

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin pesatnya ilmu serta teknologi pada dunia bisnis, semakin dipengaruhi dengan banyaknya persaingan yang cukup ketat. Salah satu faktor terpenting yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia karena menjadi aset penting bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pemikir, perencana dan penggerak dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan (Masud, 2022). Pengaruh kuat yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, terjadi karena adanya pengaruh kuat dari kinerja yang telah dihasilkan. Setiap individu atau karyawan yang dikelola dan didukung potensinya oleh perusahaan, akan membantu perusahaan dan karyawan itu sendiri dalam memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen penting karena dapat menjalankan perusahaan. Berkembangnya perusahaan, sangat bergantung dengan kemampuan sumber daya manusia nya. Kelancaran serta maju dan mundurnya suatu perusahaan, dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sangat penting dan perlu dilakukan dengan sangat terencana. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan dalam kinerja sangat diinginkan oleh pihak pemberi kerja dan para pekerja. Kinerja merupakan wujud kerja dari seorang karyawan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas dalam memenuhi tanggung jawab tugasnya menurut Mangkunegara dalam (Charisma, 2022). Selain itu, menurut (Martini, 2024) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur atau dapat disingkat sebagai PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur adalah salah satu unit yang bertugas sebagai pengatur beban sistem kelistrikan yang mencakup pengelolaan operasi sistem tenaga listrik dengan tegangan tinggi dan ekstra. Memiliki sebanyak 69 karyawan dengan masa kerja yang cukup lama yaitu kurang lebih selama 20 tahun. Terdapat perbedaan jam kerja pada karyawan, yaitu pada bidang Dispatcher yang bekerja selama 24 jam. Sehingga dilakukan shift jam kerja dikarenakan bidang Dispatcher bertugas dibelakang layar yaitu menjaga *supply* daya listrik ke pelanggan agar tetap andal dan aman. Namun pada bidang lainnya, bekerja pada pukul 08.00-16.00 WIB.

Setiap perusahaan mengharapkan adanya kinerja karyawan yang maksimal untuk memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Namun, terdapat fenomena yang terjadi di PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur yaitu terdapat target kerja yang kurang maksimal dan target yang tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Fenomena tersebut ditunjukkan oleh data pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Target Kinerja UP2B Jawa Timur 2023

No	Indikator Kinerja Kunci	Bobot	Target
I	KEY PERFORMANCE INDICATORS	14	
1	Emergency Response Time (System Recovery Time) – Gangguan Meluas	14	3
II	PERFORMANCE INDICATORS	86	
2	Penyelesaian Kajian Kelayakan Proyek (KKP) / Kajian Kelayakan Operasi (KKO) / Analisis Aliran Daya dan Hubung Singkat	6	0,00
3	Pelaksanaan Digitalisasi Aplikasi Korporat	6	100
4	Digitalisasi Peralatan Fasilitas Operasi	6	100
5	PRK Terkontrak Dari AI Murni & AO Lelang	6	0
6	Kesiapan Fasilitas SCADA	6	99,20
7	Kesiapan Fasilitas Telekomunikasi	6	99,50
8	Kesiapan Fasilitas Proteksi Sistem	6	99,07
9	Kesiapan Fasilitas Meter Transaksi	6	100
10	Maturity Level PLN Bisnis Ekselen	5	100
11	Pemenuhan Risk Maturity Index (RMI)	5	3,58
12	Manajemen SDM, Komunikasi, dan TJSL	4	100
13	Malakerja Defense Scheme	4	4
14	Pelaporan Beban Realisasi per Setengah Jam	5	100
15	Optimalisasi Biaya Pemeliharaan	5	95 S.D 100
16	Efisiensi Biaya Administrasi	5	5 S.D 15
17	Inventarisasi Aset	5	100
	TOTAL BOBOT	100	
	NILAI PROPOSIONAL	100	

Sumber: PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa pada setiap indikator kinerja, masing-masing memiliki nilai bobot yang dimana apabila dijumlahkan menghasilkan nilai total bobot sebesar 100. Namun, dapat terlihat bahwa di setiap indikator kinerja tidak semua target pada UP2B dapat mencapai angka 100. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap salah satu karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur, dikatakan bahwa tidak semua target kerja pada UP2B dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Sehingga untuk dapat memenuhi target kerja dengan waktu yang telah ditetapkan, maka UP2B memerlukan bantuan dari unit lain untuk mencapai dan memenuhi target kerja tersebut. Oleh karena itu, diketahui bahwa terdapat kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur pada tahun 2023 yang masih kurang maksimal.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu *self efficacy*. Menurut Bandura dalam (Jumaharta, 2023) *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuannya untuk memulai suatu tindakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menilai tingkat kemampuan tersebut dengan menjadikan target pekerjaan sebagai acuannya. Adanya *self efficacy* sebagai salah satu karakteristik individu yang percaya diri dengan kemampuannya sehingga dapat mendorong seseorang dalam meningkatkan kinerjanya (Singh, 2020). *Self efficacy* yang tinggi, dapat meyakini bahwa diri mereka dapat bekerja dengan baik. Namun sebaliknya, terdapat fenomena rendahnya *self efficacy* yang terjadi pada diri karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur. Terlihat dari kinerja karyawan yang kurang maksimal, sehingga terdapat target kerja yang memerlukan bantuan dari unit lain untuk mencapai target

kerja tersebut. Karyawan dengan *self efficacy* yang rendah cenderung memiliki performa kerja yang kurang maksimal. Sehingga menghasilkan kualitas kerja yang lebih rendah atau tidak mencapai standar kinerja yang diharapkan karena kurangnya keyakinan pada kemampuan mereka sendiri.

