

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen dalam organisasi saat ini tidak hanya terfokus pada target yang ingin dicapai dan efisiensi operasional, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam menjalankan fungsi pengaturan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal sebagai faktor utama penggerak seluruh aktivitas kerja (Syarief et al., 2022). Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknologi, modal, maupun sarana pendukung, melainkan lebih dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat secara langsung dalam menjalankan seluruh sistem organisasi (Suherman & Siska, 2024). Terry & Rue (2021) menyatakan bahwa manajemen adalah suatu rangkaian kegiatan yang meliputi proses penyusunan rencana, penataan struktur kerja, pemberian arahan, serta pelaksanaan fungsi pengawasan terhadap seluruh sumber daya organisasi agar sasaran yang telah dirumuskan dapat dicapai secara maksimal. Pandangan ini menegaskan bahwa sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting sekaligus bernilai strategis dalam keseluruhan tahapan pengelolaan manajemen di dalam organisasi (Pahira et al., 2023).

Sejalan dengan pandangan tersebut, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan sebagai faktor utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi (Amelia et al., 2022). Keberadaan teknologi maupun sistem kerja yang maju tidak akan mampu

menghasilkan pencapaian tujuan organisasi secara optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia dengan pengelolaan yang tepat. Dengan demikian, penerapan manajemen tenaga kerja yang berjalan secara optimal menjadi suatu keharusan bagi organisasi dalam upaya mempertahankan kinerja serta menjamin keberlangsungan organisasi, khususnya pada organisasi yang berfokus pada pelayanan publik (Hasbiah et al., 2024).

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama yang mencerminkan sejauh mana organisasi mampu mengelola aspek sumber daya manusia secara efektif (Saprudin et al., 2025). Arlan (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencerminkan capaian kerja pegawai yang dinilai berdasarkan mutu dan jumlah hasil yang dihasilkan dalam menjalankan peran serta kewajibannya sesuai dengan ketentuan dan tolak ukur yang berlaku di organisasi. Kinerja karyawan yang optimal memiliki peranan strategis dalam meningkatkan kinerja operasional serta membantu tercapainya sasaran organisasi, sedangkan kinerja yang kurang optimal akan menghambat pencapaian target serta menurunkan kualitas layanan yang dihasilkan (Azhara, 2025).

Kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling memengaruhi. Dalam praktiknya, permasalahan kinerja sering kali muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kondisi kerja yang dialami karyawan (Lingga et al., 2025).

Beban kerja menjadi salah satu aspek yang memiliki keterkaitan langsung dengan capaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Kadir, 2023). Tarwaka (2019) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah kewajiban kerja yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam batas waktu tertentu dengan mengandalkan kapasitas fisik maupun kemampuan kognitif yang dimiliki. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas kerja karyawan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi kerja, serta meningkatkan risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Keadaan tersebut pada akhirnya berimplikasi pada menurunnya mutu serta jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan (Idayati, 2025). Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Indrayana dan Putra (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan efektivitas kerja.

Selain beban kerja, lingkungan kerja turut menjadi salah satu aspek krusial yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh keadaan yang berada di sekitar karyawan, baik berupa unsur fisik maupun nonfisik, yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan aktivitas kerja. Farida et al., (2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan keberlangsungan proses kerja organisasi. Penelitian

(Yunata et al., 2025) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, organisasi juga mulai memberikan perhatian pada tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dalam menjalankan pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2003) menjelaskan bahwa *employee engagement* yaitu kondisi psikologis sikap yang bersifat positif yang ditampilkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan serta terhadap organisasi tempat ia bekerja yang tercermin dalam keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional. Penelitian Sintyawati et al., (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena tingginya keterlibatan kerja, karyawan akan terdorong untuk bekerja secara lebih optimal.

Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) merupakan unit pelaksana teknis Program Makan Bergizi Gratis (MBG) yang bertanggung jawab terhadap penyediaan dan pendistribusian makanan bergizi kepada penerima manfaat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan Program MBG dilakukan melalui SPPG sebagai pusat kegiatan operasional yang menjalankan rangkaian proses kerja mulai dari perencanaan menu, persiapan bahan pangan, pengolahan, pengemasan, hingga pendistribusian makanan.

