannya oleh konsumen terkait paket yang terlambat dalam pengiriman, paket hilang sewaktu proses pengiriman, paket salah alamat dan paket rusak sewaktu proses pengiriman. Berikut disajikan keluhan konsumen berdasarkan ulasan Google pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar.

Gambar 1.1
Ulasan Google PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)



Sumber: Ulasan Google PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), 2023

Hasil ulasan Google *review* PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) mendapatkan jumlah rating oleh konsumen terbilang sangat rendah, rata-rata ulasan oleh konsumen menyatakan kurir salah alamat dalam pengiriman, barang kirimin yang rusak dan pengiriman barang tidak tepat waktu. Selanjutnya berikut ini disajikan jumlah keluhan konsumen perbulan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar tahun 2022.

Tabel 1.2
Jumlah Keluhan Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Keluhan (orang)
1	Januari	6
2	Februari	4
3	Maret	2
4	April	3
5	Mei	1
6	Juni	19
7	Juli	1
8	Agustus	7
9	September	12
10	Oktober	7
11	November	5
12	Desember	32
	Jumlah	99

Sumber: PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar 2022

Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi *employee engagement* dan kecerdasan emosional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi *worklife balance*. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance* yang merupakan sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, *et al* 2019).

Peneliti menemukan fenomena *worklife balance* pada bagian Rider PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar. Adapun fenomena yang terjadi mengenai *work life balance* dimana karyawan merasa pekerjaan saat ini sangat mengganggu kehidupan pribadi karyawan seperti kegiatan yang terjadi pada lingkungan masyarakat mengenai tradisi dan adat istiadat, dimana banyaknya adat istiadat dan tradisi yang melekat pada karyawan yang dapat menyebabkan ketidak seimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan yang menyebabkan menurunnya kualitas kehidupannya sehingga berdampak menurunnya kinerja karyawan. Selain itu karyawan merasa kurang memiliki

waktu yang cukup untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, pasalnya karyawan menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja. Subjek mengaku jarang berkumpul dengan keluarga karena pulang terlalu larut sehingga sehabis pulang kerja, waktu yang tersisa digunakan untuk beristirahat.

Hasil penelitian yang dilakukan Soomro, *et al* (2017) mengatakan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang mengarah positif maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Babatunde *et al.*, (2020) didalam penelitiannya mengatakan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin seimbang antara *work life balance* dan pekerjaan maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Melayansari dan Bhinekawati (2019) mengatakan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ketika karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan pribadi mereka tanggung jawab hidup akan berkontribusi pada peningkatan positif menjadi kinerja kerja mereka. Penelitian yang dilakukan Roopavathi (2020) dan Setyanti *et al.*, (2023) mengatakan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun adapun hasil yang berbeda yang dilakukan Romahdona dan Palupiningdyah (2017) dengan mengatakan *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana keseimbangan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan didalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain faktor eksternal *worklife balance*, faktor internal kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Rauf dkk., (2019) kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila seseorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya, dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Menurut Goleman (2018:512) kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Goleman (2018:513) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk mamandu pikiran dan tindakan.

Dari hasil observasi dan wawancara, peneliti menemukan permasalahan adanya karyawan bagian Rider PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar yang tidak sepenuhnya bisa mengendalikan diri menghadapi permintaan konsumen, saling menyalahkan terhadap sesama rekan kerja dan cenderung tersinggung akan sesuatu yang kurang mengenakan bagi dirinya. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti indikasikan adanya fenomena kecerdasan emosional karyawan bagian Rider PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Suhaeni (2017), mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, besarnya kecerdasan emosional karyawan akan menjadi salah satu tolok ukur meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Rauf dkk., (2019) mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga kecerdasan emosional masing-masing karyawan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan organisasi. Putra dkk., (2020), dalam penelitiannya menyatakan kecerdasan emosional berdampak positif bagi kinerja dan organisasi, maka penting bagi perusahaan untuk membentuk kecerdasan emosional masing-masing karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktariani dkk., (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan adalah faktor yang berhubungan dengan ketertarikan kerja (*employee engagement*), seorang karyawan yang mempunyai keterikatan tinggi mempunyai pemahaman dan kepedulian pada lingkungan organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian hasil dari suatu organisasi atau perusahaan (Tampubolon, 2016). *Employee engagement* menjadi studi prioritas dalam dunia bisnis akhir-akhir ini karena karyawan yang *engaged* dalam pekerjaannya menghasilkan lebih banyak produktivitas, inovasi dan kinerja yang baik (Tanwar, 2017). *Employee engagement* merupakan suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi (Kartono, 2017:21).

