

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil Umum PT PLN (Persero) UPT Karawang

PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) atau biasa disingkat menjadi PLN, adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang ketenagalistrikan sesuai dengan Undang-Undang No.30 Tahun 2009 tentang ketenagalistrikan dilakukan oleh negara dan diselenggarakan oleh Badan usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai Pemegang Izin Usaha Penyediaan Tenaga Listrik yang memiliki hak eksklusif dalam hal ini berhak memperoleh prioritas atas penyelenggaraan usaha atas ketenagalistrikan. Maksud dan tujuan Perseroan untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

PLN UPT Karawang bertanggung jawab atas pengelolaan aset transmisi di wilayah yang mencakup beberapa wilayah kabupaten dan Kota antara lain Kabupaten Karawang, Kabupaten Bekasi, Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan jaringan transmisi listrik yang meliputi berbagai level tegangan, seperti 500 kV, 150 kV dan 70 kV. Unit ini mengelola total kapasitas daya 60 unit trafo terpasang sebesar 6.530 MVA dan pengelolaan 17 konsumen tegangan tinggi (KTT) yang tersambung ke sistem sebesar 716,32 MVA. berfungsi sebagai jembatan penghubung antara pembangkit energi listrik di hulu dan distribusi energi di hilir, dengan dampak besar terhadap efisiensi operasi PLN secara keseluruhan. Dalam operasinya, PT PLN (Persero) UPT Karawang bekerja sama dengan beberapa unit PLN lainnya, termasuk Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) dan Unit Pelaksanaan Pengatur Beban (UP2B), serta melayani konsumen tegangan tinggi di wilayah yang strategis dari segi pemerintahan, ekonomi, dan bisnis.

1.1.2. Visi Misi PT PLN (Persero)

a. Visi

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

b. Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham;
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat;
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi;
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

1.1.3. Tata Nilai

Tata Nilai PLN adalah AKHLAK. AKHLAK merupakan akronim dari :

- AMANAH : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
- KOMPETEN : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- HARMONIS : Saling peduli dan menghargai perbedaan
- LOYAL : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
- ADAPTIF : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
- KOLABORATIF : Membangun kerjasama yang sinergis

1.1.4. Logo PT PLN (Persero)

Logo suatu perusahaan merupakan simbol yang mencerminkan perusahaan tersebut. Logo pun merupakan bagian dari identitas perusahaan (*corporate identity*), identitas tersebut merupakan suatu hal yang memungkinkan perusahaan dapat dikenal dan memiliki perbedaan dengan perusahaan lain. PT PLN (Persero) mempunyai logo atau lambang yang dijadikannya sebagai identitas perusahaan dengan tujuan agar pelanggan, konsumen atau publiknya pada umumnya dapat mengenal dan mengingat perusahaan. Adapun logo yang dimiliki PT PLN (Persero)

adalah “Petir” yang telah lama digunakan oleh PT PLN (Persero). Berikut logo PT PLN (Persero):

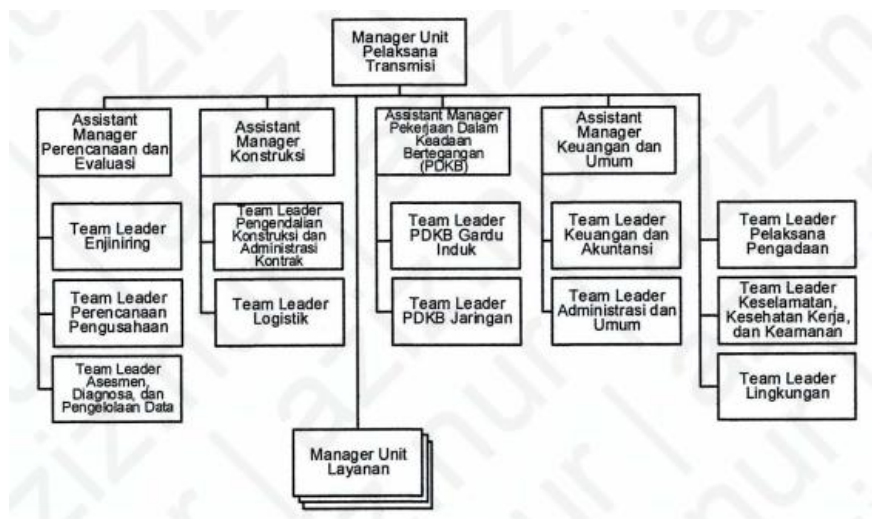


Gambar 1.1 Logo PT PLN (Persero)

Sumber: Data internal perusahaan berbentuk Peraturan Direksi

1.1.5. Struktur Organisasi PLN UPT Karawang

Struktur organisasi PLN UPT Karawang dipimpin oleh Manager Unit Pelaksana Transmisi, yang membawahi Bagian Perencanaan dan Evaluasi, Bagian Konstruksi, Bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB), Bagian Keuangan dan Umum, Biro Pelaksana Pengadaan, Biro Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Keamanan, Biro Lingkungan serta Unit Layanan Transmisi & Gardu Induk (ULTG). Lampiran diagram Struktur Jabatan adalah sebagai berikut :