Program Makan Bergizi Gratis merupakan program nasional yang menuntut ketepatan waktu, kualitas makanan, serta kontinuitas pelayanan setiap hari. Seluruh proses produksi mulai dari persiapan bahan, pengolahan,

pemorsian, hingga pendistribusian harus dilaksanakan sesuai standar operasional karena keterlambatan maupun kesalahan dalam satu tahapan dapat memengaruhi kelancaran pelayanan kepada seluruh penerima manfaat. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan program tidak hanya bergantung pada ketersediaan sarana dan bahan pangan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang menjalankan seluruh proses operasional.

Seiring dengan pelaksanaannya, Program Makan Bergizi Gratis masih menghadapi berbagai tantangan di sejumlah daerah sehingga pemerintah terus melakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan program, baik dari aspek kualitas makanan, ketepatan distribusi, maupun efektivitas pelaksanaan operasional di setiap Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan program tidak hanya bergantung pada kebijakan yang telah ditetapkan, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan proses operasional. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan Program Makan Bergizi Gratis secara optimal.

SPPG Desa Sukamenak Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung merupakan salah satu unit pelaksana Program Makan Bergizi Gratis yang melaksanakan seluruh rangkaian kegiatan operasional tersebut dengan pembagian tugas kerja berbasis tim dan mengikuti standar operasional yang berlaku. Keberhasilan pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis sangat bergantung pada kinerja karyawan SPPG dalam menjalankan setiap tahapan

pekerjaan yang dilaksanakan secara konsisten, tepat waktu, serta mengikuti standar yang telah ditetapkan.

SPPG Desa Sukamenak Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung dipilih sebagai objek penelitian karena SPPG tersebut memiliki aktivitas operasional yang tinggi dalam pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG). Berdasarkan data profil SPPG, unit ini melayani sebanyak 1.512 penerima manfaat setiap hari yang terdiri atas 1.188 penerima dari sektor pendidikan dan 324 penerima Program B3 (Balita, Baduta, Ibu Hamil, Ibu Menyusui, dan Kader Posyandu) dengan didukung oleh 50 orang karyawan. Kondisi tersebut menuntut setiap karyawan untuk melaksanakan tugas secara efektif mulai dari proses persiapan bahan baku, pengolahan, pengemasan, hingga pendistribusian makanan sesuai target waktu dan standar operasional yang telah ditetapkan. Tingginya volume distribusi makanan dengan jumlah karyawan yang terbatas berpotensi meningkatkan beban kerja, memengaruhi kondisi lingkungan kerja, serta memengaruhi tingkat *employee engagement* karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, SPPG Desa Sukamenak Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung dipandang sebagai objek penelitian yang relevan untuk mengkaji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Untuk memahami kondisi kerja karyawan secara lebih nyata, peneliti melakukan observasi awal terhadap karakteristik tenaga kerja dan sistem operasional di SPPG Desa Sukamenak Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung.

Tabel 1. 1 Pendidikan Terakhir Karyawan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan
1	SD	1
2	SMP	14
3	SMA/SMK	28
4	D3/S1	5
<b>Total</b>		50

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar karyawan SPPG Desa Sukamenak memiliki tingkat pendidikan SMP dan SMA/SMK. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan lebih banyak dilakukan melalui praktik kerja langsung dan mengikuti arahan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kejelasan pembagian tugas dan alur kerja menjadi penting agar setiap tahapan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Selain karakteristik tenaga kerja, pelaksanaan pekerjaan di SPPG juga dapat dilihat dari pembagian tugas pada setiap bagian kerja.

Tabel 1. 2 Uraian Tugas

No	Divisi	Uraian Tugas
1	Persiapan	Menyiapkan seluruh bahan makanan sebelum proses pengolahan, meliputi membuat bumbu, mencuci bahan pangan, memotong sayuran dan daging/ayam, serta menakar bahan sesuai kebutuhan produksi harian.
2	Masak	Mengolah dan memasak bahan makanan sesuai menu dan standar yang ditetapkan, mengatur tingkat kematangan, rasa, dan kebersihan proses pengolahan.
3	Pemorsian	Membagi dan mengemas makanan ke dalam wadah (ompreng/food tray) sesuai jumlah porsi yang ditentukan, memastikan keseragaman porsi, kerapihan kemasan, serta kesiapan makanan untuk didistribusikan.
4	Quality Control (QC)	Memeriksa, menimbang, dan menghitung jumlah bahan yang diterima dari pemasok, memastikan kesesuaian dengan