Dari hasil wawancara, peneliti menemukan permasalahan adanya karyawan bagian Rider PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar yang menyatakan kurang bersemangat saat bekerja karena sikap atasan yang kurang memotivasi karyawan, sebagian rekan kerja sering hanya bersantai di bagian belakang bangunan pada saat jam kerja berlangsung, hal itu menandakan karyawan tidak mengindahkan peraturan dan juga tidak ada keinginannya untuk berusaha keras menjadi anggota di perusahaan, karyawan menyatakan kurang bangga dengan pekerjaan mereka saat ini, hal ini karena status karyawan hanya sebagai karyawan kontrak dan tidak adanya kesempatan untuk berkarier.

Hasil penelitian terdahulu menyatakan, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ketika seseorang pekerja memiliki ketertarikan kerja pada gilirannya memengaruhi kualitas, kuantitas dan kinerja karyawan pada organisasi (Kertiriasih, Sujana, dan Suardika, 2018). Selanjutnya Koech dan Ahmed *et al.*, (2017) Josphat Cheboi, (2018) dan juga menyatakan, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanwar, (2017), menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* menjadi hubungan antara karyawan dan perusahaan, karyawan yang terlibat adalah orang yang sepenuhnya bersemangat tentang pekerjaan mereka sehingga mengambil langkah positif untuk memajukan prestise dan kepentingan organisasi.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon, (2016) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan dan adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosional dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar ”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian didasari oleh latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar ?
- 2) Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar ?
- 3) Apakah ada pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

a) Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah ke dalam hal praktis yang ada dalam perusahaan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran di dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam rangka pengembangan perusahaan di masa yang akan datang.

b) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar dalam penelitian bagi lembaga atau untuk referensi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Path Goal Theory*

Path Goal theory (teori jalur tujuan) dari kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahannya. Teori ini pertama kali diungkapkan oleh Evans (1970) dan House (1971). Pemimpin menjadi efektif karena efek positif yang mereka berikan terhadap motivasi para pengikut, kinerja dan kepuasan. Teori ini dianggap sebagai path-goal karena terfokus pada bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi dari pengikutnya tentang tujuan pekerjaan, tujuan pengembangan diri, dan jalur yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Ivancevich, dkk, 2007:205).

Dasar dari *path goal* adalah teori motivasi ekspektansi. Teori awal dari path goal menyatakan bahwa pemimpin efektif adalah pemimpin yang bagus dalam memberikan imbalan pada bawahan dan membuat imbalan tersebut dalam satu kesatuan (*contingent*) dengan pencapaian bawahan terhadap tujuan spesifik. Secara pokok, teori path-goal dipergunakan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada dua faktor situasional yang telah diidentifikasi yaitu sifat personal para bawahan, dan tekanan lingkungan dengan tuntutan-tuntutan yang dihadapi oleh para bawahan. Untuk situasi pertama teori *path-goal* memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bisa diterima oleh bawahan jika parabawahan melihat perilaku tersebut

merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrument bagi kepuasan masa depan. Adapun faktor situasional kedua, *path-goal*, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap para bawahan, yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja.

Perkembangan awal teori *path goal* menyebutkan empat gaya perilaku spesifik dari seorang pemimpin meliputi direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pencapaian dan tiga sikap bawahan meliputi kepuasan kerja, penerimaan terhadap pimpinan, dan harapan mengenai hubungan antara usaha kinerja-imbalan. Model kepemimpinan jalur tujuan (*path goal*) menyatakan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalur pencapaian tujuan. Dasar dari model ini adalah teori motivasi eksperimental. Model kepemimpinan ini dipopulerkan oleh Robert House yang berusaha memprediksi ke-efektifan kepemimpinan dalam berbagai situasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2015 : 6). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2014 : 10). Oleh karena itu sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Untuk itu baik karyawan maupun perusahaan perlu memahami pengertian sumber daya manusia dengan baik.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pemberian kompensasi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki tenaga kerja berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan), individu, masyarakat.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia di kelompokkan menjadi dua yaitu menurut (Rivai dkk, 2013 :16-17):

1) Fungsi-fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia yang mencakup:

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

c) Pengarahan (*Directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar kehidupan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan (*directing*) dari seorang manajer. Dalam suatu organisasi yang besar penagara ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksud untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

2) Fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup:

a) Pengadaan tenaga (*Recruitment*)

Fungsi recruitment adalah untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat. Sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan.

b) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi, dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan berkesinambungan.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.

d) Integrasi (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi.

