

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Listrik termasuk keperluan dasar dimana hampir semua aktivitas manusia bergantung padanya, dimana apabila tidak ada listrik maka banyak aspek kehidupan modern akan terganggu, sehingga listrik dianggap sebagai kebutuhan esensial yang mendukung kehidupan sehari-hari dan kemajuan teknologi. Sektor ketenagalistrikan menjadi pilar utama dalam menunjang berbagai aspek kehidupan, baik dalam kebutuhan rumah tangga, bisnis, maupun industri yang terus berkembang (Siburian et al., 2020). Sebagian besar lapisan masyarakat sangat bergantung pada energi listrik, karena banyak peralatan dan fasilitas yang hanya dapat berfungsi saat terhubung ke jaringan listrik. Maka dari itu, infrastruktur kelistrikan mempunyai peranan krusial guna mendorong laju ekonomi dan memperbaiki taraf hidup masyarakat Indonesia dengan memastikan sistem ketenagalistrikan yang andal dan efisien. Setiap wilayah perlu memiliki infrastruktur listrik yang memadai agar kebutuhan energi dapat terpenuhi secara optimal.

Di Indonesia, sektor ketenagalistrikan dikelola Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah perusahaan plat merah yang bergerak di sektor kelistrikan, sebuah yang didirikan pada 27 Oktober 1945. PLN memiliki tanggung jawab penuh dalam menyediakan layanan energi listrik di Indonesia, memastikan distribusi tenaga listrik yang andal, serta mengelola berbagai layanan terkait listrik seperti

pengajuan pemasangan baru, peningkatan daya, pembayaran listrik, hingga penanganan keluhan pelanggan (Suriawan et al., 2022).

PLN, sebagai perusahaan BUMN di sektor energi, didukung oleh 11 anak perusahaan yang mendukung layanan perusahaan, dimana bergerak di berbagai bidang antara lain penyediaan tenaga listrik, telekomunikasi, keuangan, layanan pemeliharaan dan pembangkitan listrik (Silangen et al., 2025). Dalam upaya meningkatkan daya saing dan efektivitas bisnisnya, PLN telah meluncurkan Transformasi PLN pada 21 April 2020 dengan tagline *Power Beyond Generations*. Transformasi ini bertujuan untuk menjawab tantangan industri ketenagalistrikan yang terus berkembang pesat serta memastikan keberlanjutan bisnis PLN dalam menyediakan listrik bagi masyarakat.

Dalam Transformasi PLN ini, ditetapkan sasaran strategis yang mencakup *Strategic Objectives* dan *Strategic Enablers* sebagai pedoman dalam mencapai tujuan PLN tahun 2020–2024. *Strategic Objectives* PLN terdiri dari empat aspek utama: *Green* bertujuan untuk mendukung aspirasi bauran energi hijau dalam pembangkitan listrik selaras dengan visi pemerintah, dengan mempertimbangkan aspek dekarbonisasi serta kemajuan teknologi. *Innovative* berfokus pada pengembangan model bisnis inovatif dalam ekosistem ketenagalistrikan guna meningkatkan pendapatan PLN, baik dari penjualan kWh maupun sumber pendapatan lainnya. *Customer Focused*, menekankan peningkatan kepuasan pelanggan melalui optimalisasi layanan pelanggan serta penguatan aplikasi PLN Mobile untuk mendukung proses internal perusahaan. *Lean*, mengarah pada efisiensi dan kelincahan perusahaan dengan penerapan teknologi Digital & *Advanced Analytics* serta *Smart Grid/Smart Cities* yang bertujuan untuk menekan

biaya listrik serendah mungkin sambil memastikan kualitas pasokan yang aman dan andal. Saat ini PLN telah berada pada tahapan berikutnya yaitu transformasi 2.0 dengan tagline *Moonshoot*, yang terdiri dari 3 aspek utama yaitu *Digital Moonshoot*, *Net Zero Emission Moonshoot* dan *Growth Moonshoot*. Namun, keberhasilan implementasi Transformasi PLN selain dipengaruhi oleh strategi bisnis dan inovasi teknologi, namun juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai sebagai motor penggerak utama perusahaan. Jika pegawai tidak memiliki tingkat keterikatan kerja (*employee engagement*) yang tinggi, maka efektivitas transformasi akan terhambat dan dapat berdampak pada kualitas layanan listrik yang diberikan kepada pelanggan.