No	Divisi	Uraian Tugas
		kebutuhan produksi, serta melakukan pengecekan awal terhadap kondisi bahan sebelum digunakan.
5	Office Boy (OB)	Menjaga kebersihan area dapur dan lingkungan kerja, mencuci peralatan memasak dan perlengkapan kerja, membuang sisa produksi, serta memastikan area kerja tetap higienis sebelum dan sesudah kegiatan produksi.
6	Security	Memeriksa, menimbang, dan menghitung jumlah bahan yang diterima dari pemasok, memastikan kesesuaian dengan kebutuhan produksi, serta melakukan pengecekan awal terhadap kondisi bahan sebelum digunakan.
7	Driver dan KeneK	Mengantarkan makanan siap saji kepada penerima manfaat sesuai rute distribusi, menjaga ketepatan waktu pengiriman, serta memastikan makanan diterima dalam kondisi baik.
8	Akuntan	Mencatat seluruh transaksi keuangan, membuat laporan keuangan dan anggaran, mengawasi penggunaan dana agar sesuai aturan, memeriksa bukti pengeluaran dan pemasukan, membantu proses audit dan pelaporan ke instansi terkait.
9	Ahli Gizi	Menyusun menu makanan bergizi sesuai dengan kebutuhan penerima manfaat, menghitung kebutuhan energi, protein, vitamin, dan mineral, memastikan makanan yang disajikan memenuhi standar gizi dan keamanan pangan, memberikan edukasi gizi kepada pihak terkait, serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kualitas menu yang disajikan.
10	Asisten Lapangan	Membantu pelaksanaan kegiatan operasional di lapangan, memantau proses distribusi makanan dan logistik kepada penerima manfaat, mengumpulkan serta mengelola data dan laporan dari lokasi kegiatan, berkoordinasi dengan pihak sekolah, dapur, dan penerima manfaat, serta membantu menyelesaikan berbagai kendala operasional guna memastikan kelancaran pelaksanaan program.
11	Admin	Mengelola dokumen dan arsip organisasi, melakukan penginputan data penerima manfaat, stok, dan kegiatan operasional, menyusun surat, laporan, serta rekapitulasi data, mengatur jadwal dan komunikasi administrasi, serta mendukung berbagai kebutuhan administrasi guna menunjang kelancaran kegiatan operasional.

No	Divisi	Uraian Tugas
12	Kepala SPPG	Bertanggung jawab mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengawasi seluruh kegiatan operasional SPPG agar berjalan efektif, efisien, dan sesuai standar. Memastikan ketersediaan bahan baku, kualitas dan keamanan makanan, kelancaran proses produksi dan distribusi, serta mengoordinasikan tim untuk menyelesaikan permasalahan operasional guna mendukung tercapainya tujuan Program Makan Bergizi Gratis.

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan uraian tugas pada tabel di atas, setiap divisi di SPPG memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda namun saling berkaitan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan operasional memerlukan koordinasi dan kerja sama yang baik agar seluruh proses dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan program.

Selain pembagian tugas, pelaksanaan pekerjaan di SPPG juga ditentukan oleh pengaturan waktu kerja pada setiap bagian.

Tabel 1. 3 Jadwal Kerja

No	Divisi	Jam Kerja
1	Persiapan bahan	18.00 – 02.00
2	Masak	20.00 – 06.00
3	Pemorsian	03.00 – 12.00
4	QC	17.00 – 02.00
5	OB	07.00 – 00.00
6	Security (Shift)	06.00 – 06.00
7	Driver dan Kenek	06.00 – 14.00
8	Tim Office	08.00 – 16.00

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel jadwal kerja di atas, kegiatan operasional SPPG berlangsung hampir sepanjang hari dengan waktu kerja yang berbeda pada setiap bagian. Beberapa bagian bekerja pada malam hingga dini hari untuk

memastikan makanan siap didistribusikan pada pagi hari. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tuntutan waktu kerja yang ketat dan berkelanjutan, sehingga setiap bagian harus menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal agar proses berikutnya tidak terhambat.

Berdasarkan kondisi kerja yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti kemudian melakukan pra-survei kepada 10 karyawan SPPG Desa Sukamenak menggunakan kuesioner berisi 15 pernyataan. Hasil pra-survei menunjukkan adanya kecenderungan beban kerja yang dirasakan cukup tinggi. Sebagian besar responden menyatakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan relatif banyak dalam waktu yang terbatas, serta pekerjaan menuntut tenaga fisik dan konsentrasi yang terus-menerus dan merasa lelah setelah menyelesaikan pekerjaan.