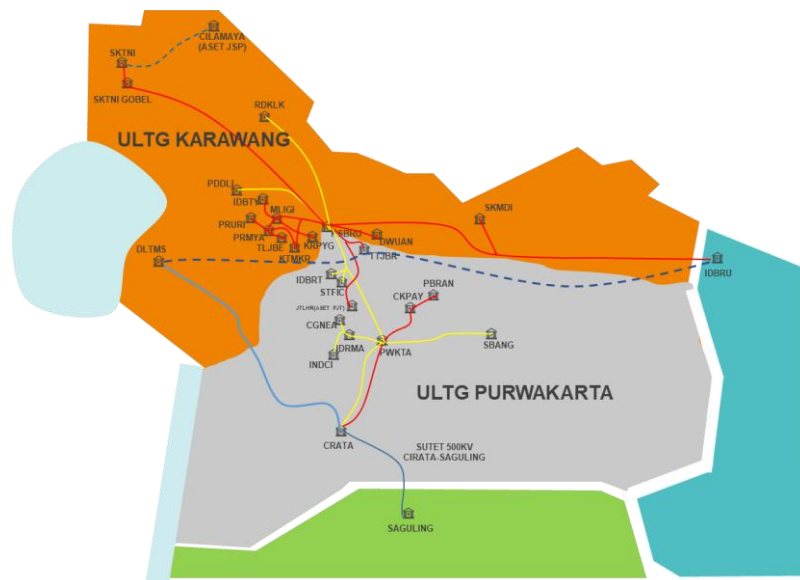


Gambar 1.2 Struktur Jabatan PLN UPT Karawang

Sumber: Data Organisasi PLN UPT Karawang

Berikut merupakan deskripsi masing – masing struktur jabatan :

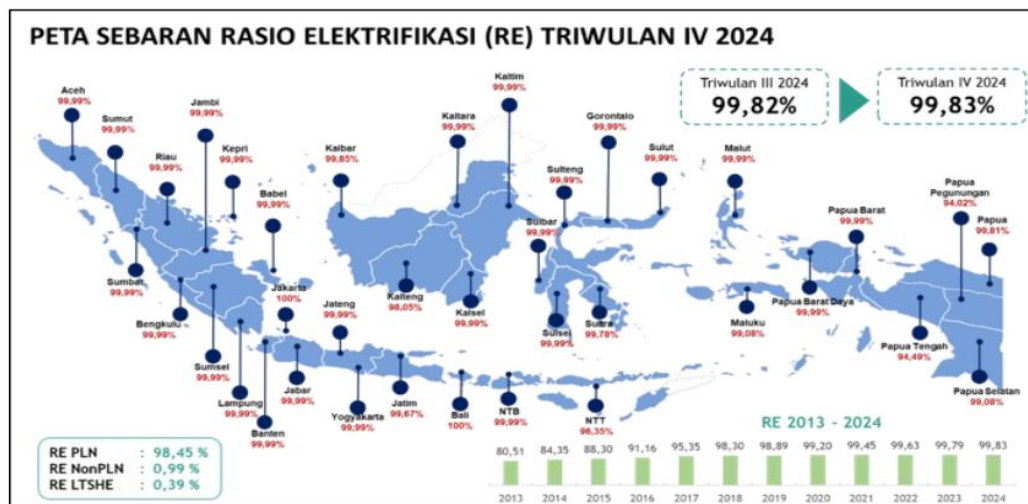
1. Manager Unit Pelaksana yang selanjutnya disebut MUPT yaitu jabatan struktural 1 (satu) tingkat dibawah General Manager yang memimpin, membina dan mengelola Unit Pelaksana sebagai Unit 1 (satu) tingkat dibawah Unit Induk dan bertanggung jawab kepada *General Manager* dengan jenjang jabatan manajemen dasar.
2. Assistant Manager yang selanjutnya disebut AMN, adalah jabatan struktural 1 (satu) tingkat dibawah MUPT yang memimpin, membina dan mengelola Bagian dan bertanggung jawab kepada MUPT dengan jenjang jabatan supervisor atas.
3. Manager Unit Layanan Transmisi & Gardu Induk yang selanjutnya disebut MULTG, adalah jabatan struktural 1 (satu) tingkat dibawah MUPT yang memimpin, membina dan mengelola Unit Layanan dan bertanggung jawab kepada MUPT dengan jenjang jabatan supervisor atas.
4. Pejabat Biro adalah jabatan struktural 1 (satu) tingkat dibawah General Manager yang memimpin, membina dan mengelola Biro, baik Biro Pelaksana Pengadaan, Biro K3KAM, atau Biro Lingkungan dan bertanggung jawab kepada MUPT dengan jenjang jabatan supervisor dasar.