PT PLN (Persero) melayani pelanggan dari berbagai kategori di seluruh wilayah negara Republik Indonesia (Sabang sampai Merauke). Untuk wilayah kerja provinsi Jawa Timur dilayani oleh PLN UID Jawa Timur dengan geografi layanan yang lengkap dari perkotaan, pedesaan, pegunungan, dan atau kepulauan. Adapun untuk lebih memahami demografi pelanggan kelistrikan di wilayah Indonesia maka berikut ini adalah gambaran sebaran pelanggan beberapa unit yang beroperasi di Jawa serta di berbagai daerah di luar Pulau Jawa :

Tabel 1.1. Sebaran Pelanggan Listrik Unit Jawa dan Luar Jawa

No	Unit Induk	Jenis Pelanggan				Jumlah
		Rumah tangga	Industri	Bisnis	Lainnya (Sosial, Gd. Pemerintah, PJU,T,C,L)	
1	PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat	16.115.474	18.632	914.421	514.600	17.563.127
2	PT. PLN (Persero) UID Jawa Timur	12.742.320	158.630	811.215	489.971	14.202.136
3	PT. PLN (Persero) UID Jawa Tengah & Yogyakarta	12.577.889	20.894	710.844	461.605	13.771.232
4	PT. PLN (Persero) UID Jakarta Raya	4.996.477	5.758	319.105	82.589	5.403.929
5	PT. PLN (Persero) UID Banten	3.816.734	7.618	245.300	95.784	4.165.436
6	PT. PLN (Persero) UID Sumatera Utara	4.342.092	5.356	163.244	122.861	4.633.553
7	PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar	3.816.091	6.712	169.965	106.750	4.099.518

Sumber: Data Statistik PLN Tahun 2024 (<https://web.pln.co.id/statics/>)

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat jumlah pelanggan PLN Unit Induk Distribusi (UID) di beberapa wilayah (Jawa dan Luar Jawa) menunjukkan variasi yang cukup signifikan. PLN UID Jawa Timur menempati posisi kedua tertinggi dengan total 14.202.136 pelanggan, terpaut 3.360.991 pelanggan dari UID Jawa Barat yang berada di peringkat pertama. Sementara itu, UID Jawa Tengah &

Yogyakarta menempati peringkat ketiga dengan 13.771.232 pelanggan. Dari sisi jumlah pegawai, PLN UID Jawa Timur memiliki jumlah pegawai tertinggi di antara seluruh unit PLN di Indonesia, yaitu sebanyak 2.123 pegawai. Hal ini disebabkan oleh cakupan wilayahnya yang luas, mencakup daerah daratan dari Madiun hingga Banyuwangi, serta berbagai wilayah kepulauan seperti Madura, Kepulauan Kangean, dan Bawean. Kondisi ini menjadikan PLN UID Jawa Timur menghadapi tantangan operasional yang lebih kompleks dibandingkan unit lainnya, baik dalam hal jumlah pelanggan maupun luasnya wilayah yang harus dilayani.

Tantangan operasional yang dihadapi PLN UID Jawa Timur menuntut kinerja yang optimal dalam berbagai aspek, sehingga peran strategis setiap unit menjadi semakin penting dalam mendukung transformasi dan keberlanjutan perusahaan. Berdasarkan Laporan Statistik tahunan PLN berikut adalah data capaian kinerja utama PT PLN (Persero) UID Jawa Timur :

Tabel 1.2. Kinerja Utama PLN UID Jawa Timur

NO	KPI	POLARISASI	2023	2024
1	Susut Energi (%)	Negatif (semakin rendah, semakin bagus)	6,51	6,54
2	Pendapatan Penjualan Tenaga Listrik (Juta Rp)	Positif (semakin tinggi, semakin bagus)	46.021.262,01	48.570.576,24

Sumber: Data Statistik PLN Tahun 2023, 2024 (<https://web.pln.co.id/statics/>)

Berdasarkan Tabel 1.2, kinerja susut energi (%) menunjukkan tren peningkatan, padahal idealnya mengalami penurunan karena merupakan indikator dengan polarisasi negatif. Di sisi lain, kinerja pendapatan penjualan tenaga listrik bertumbuh. Namun, jika susut energi dapat ditekan lebih rendah, potensi