Pada aspek lingkungan kerja, berdasarkan hasil pra-survei terlihat bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan SPPG Desa Sukamenak masih belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan. Karyawan merasa komunikasi kerja antarbagian belum berjalan lancar dan kondisi ruang kerja belum selalu nyaman saat aktivitas berlangsung bersamaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpotensi memengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Sementara itu, pada aspek employee engagement, tidak seluruh karyawan menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang sama. Beberapa responden belum selalu bersedia memberikan usaha lebih di luar tugas utama dan cenderung menunggu arahan dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun

sebagian lainnya merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting. Kondisi ini mengindikasikan keterlibatan kerja karyawan masih perlu mendapatkan perhatian.

Temuan pra-survei tersebut kemudian diperkuat melalui wawancara singkat yang dilakukan peneliti dengan kepala dapur MBG. Hasil wawancara menunjukkan masih terdapat kendala komunikasi antar divisi serta ketelitian kerja yang belum konsisten pada beberapa tahapan pekerjaan. Selain itu, fasilitas kerja yang tersedia belum sepenuhnya mendukung kelancaran aktivitas operasional, seperti belum tersedianya ruang istirahat khusus bagi karyawan, keterbatasan area parkir, ruangan penyimpanan barang yang terbatas, serta lokasi tempat penampungan sementara sampah yang berdekatan dengan area pencucian ompreng sehingga pada waktu tertentu terjadi penumpukan sebelum pengangkutan harian. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan keterlibatan kerja karyawan berpotensi memengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu, temuan penelitian sebelumnya memperlihatkan adanya perbedaan hasil terkait pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian Aprianti dan Rani (2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Himamosa dan Halik (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan pada variabel *employee engagement*, beberapa penelitian menemukan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, namun penelitian lain

menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan (Allendila et al., 2025; Hidayat & Efendi, 2024).

Berdasarkan hasil observasi awal, pra-survei, dan wawancara, dapat diketahui bahwa pelaksanaan pekerjaan di SPPG Desa Sukamenak masih menghadapi beberapa kondisi yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Tingginya tuntutan pekerjaan, kendala komunikasi antarbagian, keterbatasan fasilitas kerja, serta belum optimalnya keterlibatan sebagian karyawan menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat memengaruhi kelancaran proses operasional SPPG dalam mendukung pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis.

Beragam hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa keterkaitan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement* dengan kinerja karyawan dipicu oleh karakteristik pekerjaan, sistem kerja, serta konteks organisasi yang menjadi objek penelitian. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya umumnya diarahkan pada kajian di lingkungan lembaga keuangan dan perusahaan manufaktur, rumah sakit, dan instansi pemerintah, sementara penelitian pada unit pelayanan publik dengan karakteristik kerja operasional, pembagian tugas berbasis tim, serta tuntutan waktu yang ketat masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk melakukan pengkajian ulang terhadap pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement*

terhadap kinerja karyawan pada konteks organisasi pelayanan publik seperti Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG).

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Desa Sukamenak sebagai unit pelaksana Program Makan Bergizi Gratis. Pemilihan objek penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan literatur empiris di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pada organisasi pelayanan publik dengan karakteristik pekerjaan operasional dan tuntutan pelayanan yang tinggi.

Berlandaskan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini dilakukan dengan mengangkat judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan SPPG Desa Sukamenak Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini menemukan adanya sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement* yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Desa Sukamenak. Berikut ini merupakan permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian ini:

1. Beban kerja karyawan SPPG Desa Sukamenak cenderung tinggi, yang terlihat dari banyaknya tahapan pekerjaan operasional mulai dari persiapan

bahan, proses memasak, pengemasan, hingga distribusi makanan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas.

2. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal, di mana beberapa karyawan merasa kondisi suhu udara kurang mendukung, kebersihan kurang memadai serta interaksi sosial di tempat kerja belum seluruhnya harmonis.
3. *Employee engagement* menunjukkan kecenderungan cukup baik, namun belum sepenuhnya konsisten, yang tercermin dari masih adanya keraguan sebagian karyawan untuk memberikan usaha ekstra dalam kondisi kerja dengan tuntutan fisik dan tekanan waktu yang tinggi.
4. Kinerja karyawan berpotensi dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement*, namun sejauh ini belum diketahui secara empiris faktor mana yang memiliki pengaruh paling dominan.
5. Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan masih menghasilkan temuan yang bervariasi, sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut pada konteks organisasi pelayanan publik seperti SPPG pelaksana Program Makan Bergizi Gratis.