Gambar 1.3 Wilayah Kerja PT PLN UPT Karawang

1.2. Latar Belakang Penelitian

Rasio Elektrifikasi merupakan indikator utama dalam mengukur tingkat akses listrik bagi masyarakat di seluruh Indonesia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 79 Tahun 2014 tentang Kebijakan Energi Nasional (KEN), Rasio Elektrifikasi (RE) didefinisikan sebagai perbandingan jumlah rumah tangga yang telah mendapatkan akses listrik dengan total jumlah rumah tangga. Dalam KEN, Pemerintah telah menetapkan target Rasio Elektrifikasi, yaitu mencapai 85% pada tahun 2015 dan mendekati 100% pada tahun 2020 sebagai bagian dari upaya pemenuhan kebutuhan energi dan pemanfaatan energi yang berkeadilan. Berdasarkan data Kementerian ESDM, pertumbuhan rasio elektrifikasi ditampilkan dalam gambar berikut :



Gambar 1.4 Peta Sebaran Rasio Elektrifikasi

Realisasi Triwulan IV tahun 2024 dari Rasio Elektrifikasi (RE) dan Rasio Desa Berlistrik (RD) Nasional ditetapkan pada 5 Februari 2025 di Jakarta. Rasio Elektrifikasi nasional meningkat menjadi 99,83% dengan total rumah tangga berlistrik nasional berjumlah 85.844.540 rumah tangga. Apabila dibandingkan dengan dengan realisasi di akhir tahun 2023, jumlah rumah tangga berlistrik PLN bertambah sebanyak 3.109.034 rumah tangga, namun terdapat pengurangan sebesar

24.394 rumah tangga berlistrik non-PLN dan pengurangan 1.387 rumah tangga pengguna LTSHE.

Selain memenuhi target elektrifikasi pemerintah, PT PLN (Persero) juga melakukan peningkatan penjualan energi listrik sebesar 306.219,42 GWh pada tahun 2024, jumlah ini meningkat 6,174% dari periode yang sama di tahun 2023. Pertumbuhan penjualan ini ditopang peningkatan konsumsi listrik dari sektor bisnis sebesar dan rumah tangga dengan ketersediaan pasokan yang cukup dan didukung dengan keandalan penyediaan listrik yang baik. Selaras dengan hal tersebut tentunya dilakukan penambahan jumlah pasokan daya dari tahun-ke tahun termasuk di wilayah Kabupaten Karawang dan Bekasi dimana sebagian besar pelaku industri dan bisnis berada di dalam kawasan daerah ini.

Pemeliharaan dan Kelancaran Pengoperasian Transmisi dan Gardu Induk merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang infrastruktur ketenagalistrikan demi tercapainya pemenuhan rasio elektrifikasi. PT PLN (Persero) memiliki Unit Pelaksana Transmisi yang menjadi garda terdepan dalam menjalankan proses bisnis pemeliharaan dan pengoperasian infrastruktur ketenagalistrikan berupa Transmisi dan Gardu Induk. Peran dari Unit Pelaksana Transmisi adalah menyalurkan listrik dari Unit Pembangkit ke Unit Distribusi untuk disalurkan ke pelanggan baik rumah tangga maupun bisnis.

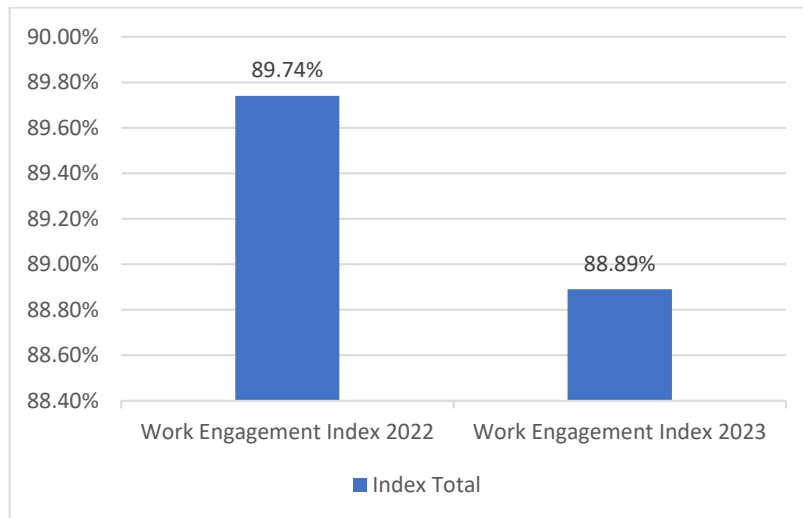
Menurut Sari dan Hadijah (2016) keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang ditetapkan. Oleh karena itu salah satu pengaruh dari keberhasilan organisasi dalam mencapai target kinerja organisasi adalah kinerja dari Sumber Daya Manusia. Menurut (Tewal et al., 2017) Setiap organisasi yang dibentuk memiliki tujuan tertentu yang harus dicapai melalui kerjasama manusia yang ada didalamnya. Efektif atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Sikap dan persepsi penting dalam mempelajari perilaku organisasi karena perilaku individu didasarkan pada persepsi mereka tentang kenyataan. Sikap yang akan dibahas di sini fokus pada sikap yang berkaitan dengan pekerjaan, yang mencakup kepuasan kerja (*job satisfaction*), keterlibatan kerja (*job involvement*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dukungan organisasional yang dirasakan (*perceived organizational support*), dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*)

