

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi ini, energi listrik sudah menjadi kebutuhan primer bagi setiap manusia karena listrik memiliki peran penting untuk menggerakkan aktivitas dalam kehidupan manusia. Hampir semua kegiatan manusia di era ini membutuhkan energi listrik. Mulai dari kegiatan perkantoran, pertokoan, pabrik, mall, tempat ibadah bahkan aktivitas rumah tangga.

Perusahaan Listrik Negara atau yang disingkat PLN menjadi satu-satunya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) untuk memenuhi ketersediaan energi listrik di Indonesia. Hal tersebut diatur dalam UU No. 15 tahun 1985 tentang Ketenagalistrikan. Dengan undang-undang ini PLN bertindak untuk dan atas nama Pemerintah Indonesia dalam melaksanakan fungsi pelayanan umum di bidang ketenagalistrikan (baik untuk kepentingan sosial maupun komersial).

Lingkungan bisnis yang semakin dinamis sekarang ini, menuntut PT PLN (Persero) untuk memberikan kinerja yang *excellent* dalam memenuhi tuntutan para stakeholdernya. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi / perusahaan yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan, tujuan organisasi tentunya dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan (Nisa, Astuti, and Prasetya 2016). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan (Adamy 2016).

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja

mental. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Wiryang et al. 2019). Beban kerja seseorang biasanya sudah ditentukan sesuai dengan standar kerja di perusahaan tersebut menurut divisi atau bagiannya dan akan menjadi tugas pokok masing-masing karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja (Lukito and Alriani 2018). Sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut tidak maksimal.

Tingginya beban kerja yang diberikan seringkali membuat karyawan di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung tidak dapat mencapai kinerjanya dengan maksimal karena dapat menyebabkan pekerjaan menumpuk dan tidak dapat mencapai kinerja maksimal seperti dalam hal ketepatan waktu, kualitas pekerjaan maupun kuantitas hasil kerjanya. Akan tetapi beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal karena dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dipercaya untuk melakukan pekerjaan dan menjadi malas untuk bekerja.

Namun karyawan yang memiliki *engagement* tinggi biasanya memiliki kinerja yang lebih baik karena perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan yang sering disebut dengan *employee engagement* atau keterikatan pegawai sangat mendukung pencapaian kinerja karyawan (Afriyandi 2017). Keterikatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse, 2012).

Dari hasil pengamatan peneliti, ditemukan bahwa karyawan di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung tidak semua memiliki *engagement* atau keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan. Rasa memiliki dan rasa antusias pegawai terhadap target kinerja organisasi masih terlihat kurang, salah satu contohnya dapat dilihat dari sikap beberapa pegawai yang merasa tidak senang dan tidak

antusias dengan adanya penetapan target kinerja yang lebih tinggi. Dimana seharusnya karyawan memiliki keterikatan yang cukup tinggi terhadap perusahaan dengan menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan perusahaan yang lebih besar.

*Knowledge management* atau manajemen pengetahuan juga memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan (Falah and Parestya 2017). Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan di era globalisasi, mendorong perusahaan untuk terus berinovasi dan beradaptasi agar dapat terus mengikuti perkembangan yang terjadi. Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi (Nisa et al. 2016).

Salah satu faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Salah satu hal yang menjamin kelangsungan hidup organisasi agar dapat berjalan lancar adalah karyawan yang memiliki kinerja optimal dan budaya organisasi yang tepat (Khodrianto and Saragih 2019). Budaya dalam sebuah organisasi biasanya terbentuk dengan sendirinya. Namun belum tentu budaya tersebut sesuai dengan strategi bisnis organisasi, kecuali jika dibangun dengan sungguh-sungguh dan dengan perencanaan yang baik. Budaya pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapapun bagus suatu bangunan, tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya. Beberapa budaya mendorong karyawannya untuk tetap bekerja/lembur pada saat mereka cuti atau disaat sakit dan melakukan pengurangan absensi kerja demi optimalisasi produktivitas.

Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Mangkunegara, 2016). Kinerja karyawan tentu akan berdampak pada kinerja unit atau perusahaan. Di PT PLN (Persero) penilaian kinerja karyawan dilakukan enam bulan sekali, dengan sistem penilaian kinerja pegawai berdasarkan Key Performance Indicator yang memiliki tiga tahapan yaitu tahap perencanaan, tahap pengawasan dan tahap evaluasi kinerja dengan menggunakan aplikasi Sistem Informasi Kinerja Perusahaan (SIMKP). Target kinerja di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung mengalami perubahan dari tahun ke

tahun, baik itu kenaikan target maupun penambahan target yang sebelumnya tidak termasuk didalam kinerja perusahaan/organisasi.

**Tabel 1.1** Nilai Kinerja Organisasi

No	Tahun	Nilai Kinerja Organisasi
1.	Tahun 2020 Semester II	103,48
2.	Tahun 2021 Semester I	88,67

Sumber : Surat Keputusan Penetapan Nilai Kinerja Organisasi PLN UITJBB (2021)

Tabel 1.1 diatas merupakan hasil penetapan nilai kinerja organisasi pada PT PLN (Persero) UPT Pulogadung berdasarkan data pendukung pencapaian, breakdown target, hasil verifikasi pencapaian setiap indikator kinerja pada Kontrak Manajemen dan kaskading penilaian PLN Pusat. Dapat dilihat bahwa terdapat penurunan nilai kinerja organisasi dari tahun 2020 semester 2 ke tahun 2021 semester 1. Dengan penurunan pencapaian tersebut peneliti tertarik untuk menganalisa faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Namun dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil 4 faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, keterikatan pegawai, manajemen pengetahuan dan budaya sebagai variabel independen. Sehingga peneliti mengambil judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Keterikatan Pegawai, Manajemen Pengetahuan dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung?

2. Bagaimana pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung?
3. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung?
4. Bagaimana pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja, keterikatan pegawai, manajemen pengetahuan dan budaya secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterikatan pegawai terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, keterikatan pegawai, manajemen pengetahuan dan budaya secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis serta memberikan gambaran nyata mengenai teori yang dipelajari selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan informasi yang membantu untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam

perusahaan, khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja, keterikatan pegawai, manajemen pengetahuan dan budaya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.