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khaerana, 2020) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan (Permata sari, 2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai temuan ini menjelaskan adanya ketidakkonsistenan dalam pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi *research gap* yang dapat diteliti lebih lanjut. Maka dari itu, penelitian ini akan membuktikan adanya *self efficacy* berpengaruh atau tidaknya terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu mutasi karyawan. Menurut Malayu Hasibuan di dalam penelitian (Wati, 2020) mutasi karyawan merupakan suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan di dalam perusahaan yang dilakukan secara horizontal maupun vertikal. Pada PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur merupakan salah satu perusahaan BUMN yang pada umumnya BUMN sering beroperasi dalam lingkungan kerja yang berubah-ubah.

Terjadinya mutasi karyawan dapat mempengaruhi sikap dan hubungan kerja karyawan dengan rekan atau tim kerja yang baru, terutama jika proses mutasi tidak dikelola dengan baik dan adil oleh perusahaan. Perubahan ini dapat mengganggu performa kerja karyawan, sehingga berpotensi dengan tidak maksimalnya pada

kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan proses mutasi dan perubahan tim yang baru bahwa terdapat keputusan mutasi yang jelas dan terbuka untuk meminimalkan gangguan yang terjadi terhadap kinerja karyawan. Dari fenomena tersebut, dapat ditunjukkan dengan adanya data pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Mutasi Karyawan UP2B Jawa Timur

No	Jabatan Sebelum	Jabatan Sesudah	Tanggal Mutasi
1	Team Leader Telekomunikasi UP2B Jawa Barat	Team Leader Telekomunikasi UP2B Jawa Timur	01-02-2023
2	Junior Technician Operasi Real Time D UP2B Jawa Timur	Junior Technician Operasi Real Time B UP2B Sumatera Bagian Selatan	01-04-2023
3	Junior Technician Operasi Real Time B UP2B Sumatera Bagian Selatan	Junior Technician Operasi Real Time D UP2B Jawa Timur	01-04-2023
4	Team Leader Telekomunikasi UP2B Jawa Timur	Asman Master Station Unit Induk Pusat Pengatur Beban	01-11-2023
5	Team Leader Telekomunikasi UP2B Jawa Tengah	Team Leader Telekomunikasi UP2B Jawa Timur	01-11-2023
6	Asman Perencanaan dan Evaluasi Operasi Sistem UP2B Jawa Timur	Asman Perencanaan dan Evaluasi Operasi Sistem UP2B Jakarta Banten	01-03-2024
7	Senior Officer PT PLN Kantor Pusat	Asman Perencanaan dan Evaluasi Operasi Sistem UP2B Jawa Timur	01-03-2024

Sumber: PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, diketahui bahwa adanya mutasi karyawan yang sering dilakukan oleh perusahaan. Fenomena ini juga didukung oleh hasil

wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur, bahwa terdapat karyawan yang merasa kurang nyaman karena adanya perubahan dalam tim yang disebabkan oleh mutasi yang sering dilakukan. Karyawan harus beradaptasi terutama dengan perubahan perilaku dalam tim, baik dengan sesama karyawan maupun dengan pemimpin nya.

Terdapat pelaksanaan mutasi pada atasan yang sering dilakukan, yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan karyawan. Karena setiap atasan memiliki cara kerja yang berbeda-beda, sehingga karyawan merasa perlu beradaptasi kembali. Selain itu, karyawan juga dapat merasa bosan akibat kurangnya kesempatan dalam pengembangan karir nya. Maka dari itu, mutasi perlu dilakukan secara sistematis, terstruktur dan adil agar tidak terjadi kesenjangan antar karyawan (Rahmawati, 2021). Dan juga tidak mengakibatkan perubahan sikap dan perilaku karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Berdasarkan beberapa fenomena dan *research gap* yang telah disebutkan diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara *Self Efficacy* dan Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, peneliti melakukan penelitian yang berjudul, “**Pengaruh *Self Efficacy* dan Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat perumusan masalahnya, yaitu:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur
2. Apakah mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur
2. Untuk mengetahui apakah mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, utamanya adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan dalam memahami hubungan antara variabel *self efficacy*, dan mutasi karyawan, terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sebagai masukan untuk perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemen dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan demi perkembangan perusahaan.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi arsip perpustakaan yang nantinya digunakan sebagai referensi untuk mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan tema serupa.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi referensi dan tambahan masukan bagi peneliti selanjutnya.