Komitmen organisasi merupakan faktor krusial dalam menentukan tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja. Bagi PT PLN (Persero), sebagai perusahaan penyedia layanan kelistrikan di Indonesia yang bertanggung jawab atas seluruh aspek distribusi listrik di tanah air, tingkat komitmen karyawan menjadi elemen penting dalam memastikan kinerja yang optimal dan pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan, sehingga lebih produktif, berdedikasi, dan berkontribusi secara maksimal dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, komitmen organisasi juga berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, di mana individu yang merasa terhubung dengan visi dan misi perusahaan cenderung bertahan di organisasi dibandingkan mencari peluang kerja di tempat lain. Oleh karena itu, memahami serta meningkatkan komitmen karyawan menjadi strategi penting bagi PLN dalam menjaga keberlanjutan dan keunggulan operasionalnya.

PT. PLN (Persero) memiliki pengukuran tersendiri untuk mengukur tingkat keterikatan karyawan dengan perusahaan yang biasa disebut *Employee Engagement Index*. Pengukuran dilakukan setiap 1 tahun sekali, dengan metode survey. Berikut adalah data tingkat *Work Engagement Index* karyawan PLN UPT Karawang tahun 2022-2023 sebagai berikut :



Gambar 1.5 Employee Engagement Index UPT Karawang

Sumber: Data internal perusahaan berupa Laporan EES

Berdasarkan tabel di atas, diketahui *Work Engagement Index* tahun 2022 adalah 89,74%. *Work Engagement Index* 2023 sebesar 88,89%, turun 0,85 % dari tahun sebelumnya. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Tingkat *Work Engagement Index* dari tahun 2022-2023 mengalami penurunan. *Survey Employee Engagement* yang dilaksanakan pada tahun 2022 dan 2023, terdapat beberapa aspek terkait kondisi kerja dan faktor organisasi yang dievaluasi dalam dua periode berbeda.

Tabel 1.1.

Penetapan FTK Reorganisasi Baru dan Pagu Tahun 2024 Terhadap Eksisting Bulan Desember PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah

NO	UNIT	JUMLAH UNIT	FTK (SPV GI)	FTK 2024 (PENETAPAN PAGU)	EKSISTING (SPV GI)	EKSISTING	STATUS	ESTIMASI PENSIUN S/D 31 DESEMBER 2024	OUT S/D 31 DESEMBER 2024	TOTAL ESTIMASI S/D 31 DESEMBER 2024 (Eksisting - pensiun + OUT)	STATUS S/D 31 DESEMBER 2024
1	UPT KARAWANG	1		55		60	95,14%				95,14%
2	ULTG (krwg dan pukt)	2		47		51					
3	GI/GITET	27	20	63	20	45					
TOTAL			185		176			0	0	176	

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Karawang, diolah, 2025

Berdasarkan data dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia dalam organisasi belum mencukupi untuk

mengimbangi jumlah unit yang harus dilayani. Total estimasi tenaga kerja hingga 31 Desember 2024 adalah 176 orang, sementara jumlah unit yang harus dikelola mencapai 185 orang. Dengan status pemenuhan tenaga kerja hanya sebesar 95,14%, terdapat kekurangan tenaga kerja yang dapat berdampak pada peningkatan beban kerja bagi SDM yang ada.

Kondisi ini mengharuskan tenaga kerja yang tersedia untuk tetap siap siaga 24 jam sehari dan 7 hari seminggu guna memastikan operasional tetap berjalan optimal. Beban kerja yang tinggi serta keterbatasan tenaga kerja berisiko menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) bagi para karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja, kelelahan kerja (*burnout*), serta menurunnya kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen tenaga kerja yang lebih efektif, seperti perekrutan tenaga kerja tambahan, optimalisasi sistem shift kerja, atau implementasi kebijakan kesejahteraan karyawan guna menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kualitas hidup karyawan.

Perceived organizational support merupakan salah satu konsep penting dalam literatur manajemen dan perilaku organisasi karena menawarkan penjelasan terhadap hubungan antara perlakuan organisasi terhadap pegawai dan sikap serta perilaku pegawai terhadap organisasi dan pekerjaan (Pradesa, 2013). *Perceived organizational support* merupakan persepsi umum karyawan mengenai kepedulian organisasi terhadap kontribusi serta kesejahteraan karyawan yang bertujuan untuk mengukur kepercayaan karyawan atas komitmen atau dukungan dari organisasi terhadap mereka. Persepsi tiap pegawai mengenai organisasi berbeda-beda, sehingga penting untuk mempertimbangkan cara pandang karyawan terhadap organisasi (Pradesa, 2013). Sebagai contoh, ketika karyawan berpikir mengenai organisasi atau perusahaan tempat mereka bernaung, karyawan mungkin akan berpendapat bahwa tindakan dan kepercayaan dari supervisor atau atasan mereka merupakan cerminan dari tindakan dan kepercayaan dari organisasi terhadap mereka.