peningkatan pendapatan penjualan tenaga listrik dapat menjadi lebih optimal. Pencapaian kinerja utama yang belum optimal dapat terlihat dari data kinerja unit selama 2 tahun terakhir (tahun 2023 & 2024), dimana rata-rata pencapaian dua indikator kinerja utama PLN UID Jatim masih dibawah 100% yaitu Susut Energi (98,41%) & Penjualan Tenaga Listrik (99,64%) dimana dalam rangka mensukseskan transformasi 2.0, manajemen PLN dari tingkat korporat sampai dengan unit berupaya untuk meraih capaian beyond target (110%). Maka dari itu, masih sangat diperlukan dukungan kontribusi dan kinerja terbaik dari pegawai. Dua indikator kinerja utama tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai di tingkat Unit Layanan Pelanggan (ULP) karena aktivitas utama operasional PLN Distribusi antara lain pelayanan pelanggan, teknik, & transaksi energi berada di ULP. PLN Unit Layanan Pelanggan (ULP) di Surabaya, Sidoarjo, Gresik, & Mojokerto (zona metropolis dan sekitarnya) memegang peranan sangat penting karena mampu mempengaruhi penjualan tenaga listrik PLN UID Jatim kurang lebih 50%. Berdasarkan data realisasi kinerja pegawai PLN ULP zona metropolis selama dua tahun terakhir pada capaian dua indikator kinerja tersebut juga menunjukkan kinerja yang belum memuaskan dalam mendukung transformasi PLN 2.0 sebagaimana berikut :

Tabel 1.3. Realisasi Kinerja Pegawai ULP Zona Metropolis

Kriteria Kinerja	2023	2024
% Pegawai dengan Capaian Kinerja Penjualan Tenaga Listrik (< 100%)	29 %	39 %
% Pegawai dengan Capaian Kinerja Susut Energi (< 100%)	29 %	38 %

Berdasarkan tabel 1.3, terlihat bahwa pegawai dengan capaian kinerja kurang dari 100% mengalami peningkatan kurang lebih 10% dari tahun 2023 ke 2024. Hal ini tentu menjadi sebuah peringatan dini bagi manajemen untuk segera melakukan aksi perbaikan agar kinerja pegawai semakin membaik untuk mendukung transformasi PLN 2.0. Kinerja operasional yang optimal dipengaruhi oleh faktor teknis, selain itu juga dipengaruhi tingkat keterikatan pegawai, yang berperan penting dalam menjaga efisiensi dan stabilitas pencapaian target unit. PLN secara rutin tahunan melakukan survei untuk melihat tingkat keterikatan atau keterikatan pegawai beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan hasil EXS (*Employee Experience Survey*) ditemukan dua peluang perbaikan (*opportunity for improvement*) yang perlu menjadi perhatian manajemen karena memiliki skor dibawah standar yang ditetapkan yaitu pengembangan karir dan *work-life balance*.

Peluang perbaikan (*opportunity for improvement*) yang perlu segera ditindaklanjuti manajemen adalah pengembangan karir. Sumantri et al. (2023) menyampaikan yaitu sebuah proses untuk memperkuat keterampilan, kompetensi, dan kesiapan pegawai dalam menghadapi peran tertentu dalam organisasi, sekarang maupun ke depan merupakan definisi pengembangan karir. Selanjutnya, Yolinza & Marlius, (2023) menjelaskan dimana pengembangan karir mempunyai peran krusial dalam organisasi, terutama dalam membantu mempertahankan dan memotivasi pegawai. Berdasarkan hasil EXS (*Employee Experience Survey*) tahun 2024 untuk pengembangan karir adalah berkaitan dengan kurangnya diskusi yang bermakna dengan atasan tentang pengembangan karir bawahan. Dukungan atasan dalam memberikan kesempatan pengembangan keterampilan

dan peningkatan jenjang karir dapat memotivasi pegawai serta mendorong peningkatan kinerja unit. Selama ini diskusi antara atasan dan bawahan lebih berfokus pada peningkatan kinerja pegawai belum berfokus pada bimbingan karir bawahan. Hal ini dapat terlihat dalam prosentase pegawai PLN ULP zona metropolis yang mendapatkan peluang promosi masih cukup rendah dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.4. Peluang Promosi Pegawai ULP Zona Metropolis

	Pegawai / Total Pegawai ULP	Prosentase
Sudah pernah dipromosikan	10 / 74	13,5 %
Berpeluang promosi	16 / 74	21,6 %
Total	26 / 74	35,1%

Berdasarkan tabel 1.4, terlihat bahwa pegawai yang sudah memperoleh kesempatan promosi masih cukup rendah sekitar 35,1% sehingga yang belum mendapatkan peluang promosi 64,9% atau sekitar 48 Pegawai. Hal ini tentu menjadi perhatian manajemen unit untuk segera melakukan pemetaan talenta yang layak menjadi kandidat suksesor team leader untuk meningkatkan kesempatan promosi pegawai PLN ULP zona metropolis.

