

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan untuk periode tertentu dengan berbagai opsi, seperti standar, tujuan, atau kriteria yang telah disepakati perusahaan. Untuk memperoleh kinerja yang baik diperlukan beberapa faktor, salah satunya yaitu adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Jika kinerja karyawan turun akan menghambat pencapaian suatu tujuan perusahaan. *Work life balance* adalah keadaan atau kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka di luar pekerjaan. Selain itu, perusahaan memperhatikan pengembangan karier karena usaha yang dilakukan dalam membentuk pengembangan karier juga harus menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan dan setiap karyawan memiliki pengembangan karier sendiri.

PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung adalah perusahaan BUMN Indonesia yang bertanggung jawab untuk menyediakan dan mengawasi pasokan listrik. Karena itu, penjualan listrik di Indonesia diatur oleh Undang-undang Ketenagalistrikan 30 Tahun 2009 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133), yang kemudian dikenal sebagai Undang-undang Ketenagalistrikan. Sebagai perusahaan listrik terbesar di Indonesia, PT PLN (Persero) memiliki banyak konsumen yang terdiri dari perumahan, gedung, industri, dan perkantoran. PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung bergerak dalam bidang pelayanan transmisi. PT PLN (Persero) dan unit bisnisnya terus berusaha untuk mengembangkan teknologi informasi yang terintegrasi di setiap unit kerjanya untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), maka PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung bertanggung jawab untuk menjaga kualitas pelayanan

dalam menjual jasa kepada masyarakat, meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja perusahaan meningkat dan perusahaan mencapai hasil yang maksimal dengan tujuan yang diberikan yang berlokasi di Jl. Basuki Rahmat No. 19, Gedong Pakuon, Kec. Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung, Lampung 35116.

Berikut ini tabel 1.1 mengenai Data Jumlah Karyawan PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan PT PLN (Persero) UPT**  
**Tanjung Karang, Bandar Lampung**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Pemeliharaan Jaringan	9
2	Jaringan Dan Gardu Induk	15
3	Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan dan Keamanan	6
4	Technician PDKB SUTT/SUTET	9
5	Konstruksi dan Penyaluran	7
6	Kinerja dan Perencanaan	4
Total Karyawan		50

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai jumlah karyawan PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, menjelaskan bahwa PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung memiliki 50 karyawan terdiri dari beberapa bagian yaitu, Pemeliharaan jaringan, Jaringan dan gardu induk, Pekerjaan dalam keadaan bertegangan gardu induk, Pekerjaan dalam keadaan bertegangan jaringan, Sumber daya manusia dan sekertariat. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan *Simple Random Rampling* yang artinya setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dapat di terapkan pada populasi yang ada. Teknik

*Simple Random Sampling* atau terpilih menjadi sampel sehingga memastikan bahwa sampel yang di teliti mewakili populasi secara keseluruhan dengan demikian hasil penelitian akan lebih valid dan teknik acak sederhana yaitu harus terlebih dahulu membuat daftar dari seluruh populasi, setiap populasi di beri nomor urut kemudian dengan menggunakan metode acak dapat memilih beberapa nomor urut yang akan menjadi sample untuk di temui dan di mintai keterangan atau persepsinya, dengan teknik komputasi dengan menggunakan software untuk menunjuk sejumlah orang untuk di jadikan sampel dan melakukan penilaian kinerja karyawan, PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung memiliki standar penilaian kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Nahriyati, 2022) kinerja adalah hasil dari pekerjaan untuk periode tertentu dengan berbagai opsi, seperti standar, tujuan, atau kriteria yang telah disepakati. Menurut (Caissar et al., 2022) kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. (Sari et al., 2021) kinerja karyawan ialah aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan, pencapaian suatu tujuan yang maksimal ialah hasil dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah di rumuskan juga akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Jika kinerja karyawan turun akan menghambat pencapaian suatu tujuan perusahaan. Dapat di lihat dari tabel 1.2 mengenai standar penilaian kinerja karyawan PT PLN persero UPT Tanjung Karang Bandar Lampung.

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN persero UPT Tanjung**  
**Karang, Bandar Lampung 2023**

No	Huruf Mutu	Bobot	Keterangan
1	A	91–100	Sangat Baik
2	B	80–90	Baik
3	C	71–80	Cukup
4	D	50-70	Kurang
5	E	<50	Buruk

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai standar penilaian kinerja karyawan PT.PLN persero UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung. Menjelaskan bahwa PT. PLN persero UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung memiliki kategori penilaian dari kategori buruk dengan nilai <60 sampai kategori sangat baik dengan nilai 91-100. Adapun penilaian kinerja karyawan PT.PLN persero UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung yang data di lihat dari Tabel 1.3

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN persero UPT Tanjung Karang**  
**Bandar Lampung Tahun 2023**