Dampak dari *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan

dapat bersifat positif dan negatif tergantung dari hubungan timbal balik yang terjadi, apakah terdapat keseimbangan atau tidak dalam hubungan ketenagakerjaan. Konsekuensi atau dampak dari *perceived organizational support* terhadap organisasi menurut Eisenberger et al (2002) bahwa *perceived organizational support* dapat mempengaruhi komitmen organisasional, efek yang berhubungan dengan pekerjaan, keterlibatan kerja, kinerja, keinginan untuk bertahan dan withdrawal behavior. Sementara faktor-faktor yang dapat meningkatkan *perceived organizational support* adalah keadilan, dukungan supervisor serta penghargaan dan kondisi kerja.

Beberapa faktor utama yang diukur meliputi kebijakan perusahaan, kepemimpinan dan supervisi, pekerjaan yang bermakna, budaya organisasi secara keseluruhan, serta kondisi kerja. Dari data yang ditampilkan, terjadi penurunan skor pada hampir semua indikator. Misalnya, kebijakan perusahaan mengalami penurunan dari 90,46 menjadi 89,04, kepemimpinan dan supervisi turun dari 90,25 menjadi 88,63, pekerjaan yang bermakna dari 90,25 ke 89,67, serta budaya organisasi secara keseluruhan yang menurun dari 89,25 menjadi 88,46. Sementara itu, indikator kondisi kerja menunjukkan penurunan yang cukup signifikan dari 86,76 menjadi 84,86. Rincian Dimensi Survey adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2
Rincian *Employee Engagement Survey* tahun 2022-2023

No	Dimensi	Tahun	
		2022	2023
1	<i>Brand Reputation</i>	91,94	89,30
2	<i>Career Management</i>	89,64	89,03
3	<i>Compensation & Benefit</i>	88,81	88,06
4	<i>Company Policy</i>	90,46	89,04
5	<i>Diversity & Inclusion</i>	90,89	89,18
6	<i>Leadership & Supervision</i>	89,25	88,63
7	<i>Meaningful Work</i>	90,25	89,67
8	<i>Overall Organization Culture</i>	89,25	88,46

9	<i>Performance Management</i>	90,10	88,80
10	<i>Recognition</i>	87,76	87,81
11	<i>Training & Development</i>	90,33	88,96
12	<i>Teamwork & Relationship</i>	91,26	90,40
13	<i>Work Conditions</i>	86,76	84,86

Penurunan pada kepemimpinan dan supervisi serta budaya organisasi secara keseluruhan mengindikasikan adanya penurunan kualitas kepemimpinan dan supervisi, yang mungkin berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Jika tidak segera diperbaiki, hal ini dapat memengaruhi retensi dan loyalitas karyawan. Penurunan pada pekerjaan yang bermakna menunjukkan bahwa karyawan mulai merasa kurang terhubung dengan makna pekerjaan mereka, yang dapat berpengaruh pada produktivitas dan keterlibatan kerja. Kondisi kerja mengalami penurunan terbesar, yang menandakan deteriorasi dalam lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas, beban kerja, maupun kesejahteraan karyawan. Jika tidak diatasi, hal ini berpotensi meningkatkan tingkat stres dan kelelahan kerja.

Secara keseluruhan, *gap* yang ada mencerminkan perlunya peningkatan kebijakan organisasi, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan kepemimpinan, serta memberikan makna lebih dalam bagi pekerjaan yang dilakukan karyawan. Tanpa adanya perbaikan dalam aspek-aspek ini, risiko terhadap penurunan produktivitas dan peningkatan turnover karyawan bisa menjadi tantangan serius bagi organisasi.

Penurunan pada dimensi kepemimpinan dan supervisi, pekerjaan yang bermakna, budaya organisasi, serta kebijakan perusahaan menunjukkan indikasi melemahnya *perceived organizational support* (POS), di mana karyawan mungkin merasa kurang mendapat dukungan dari organisasi dalam menjalankan tugasnya. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang bermakna, serta budaya yang kondusif, maka tingkat keterlibatan dan komitmen mereka terhadap organisasi juga dapat menurun.