2.1.4 Worklife Balance

1. Pengertian *Worklife Balance*

Work life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, *et al* 2019).

Parkes and Langford (2018) mendefinisikan *work life balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Dalam menyelaraskan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia di mana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

Schermerhorn, *et al* (2015), mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran untuk baik dalam organisasi maupun di luar organisasi. Dalam menunjang kebutuhan karyawan, baik dalam organisasi maupun dalam kebutuhan psikologis, karyawan tersebut harus memiliki kemampuan untuk mengatur waktu yang dibutuhkan dalam kedua peran yang berbeda tersebut, jika kebutuhan dan tuntutan dari seorang karyawan tersebut sudah terpenuhi, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*worklife balance*).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan (*balance*) antara peran dalam kerja dan di luar kerja di mana minimnya konflik yang terjadi antara peran di dalam organisasi dengan

peran dalam kehidupan karyawan. Keseimbangan juga dikaitkan dengan karyawan yang mampu mempertahankan dan merasakan keharmonisan dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun peran di lingkungan tempat tinggal. Seorang karyawan juga akan mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan kerja yang memuaskan apabila keterlibatan antara waktu dan perannya berjalan dengan baik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Worklife Balance*

Schabracq, *et al* (2015) mengatakan ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) seseorang, yaitu:

- 1) Karakteristik kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *worklife balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
- 2) Karakteristik keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *worklife balance*.
- 3) Karakteristik pekerjaan, meliputi pola kerja, *worklife balance* dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

3. Indikator *Worklife Balance*

Menurut Hudson (2015), *work life balance* memiliki beberapa indikator, yaitu:

1) *Time balance* (keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3) *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

2.1.5 Kecerdasan Emosional

1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2018:512) kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam

hubungan dengan orang lain. Menurut Goleman (2018:513) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk mamandu pikiran dan tindakan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009:335) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional, orang-orang yang mengenal emosi-emosi mereka sendiri dan mampu dengan baik membaca emosi orang lain dapat menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka.

2. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Robbins dan Judge (2009:335) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah:

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu:

- a) Segi Jasmani: faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya.
- b) Segi Psikologis: mencakup di dalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir dan motivasi.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi :

- 1) Stimulus itu sendiri: kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi.
- 2) Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi: objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

3. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Menurut Goleman (2018:513) terdapat lima indikator kecerdasan emosional, yaitu:

- 1) Mengenali emosi diri, yaitu kesadaran diri atau kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
- 2) Mengelola emosi, yaitu kemampuan menangani agar perasaan dapat terungkap dengan pas atau selaras hingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.
- 3) Memotivasi diri sendiri, yaitu kemampuan untuk menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan.
- 4) Mengenali emosi orang lain, yaitu kemampuan untuk mengenali orang disebut juga empati. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain keluar dari

kesusahannya.

- 5) Membina hubungan, yaitu mampu mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya. Sebelum dapat mengendalikan emosi orang lain, seseorang harus mampu mengendalikan emosinya sendiri dan mampu berempati. Individu yang hebat dalam membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain

2.1.6 Employee Engagement

1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan suatu kondisi, sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan keasyikan (*absorption*) untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi (Kartono, 2017:21). Koech dan Cheboi, (2018) juga menyatakan, karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Ahmed *et al.*, (2017) menyatakan karyawan yang *engaged* akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang. Tanwar, (2017), menyatakan *employee engagement* menjadi hubungan antara karyawan dan perusahaan, karyawan yang terlibat adalah orang yang sepenuhnya bersemangat tentang pekerjaan mereka sehingga mengambil

langkah positif untuk memajukan prestise dan kepentingan organisasi. Tampubolon, (2016) menyatakan seorang karyawan yang *engaged* akan merasa loyal dan peduli dengan masa depan organisasinya, karyawan tersebut memiliki kesediaan untuk melakukan usaha ekstra demi tercapainya tujuan organisasi untuk tumbuh dan berkembang.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Kartono, (2017:22) menyatakan bahwa *employee engagement* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Faktor Internal

Pada faktor internal ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat engagement karyawan, diantaranya adalah latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya.