No	Kinerja	Rata-Rata Persentase				Persentas e
		Smt I	Mutu	Smt II	Mutu	
1	TLOD (Transmission Outage Duration)	85,50 %	B	47,25 %	E	0,45 %
2	TROD (Transformer Outage Duration)	60,60 %	D	14,10 %	E	0,52 %
3	TLOF (Transmission Outage Frequency)	73,50 %	C	32,80 %	E	0,49 %

4	TROF (Transformer Outage Frequency)	81,50 %	B	41,80 %	E	0,47 %
5	Faktor Ketersediaan Trafo dan Transmisi	100 %	A	100 %	A	0 %
6	Kehandalan Jaringan Incoming	73 %	C	50 %	D	0,36 %
7	Healthy Index Proteksi	100 %	A	100 %	A	0 %
8	Implementasi PDKB	100 %	A	100 %	A	0 %
9	Implementasi TEAM	98,80 %	A	98,50 %	A	0,01 %
10	Penyelesaian Dokumen Legal Aset Tanah PLN	100 %	A	100 %	A	0 %
11	Penyelesaian SLO Transmisi dan Gardu Induk	100 %	A	100 %	A	0 %
12	Perputaran Material Non Bahan Bakar (ITO)	100 %	A	100 %	A	0 %
13	Manajemen SDM, Komunikasi dan TJSL	100 %	A	100 %	A	0 %
14	Pengendalian Penggunaan Anggaran Investasi sesuai RKAP	100 %	A	100 %	A	0 %
15	Pemenuhan Risk Maturity Index (RMI)	100 %	A	77,40 %	C	0,22 %
16	Optimalisasi Anggaran	97,80 %	A	100 %	A	0,02 %
Jumlah		91,90 %		78,80 %		2,54 %

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai penilaian kinerja karyawan PT.PLN Persero UPT Tanjung Karang Bandar Lampung, menjelaskan bahwa penilaian kinerja di

semester 1 sebesar 91,90 dan penilaian kinerja di semester II sebesar 78,80. Penilaian tersebut tergolong kategori yang sangat baik, namun terjadi penurunan kinerja karyawan di semester II tahun 2023 sebesar 78,80 Sedangkan untuk target yang di capai adalah 100, artinya hasil kinerja cukup baik akan tetapi perlu di tingkatkan lagi. Hal ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan belum maksimal. Selain data tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh pihak PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, terkait permasalahan kinerja karyawan, Terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan atau tidak menyelesaikannya pada waktunya, sehingga jumlah laporan pekerjaan tidak sesuai dengan perkiraan. Hal ini menghambat kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan, sehingga belum sesuai yang diharapkan oleh perusahaan PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan *work life balance* dan pengembangan karier hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan. Menurut Prof. Achmad Sudiro, M.E., C.P.H.R. dan Oktaria Ardika Putri, S.Si., M.M (2022) menyatakan pengembangan karier merupakan suatu proses meningkatkan kemampuan kerja masing-masing pekerja yang bertujuan untuk meraih pekerjaan yang diinginkan. Pengembangan karier ini bertujuan diantaranya menyesuaikan antara kebutuhan perusahaan dengan pekerja dalam kesempatan berkarier yang disediakan oleh perusahaan dimasa sekarang maupun pada masa mendatang. Tentunya usaha yang dilakukan dalam membentuk pengembangan karier juga harus menyesuaikan antara kebutuhan pekerja dan kebutuhan perusahaan. Menurut Rivai (2009) dalam (Febianti et al., 2022) menyatakan pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Menurut (Aliefiani et al., 2023) pengembangan karier merupakan individu yang dapat memanfaatkan peluang pembelajaran dan pengalaman baru dalam upaya untuk terus

meningkatkan dan mencapai tujuan karier mereka. Menurut Busro (2018) dalam (Febianti et al., 2022) pengembangan karier adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi serta seluruh pekerjaan. Menurut Adhitya (2021) dalam (Sinambela & Lestari, 2021) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Di atas, para ahli sepakat bahwa pengembangan karier dibangun untuk kepentingan bersama perusahaan dan karyawan. Tujuan pengembangan karier untuk menghargai kinerja karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan karyawan yang potensial, dan memperoleh karyawan yang lebih berkualitas. Selain itu, sistem pengembangan karier harus membantu meningkatkan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Berikut ini tabel 1.4 Bentuk pengembangan karier PT PLN Persero UPT Tanjung Karang Bandar Lampung.

**Tabel 1.4**  
**Bentuk pengembangan karier PT PLN Persero UPT Tanjung Karang**  
**Bandar Lampung**

<b>Jabatan</b>	<b>Pengembangan karier</b>
Manajer	Pelatihan manajemen, pelatihan teknis, pelatihan keberlanjutan energi promosi
Karyawan	Sertifikasi profesional, pelatihan teknis kelistrikan, mentoring, program magang atau rotasi jabatan.