Tabel 1.3
Rincian Dimensi *Work Conditions* Tahun 2023

Dimensi	No.	Pernyataan
<i>Work Condition</i>	1	Saya merasa fasilitas kerja yang didapatkan oleh karyawan telah merata di seluruh unit kerja
	2	Fasilitas dan lokasi kerja di setiap wilayah unit kerja dirasakan sudah memenuhi kebutuhan dasar setiap karyawan
	3	Perusahaan telah menyediakan peralatan kerja yang dibutuhkan karyawan
	4	Perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang dapat mengurangi stres pada karyawan
	5	Lingkungan kerja perusahaan mendukung kehidupan yang seimbang antara kebutuhan keluarga dan pekerjaan

Dimensi	No.	Pernyataan
<i>Recognition</i>	1	Saya merasa bahwa perusahaan telah memberikan penghargaan sesuai dengan hasil kerja, load pekerjaan, tingkat kompleksitas, dan jumlah jam kerja
	2	Perusahaan memberikan penghargaan khusus terhadap loyalitas karyawan
	3	Perusahaan telah menciptakan dan mengimplementasikan satu program reward dan penghargaan kerja yang adil untuk seluruh karyawan
	4	Saya mendapatkan penghargaan apabila saya berhasil

		melakukan pekerjaan melebihi ekspektasi
	5	Apabila saya melakukan pekerjaan saya dengan baik, biasanya saya mendapat pujian dari atasan saya

Sumber: Data internal perusahaan (hasil EES 2022-2023)

Lingkungan kerja yang kurang optimal memperburuk dampak beban kerja, terutama ketika kesejahteraan karyawan serta fasilitas kerja tidak mengalami peningkatan atau justru mengalami penurunan. Hal ini dapat memicu peningkatan stres serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Jika kondisi tersebut dibiarkan tanpa adanya intervensi yang tepat, maka potensi penurunan produktivitas serta meningkatnya angka turnover karyawan akan semakin tinggi.

PLN UPT Karawang memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk berkontribusi dalam mencapai target organisasi, sekaligus memastikan kelancaran penyaluran listrik dalam skala besar. Hal ini selaras dengan pendapat Siagian (2014:27) yang memaparkan bahwa keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang terpenting salah satunya adalah sumber daya manusia. Semakin baik kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan maka pencapaian tujuan akan lebih efektif dan efisien.

Dalam upaya pencapaian target, terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam upaya untuk memaksimalkan produktivitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan salah satunya dengan memberikan beban kerja yang berlebih kepada karyawan. Pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan seringkali dapat berlebih salah satunya dikarenakan ketersediaan dari jumlah sumber daya manusia itu sendiri yang masih belum optimal. Statistik jumlah karyawan di PLN UPT Karawang adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4

Rasio Pemenuhan Formasi Tenaga Kerja PLN UPT Karawang

No.	Periode	Formasi Tenaga Kerja	Realisasi	Rasio
1	SMT 2 2022	195	184	94,36 %

2	SMT 1 2023	188	177	94,15 %
3	SMT 2 2023	188	176	93,62 %
4	SMT 1 2024	185	176	95,14 %
5	SMT 2 2024	185	176	95,14 %

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Karawang

Berdasarkan data jumlah formasi tenaga kerja di PLN UPT Karawang dalam kurun waktu 5 semester terakhir, rata – rata rasio pemenuhan formasi tenaga kerja adalah dibawah 100 persen. Pada Semester 2 Tahun 2024, rasio pemenuhan formasi tenaga kerja menyentuh angka di 95%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada PLN UPT Karawang masih terjadi kekurangan karyawan sehingga dapat terjadi potensi kelebihan beban pekerjaan. Salah satu data yang menunjang dari pelaksanaan eksekusi pekerjaan adalah lama waktu karyawan menghabiskan jam kerja di perusahaan.

Tabel 1.5

Tabel Perkembangan Aset UPT Karawang 2022-2024

UPT	ULTG	2022				2023				2024			
		Trafo		Transmisi		Trafo		Transmisi		Trafo		Transmisi	
		Unit	Kapasitas	Tower	Kms	Unit	Kapasitas	Tower	Kms	Unit	Kapasitas	Tower	Kms
Karawang	Karawang	41	3050	704	506,9	47	4050	740	541,7	47	4050	868	650,8
	Purwakarta	28	2540	622	397,8	27	2480	702	469,4	27	2480	766	492,9

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Karawang

Tabel ini menggambarkan perkembangan aset PT PLN (Persero) UPT Karawang dalam rentang waktu 2022 hingga 2024, yang mencakup dua unit, yaitu Karawang dan Purwakarta. Aset yang tercatat meliputi trafo dan transmisi, dengan rincian jumlah unit, kapasitas daya, jumlah tower, serta panjang jaringan transmisi dalam kilometer (kms).