2) Faktor Eksternal

Berdasarkan faktor eksternal, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan, terbukanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat, hak karyawan untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, jelasnya jenis pekerjaan yang

dilakukan, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan.

3. Indikator *Employee Engagement*

Menurut Kartono, (2017:23), mendefinisikan 3 indikator dari *employee engagement* sebagai berikut:

- 1) *Vigor* (semangat), ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh didalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.
- 2) *Dedication* (dedikasi), ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan.
- 3) *Absorption* (ketertarikan) ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya

2.1.7 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Lestari, 2016:36). Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Sinambela, 2016:481), Kinerja juga diartikan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kartini (2017:149) menyatakan bahwa kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut menurut (Widodo, 2015:77):

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan / pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini indikator kinerja karyawan yang akan di jadikan acuan dalam penelitian ini yaitu (Mangkunegara, 2016:61):

- 1) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

2) Kualitas dari hasil

Merupakan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

3) Kerja sama

Merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan rekan kerja secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

4) Tanggung jawab

Merupakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

5) Inisiatif

Merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

- 1) Setyanti *et al.*, (2022) dengan judul pengaruh *The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh burnout, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Jember. Hasil penelitian *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Rafsanjani, dkk (2019) dengan judul pengaruh *the effect of work-life balance on employee performance with job stress and job satisfaction as intervening variables*. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti *work life balance* dan kinerja karyawan dan perbedaan penelitian penambahan variabel *knowledge sharing* dan tempat penelitian. Hasil penelitian *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Ardiansyah (2020) dengan judul pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka *Life* Indonesia cabang Surabaya. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti *work life balance* dan kinerja karyawan dan perbedaan penelitian penambahan variabel *knowledge sharing* dan tempat penelitian. Hasil penelitian *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Rafsanjani, dkk (2019) dengan judul pengaruh *the effect of work-life balance on employee performance with job stress and job satisfaction as intervening variables*. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti

work life balance dan kinerja karyawan dan perbedaan penelitian penambahan variabel *knowledge sharing* dan tempat penelitian. Hasil penelitian *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Ardiansyah (2020) dengan judul pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka *Life* Indonesia cabang Surabaya. Adapun persamaan penelitian sama-sama meneliti *work life balance* dan kinerja karyawan dan perbedaan penelitian penambahan variabel *knowledge sharing* dan tempat penelitian. Hasil penelitian *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian oleh Pratama dan Suhaeni (2017) dengan judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian terdahulu dilakukan pada UMKM Kuliner di Kecamatan Sukasari Bandung, sedangkan penelitian sekarang pada perusahaan otomotif. Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 7) Penelitian oleh Rauf dkk., (2019) dengan judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Semen Tonasa, merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang produsen bahan material bangunan,

sedangkan penelitian sekarang pada perusahaan otomotif. Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk., (2020) dengan judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu menggunakan PLS sebagai alat analisisnya sedangkan, penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 9) Penelitian oleh Girsang dan Syahril (2021) dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian dan jumlah sampel yang berbeda. Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Lansart dkk., (2019) dengan judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah

Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah penelitian terdahulu dilakukan pada Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, merupakan lembaga pemerintahan, sedangkan penelitian sekarang pada perusahaan otomotif. Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Kertiriasih, Sujana, dan Suardika, (2018) dengan judul: *The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon)*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu menggunakan PLS sebagai alat analisisnya sedangkan, penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisisnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

12) Penelitian yang dilakukan oleh Sugianingrat *et al.*, (2019) dengan judul: *The employee engagement and OCB as mediating on employee performance*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu menggunakan PLS sebagai alat analisisnya sedangkan, penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisisnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh *employee*

engagement terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda. Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

13) Penelitian yang dilakukan oleh Koech dan JosphatCheboi, (2018) dengan judul: *An Empirical Analysis of Employee Engagement on Employee Performance in Technical Institutions in Kenya*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu menggunakan PLS sebagai alat analisisnya sedangkan, penelitian ini menggunakan SPSS sebagai alat analisisnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 209 orang sedangkan penelitian sekarang 70 orang. Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Diana dan Frianto, (2021) dengan judul: *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*. Populasi penelitian terdahulu adalah seluruh karyawan UD. Zacyndo. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah pada jumlah sampel yang digunakan. Hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

15) Penelitian yang dilakukan oleh Joushan dkk., (2021) dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Penelitian ini bertujuan (1) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement, (2) menganalisis pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan microsoft excel, SPSS 16.0 for windows, dan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement; (2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.