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, 2024

Berikut ini tabel 1.4 bentuk pengembangan karier PT PLN Persero UPT Tanjung Karang Bandar Lampung, menjelaskan pengembangan karier yang di berikan perusahaan oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara pengembangan karier pada karyawan di PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, yaitu kurang adanya prestasi kerja dari perusahaan dan adanya ketidaksetiaan karyawan dengan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa keberadaan prestasi kerja dan ketidaksetiaan dengan perusahaan, mempengaruhi kemajuan karier dari karyawan dan berpengaruh juga pada prestasi kerja. Hasilnya, kinerja karyawan menurun serta hasil kerja tidak memenuhi harapan perusahaan.

Selain pengembangan karier variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance*. Natakusumah (2022) menyatakan bahwa *work life balance* yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dimana setiap karyawan memiliki keterkaitan dalam menjalankan keduanya secara merata. Menurut Kurnia dan Widigdo (2021) *work life balance* dimaknai keseimbangan dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan pribadi setiap individu yang mempunyai tanggung jawab seimbang diantara keduanya. Menurut Azim dan Halawani (2020) mengungkapkan bahwa konsep *work life balance* dibangun di atas persepsi bahwa kehidupan kerja dan pribadi saling melengkapi dan berjalan secara komprehensif dalam menciptakan keseimbangan dalam kehidupan setiap individu. Dari pemahaman para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa *work life balance* yang baik mampu memberikan dan meningkatkan kinerja karyawan. Karena *work life balance* mencerminkan ukuran nilai karya mereka dengan karyawan lain. Menurut (Rianti Lukmiati, 2020) *work life balance* ialah keadaan atau kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka di luar pekerjaan. Dalam hal ini maka di katakan bahwa *work life balance* akan sangat mempegaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh prestasi kerja para karyawannya. karyawan dalam melakukan



suatu pekerjaan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh karena itu sangat diperlukan *work life balance* sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Berikut ini tabel 1.5 Bentuk *work life balance* PT PLN Persero UPT Tanjung Karang Bandar Lampung

**Tabel 1.5**  
**Bentuk *Work Life Balance* PT PLN Persero UPT Tanjung Karang Bandar Lampung**

<b>jabatan</b>	<b><i>Work life balance</i></b>
Manajer	Penghargaan dan Pengakuan, Fleksibilitas Jadwal Kerja, Delegasi Tugas
Karyawan	Program Cuti dan Liburan dan Batas Jam Kerja

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, 2024

Berikut ini tabel 1.5 bentuk *work life balance* PT PLN Persero UPT Tanjung Karang Bandar Lampung, menjelaskan *work life balance* yang di berikan perusahaan oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, yaitu kurangnya keseimbangan waktu yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dengan adanya masalah di perusahaan ini maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung. Maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan untuk karyawan, dikarenakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya juga membutuhkan waktu penyeimbang antara pendidikan, performa pekerjaan, dan tidak semua karyawan dapat kesempatan untuk melakukan keseimbangan waktu dengan baik. Akibatnya, karyawan kurang bersemangat untuk bekerja yang berdampak pada hasil kinerja yang kurang memuaskan, prestasi kerja beberapa karyawan tidak sesuai dengan harapan. Untuk semua kegiatan yang mempengaruhi karier karyawan. jika kemajuan karier karyawan terhambat, mengakibatkan *work life balance* yang tidak diinginkan,

masalah ini pasti akan mengganggu aktivitas pekerjaan, pada akhirnya akan menyebabkan kinerja karyawan yang lebih buruk.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penelitian ini mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji dengan variabel *work life balance* dan pengembangan karier melihat fenomena yang terjadi diatas maka penting untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Work life Balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung?
3. Apakah *work life balance* dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah *work life balance*, pengembangan karier dan kinerja karyawan.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang di laksanakan pada 12 oktober 2023 sampai selesai.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat yang di gunakan dalam penelitian ini adalah PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung. Yang beralamatkan pada Jl. Basuki Rahmat No.19 Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori *work life balance*, pengembangan karier dan kinerja karyawan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui apa pengaruh *work life balance* dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang baik di PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

### **1.5.1 Bagi Perusahaan**

Sebagai masukan untuk perusahaan dalam menentukan keputusan manajemen, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.5.2 Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang di jadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

### **1.5.3 Bagi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang di peroleh selama perkuliahan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **1.6 Sistem Penulisan**

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan di rumuskan dalam perumusan masalah, ruang lingkup dari penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

### **Bab II Landasan Teori**

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan yang relevan dengan permasalahan yang di teliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

**Bab III Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang metode yang akan di gunakan dalam penelitian, populasi, sampel, sumber data, variable penelitian, dan operasional variable, teknik analisis data, uji persyaratan instrument, metode analisis data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

**Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan Bab III.

**Bab V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan penelitian dan pembahasan pada Bab V

**Daftar Pustaka****Lampiran**