Pada tahun 2022, unit Karawang memiliki 41 trafo dengan total kapasitas 3050 MVA, didukung oleh 704 tower dan jaringan transmisi sepanjang 506,9 kms. Sementara itu, unit Purwakarta mencatat 28 trafo dengan kapasitas 2540 MVA, 622 tower, serta jaringan transmisi sepanjang 397,8 kms. Memasuki tahun 2023, jumlah trafo di Karawang bertambah menjadi 47 unit dengan kapasitas yang

meningkat menjadi 4050 MVA, sedangkan jumlah tower dan panjang jaringan transmisi juga mengalami kenaikan menjadi 740 tower dan 541,7 kms. Di sisi lain, unit Purwakarta mengalami sedikit penurunan dalam jumlah trafo menjadi 27 unit dengan kapasitas yang juga menurun menjadi 2480 MVA. Meski begitu, jumlah tower meningkat menjadi 702 unit, dan panjang transmisi bertambah menjadi 469,4 kms.

Pada tahun 2024, jumlah trafo di Karawang tetap 47 unit dengan kapasitas 4050 MVA, sementara infrastruktur transmisi terus berkembang dengan 868 tower dan jaringan sepanjang 650,8 kms. Di Purwakarta, jumlah dan kapasitas trafo tetap stabil sejak tahun sebelumnya, yakni 27 unit dengan 2480 MVA. Namun, jumlah tower meningkat menjadi 766 unit, dan panjang jaringan transmisi bertambah menjadi 492,9 kms.

Data ini menunjukkan bahwa aset transmisi di kedua unit mengalami pertumbuhan yang konsisten dari tahun ke tahun, baik dalam jumlah tower maupun panjang jaringan transmisi. Sementara itu, perkembangan aset trafo menunjukkan pola yang berbeda, di mana Karawang mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2023 sebelum stabil di tahun berikutnya, sedangkan Purwakarta justru mengalami sedikit penurunan jumlah dan kapasitas trafo sejak tahun 2023. Hal ini mencerminkan adanya strategi penyesuaian infrastruktur yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UPT Karawang sesuai dengan kebutuhan operasional di masing-masing wilayah.

Tabel 1.6

Tabel Realisasi Pekerjaan *Asset Maintenance*

ULTG Karawang																								
Bulan/Tahun	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
	Minggu			Senin			Selasa			Rabu			Kamis			Jumat			Sabtu			2022	2023	2024
Januari	4	1	3	4	0	3	4	4	4	3	3	4	2	3	1	0	3	3	2	3	2	3	2	3
Februari	2	3	1	3	1	0	3	4	2	4	3	3	4	3	2	0	1	0	1	1	1	1	1	1
Maret	3	1	0	2	0	1	3	2	1	3	3	1	4	3	1	2	0	0	3	2	1	1	1	1
April	1	1	1	0	0	3	0	1	2	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
Mei	1	1	3	1	1	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	1	0	2	2	2	2	3	3	3
Juni	4	4	1	3	4	2	3	4	3	3	3	2	5	3	4	2	3	1	4	3	4	4	4	4
Juli	2	4	1	2	2	0	4	2	4	4	1	3	4	4	3	2	0	1	3	4	2	5	5	5
Agustus	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	1	0	3	3	2	5	5	5	5
September	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	1	0	3	3	4	2	5	5	5
Oktober	4	3	3	2	4	3	3	5	4	2	3	4	3	1	5	2	1	4	3	3	3	3	3	3
November	2	2	4	0	4	4	3	4	4	0	2	4	1	4	0	4	5	2	3	5	5	5	5	5
Desember	1	1	3	0	0	3	1	2	3	0	2	2	0	1	2	0	5	2	2	1	2	2	2	2
TOTAL	29	27	26	21	21	29	33	38	38	29	29	35	31	28	35	15	8	26	29	28	32	32	32	32
ULTG Purwakarta																								
Bulan/Tahun	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
	Minggu			Senin			Selasa			Rabu			Kamis			Jumat			Sabtu			2022	2023	2024
Januari	3	2	2	4	1	1	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	0	1	4	3	2	2	2	2
Februari	3	4	3	3	1	2	3	4	2	4	0	2	4	3	4	2	0	0	2	4	1	1	1	1
Maret	3	3	4	0	1	1	5	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3
April	1	1	2	0	0	3	1	0	2	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Mei	3	1	3	2	3	4	2	4	4	1	4	5	2	2	5	2	2	5	2	3	3	3	3	3
Juni	3	3	2	0	2	0	3	4	3	2	2	3	4	3	3	0	3	0	1	3	2	2	2	2
Juli	2	3	3	3	1	4	4	3	5	4	0	4	4	2	3	4	0	3	4	3	3	3	3	3
Agustus	3	3	1	5	0	3	4	1	3	4	0	3	3	1	5	2	0	4	4	2	3	3	3	3
September	2	3	3	0	3	4	2	2	4	1	2	4	2	2	4	1	1	1	2	3	3	3	3	3
Oktober	2	2	3	0	2	2	0	3	5	1	3	4	0	4	2	0	1	1	3	2	2	2	2	2
November	1	1	3	1	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	3	3
Desember	1	3	2	0	0	1	1	0	2	0	2	2	2	1	2	0	0	1	1	0	2	2	2	2
TOTAL	27	29	31	18	16	27	32	29	38	26	20	36	31	26	34	18	12	21	30	28	29	29	29	29

Sumber : PT PLN (Persero) UPT Karawang

Tabel ini menyajikan rekapitulasi realisasi pemeliharaan dan perawatan aset PT PLN (Persero) UPT Karawang untuk periode 2022 hingga 2024, dengan data yang disajikan secara bulanan untuk dua lokasi, yaitu Karawang dan Purwakarta. Selama tiga tahun tersebut, jumlah realisasi pemeliharaan perawatan mengalami fluktuasi di kedua wilayah.