### **C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Guna membatasi cakupan pembahasan agar penelitian lebih terarah, peneliti menetapkan ruang lingkup dan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada karyawan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Desa Sukamenak, Kabupaten Bandung, sebagai unit pelaksana Program Makan Bergizi Gratis.
2. Penelitian ini membatasi variabel independen pada tiga faktor utama, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement*, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
3. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu Desember 2025 sampai dengan Juni 2026 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Penelitian ini dibatasi pada responden yang merupakan karyawan aktif SPPG Desa Sukamenak dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berlandaskan batasan yang telah ditetapkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini disusun antara lain:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPG Desa Sukamenak Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPG Desa Sukamenak Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada SPPG Desa Sukamenak Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung?

4. Bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada SPPG Desa Sukamenak Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berlandaskan rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini diarahkan untuk mencapai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPG Desa Sukamenak.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPG Desa Sukamenak.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada SPPG Desa Sukamenak.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada SPPG Desa Sukamenak.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada organisasi pelayanan publik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi studi

berikutnya yang menelaah variabel sejenis dalam setting organisasi yang berbeda.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi SPPG Desa Sukamenak

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola SPPG dalam mengevaluasi pengelolaan beban kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat *employee engagement* karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam mendukung keberhasilan Program Makan Bergizi Gratis.

### b. Bagi Institusi atau Program Sejenis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran dan bahan pertimbangan bagi unit pelaksana layanan publik lainnya dalam memahami berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya pada pekerjaan dengan tuntutan operasional dan fisik yang tinggi.

### c. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana penerapan teori manajemen sumber daya manusia ke dalam penelitian empiris serta menambah pengalaman dan wawasan penulis dalam menyusun karya ilmiah dan menganalisis permasalahan sumber daya manusia.

## G. Jadwal Penelitian

Tabel 1.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2025	2026

		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
1	Penyusunan Proposal									
2	Konsultasi									
3	Sidang Proposal									
4	Revisi Proposal									
5	Pengumpulan Data									
6	Analisis Data									
7	Penulisan Akhir Naskah Skripsi									
8	Pendaftaran Munaqosyah									
9	Munaqosyah									
10	Revisi									

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

## H. Sistematika Penulisan Skripsi

### 1. Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi uraian latar belakang penelitian yang menjelaskan fenomena beban kerja, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat *employee engagement* karyawan yang diduga memengaruhi kinerja karyawan pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Desa Sukamenak sebagai pelaksana Program Makan Bergizi Gratis. Selain itu, pada bab ini juga disajikan pembahasan mengenai perumusan masalah, penetapan batasan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, jadwal pelaksanaan penelitian, serta susunan sistematika penulisan skripsi. Bab ini disusun untuk

memberikan arah dan fokus terhadap permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian.

## 2. **Bab II Tinjauan Pustaka**

Bab ini membahas dasar teori yang digunakan sebagai pijakan dalam penelitian, mencakup uraian konsep dan pendekatan teoritis terkait beban kerja, lingkungan kerja, *employee engagement*, serta kinerja karyawan. Selain itu, disertakan pula tinjauan terhadap penelitian sebelumnya yang relevan, penyusunan kerangka pemikiran yang menjelaskan keterkaitan antarvariabel, serta perumusan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

## 3. **Bab III Metodologi Penelitian**

Bab ini menguraikan metode penelitian yang diterapkan, yang mencakup penentuan jenis serta rancangan penelitian, penetapan lokasi dan waktu pelaksanaan, penjelasan mengenai populasi dan sampel, perumusan variabel beserta indikator penelitian, metode pengumpulan data, penggunaan instrumen penelitian, tahapan pengujian validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

## 4. **Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menyajikan hasil analisis data yang didapatkan dari responden penelitian. Bab ini juga memuat hasil pengujian instrument penelitian, serta hasil pengujian inferensial yang meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Selanjutnya,

pembahasan dalam bab ini menghubungkan temuan empiris dengan mengacu pada kerangka teori yang sesuai serta temuan-temuan penelitian sebelumnya.

## 5. **Bab V Penutup**

Bab ini memaparkan rangkuman hasil penelitian yang merangkum jawaban atas seluruh rumusan masalah yang telah diajukan. Selain itu, bab ini juga memuat implikasi praktis bagi pengelola SPPG Desa Sukamenak, Batasan penelitian dan saran untuk penelitian yang ingin mengembangkan atau memperluas kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