Di Karawang, jumlah pemeliharaan perawatan berfluktuasi setiap bulan, dengan total realisasi tertinggi terjadi pada tahun 2024, yakni sebanyak 221 kegiatan. Sebaliknya, tahun 2023 mencatat jumlah realisasi terendah, yaitu 179. Tren serupa juga terlihat di Purwakarta, di mana realisasi pemeliharaan perawatan tertinggi terjadi pada tahun 2024 dengan total 216, sementara angka terendah tercatat pada tahun 2023 dengan 160 kegiatan.

Analisis terhadap data ini menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam aktivitas pemeliharaan perawatan pada tahun 2024 di kedua lokasi, yang mencerminkan intensifikasi upaya perawatan aset. Namun, tahun 2023 menandai titik terendah dalam jumlah realisasi, yang mengindikasikan adanya kendala tertentu yang perlu ditelusuri lebih lanjut. Fluktuasi bulanan dalam realisasi pemeliharaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi cuaca, ketersediaan sumber daya, kesiapan sistem serta prioritas pekerjaan yang

ditetapkan.

Dari perspektif manajerial, data ini dapat digunakan sebagai dasar evaluasi efektivitas program pemeliharaan aset di PT PLN (Persero) UPT Karawang. Analisis lebih mendalam diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi variasi realisasi pemeliharaan dari tahun ke tahun. Hasil evaluasi ini dapat menjadi acuan dalam meningkatkan strategi perencanaan dan pelaksanaan program pemeliharaan aset di masa mendatang. Secara keseluruhan, data ini memberikan wawasan penting mengenai tren pemeliharaan perawatan aset di Karawang dan Purwakarta dalam tiga tahun terakhir

Berdasarkan data Rasio Pemenuhan Formasi Tenaga Kerja PLN UPT Karawang, terlihat bahwa jumlah tenaga kerja yang tersedia saat ini belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan formasi yang telah ditetapkan. Terdapat kesenjangan antara jumlah karyawan eksisting dan jumlah tenaga kerja yang ideal sesuai dengan formasi yang diperlukan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja yang ada harus bekerja dengan beban yang lebih tinggi, berpotensi menyebabkan tekanan kerja yang meningkat serta mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Jika tidak ada langkah strategis untuk menambah tenaga kerja atau meningkatkan efisiensi kerja, maka risiko kelelahan dan penurunan produktivitas dapat menjadi tantangan bagi operasional PLN UPT Karawang. Sesuai dengan peraturan perusahaan jam kerja adalah periode waktu yang ditetapkan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu. Waktu kerja yang ditetapkan di PLN UPT Karawang adalah delapan jam dalam satu hari dan empat puluh jam dalam satu minggu.

Berdasarkan fenomena mengenai pertumbuhan aset, pemenuhan tenaga kerja dan *work life balance* pada karyawan PT PLN (Persero) UPT Karawang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *perceived organizational support* dan *work life balance* dengan komitmen organisasional. Maka penelitian ini mengangkat judul penelitian : “Pengaruh *Perceived Supervisor Support* terhadap *Worklife Balance* Serta Dampaknya Terhadap *work engagement* (Studi Terhadap Karyawan PT PLN (Persero) UPT Karawang)”.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT PLN (Persero) UPT Karawang yaitu dengan adanya salah satu komponen keterikatan karyawan yang masih dibawah target yaitu *work conditions*, dan dimensi di dalamnya sesuai dengan *perceived organizational support*, *work life balance* dan *work engagement*, maka dirumuskan pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement*?
3. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* dan *work life balance* terhadap *work engagement*?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*;
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement*;
3. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan *work life balance* terhadap *work engagement*;

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi PT PLN (Persero) UPT Karawang dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan karyawan, khususnya terkait *perceived organizational support*, *work life balance* dan *work engagement*. Hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi beban kerja berlebih, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif.

2. Bagi Keilmuan

Penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai keterikatan karyawan dengan menyoroti peran *work conditions* dalam hubungannya dengan *perceived organizational support*, *work life balance* dan *work engagement*. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, organisasi, dan psikologi kerja.

3. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajer SDM dan pimpinan organisasi dalam menyusun strategi peningkatan keterikatan karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan dan kesejahteraan karyawan, praktisi dapat merancang program yang lebih tepat, seperti pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, peningkatan fasilitas kerja, serta kebijakan fleksibilitas kerja guna mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

a. BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.