Dengan target kinerja yang lebih menantang, tentu pegawai perlu memberikan kinerja terbaiknya sehingga proporsi waktu dan tenaga untuk pekerjaan akan lebih banyak. Kondisi ini tercermin dari masih rendahnya partisipasi pegawai dalam berbagai kegiatan keseimbangan hidup :

Tabel 1.5. Aktivitas *Work Life Balance* Pegawai ULP Zona Metropolitan

	Peg / Total Peg	Prosentase
Keikutsertaan komunitas hobi/sosial	7 / 74	9,5 %
Keikutsertaan aktivitas wellbeing fisik	11 / 74	14,9 %
Total	17 / 74	23 %

Berdasarkan tabel 1.5, terlihat bahwa keikutsertaan pegawai dalam aktivitas *work life balance* masih masih cukup rendah yaitu 23 % dimana dalam keikutsertaan komunitas hobi/sosial masih 9,5% dan keikutsertaan dalam aktivitas wellbeing fisik (jalan sehat dan atau *running*) yang dijadwalkan rutin oleh PLN UID Jatim juga masih rendah yaitu 14,9%. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai dalam berbagai aktivitas *work life balance* masih rendah, serta meskipun perusahaan tidak menargetkan prosentase minimal namun sesuai peraturan direksi terkait keseimbangan hidup dimana tujuan dari keseimbangan ini adalah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas sehingga hal ini merupakan hal yang penting bagi pegawai untuk terlibat. Selain itu, wujud lain dari implementasi *work life balance* dari pegawai dapat terlihat dari pelaksanaan cuti pegawai selama periode setahun. Dengan padatnya tugas operasional yang perlu diselesaikan maka berakibat pegawai jadi jarang mengambil cuti untuk keperluan pribadi (kurang dari 2 hari per tahun) sebagaimana data berikut :

Tabel 1.6. Data Cuti Pegawai ULP Zona Metropolitan

	Peg / Total Peg	Prosentase
% Pegawai Jarang Cuti (2023)	26 / 74	35,1 %
% Pegawai Jarang Cuti (2024)	27 / 74	36,5 %

Berdasarkan tabel 1.6, terlihat bahwa di dua tahun terakhir prosentase pegawai jarang melakukan cuti masih cukup tinggi, dan terjadi peningkatan di tahun terakhir. Dimana dari 27 pegawai yang jarang cuti di tahun 2024, 17 pegawai diantaranya juga merupakan pegawai yang jarang cuti di tahun 2023 sehingga masih ada sekitar 23% pegawai masih belum cuti selama dua tahun terakhir. Hal ini tentu menjadi perhatian manajemen untuk menghindari terjadinya stress kerja ataupun penurunan kesehatan pegawai baik fisik maupun mental. Oleh karena itu, manajemen PLN UID Jawa Timur terus mendorong implementasi *work-life balance* agar tidak terjadi *burnout*. Menurut Yadav & Rani (2015), *work-life balance* mencakup berbagai aspek penting, seperti keseimbangan kerja dan kehidupan, pengelolaan stres, peningkatan produktivitas pegawai, pengaturan prioritas tanggung jawab, serta perbaikan kualitas pekerjaan. Selain itu, *work-life balance* berperan kurusial dalam mempertahankan performa pegawai, terutama saat menghadapi beban kerja yang tinggi (Asari, 2022). Pegawai memiliki keseimbangan cenderung memiliki sejahtera secara psikologis yang lebih baik sehingga meningkatkan *employee engagement* dan produktivitas.

Keterikatan pegawai adalah salah satu bagian kunci yang memengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Ketika pegawai memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan motivasi lebih, loyalitas tinggi, dan komitmen besar terhadap hasil kerja. Menurut Kosali, (2023) *employee engagement* merupakan tingkat keterhubungan pegawai dengan pekerjaannya, mencakup energi, pengabdian, dan dedikasi. Keterikatan ini berperan penting dalam keberhasilan organisasi, mendorong pegawai bertanggung jawab dan berupaya menghasilkan kinerja optimal. PLN ULP zona

metropolis yang menjadi tumpuan 50% kinerja utama UID Jawa Timur sehingga memerlukan keterikatan maksimal dari para pegawainya dengan penuh semangat dan memberikan kontribusi terbaik untuk meraih kinerja ekselen. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan memberi dorongan untuk hadir secara konsisten dan tepat waktu, karena mereka merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Berdasarkan data kehadiran pegawai PLN ULP zona metropolis dua tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.7. Data Kehadiran Pegawai ULP Zona Metropolis

	Pegawai / Total Pegawai ULP	Prosentase
Terlambat masuk (tahun 2023)	21 / 74	28,4 %
Terlambat masuk (tahun 2024)	30 / 74	40,5 %

Berdasarkan tabel 1.7, terlihat bahwa prosentase pegawai terlambat masuk kantor meningkat dari 28,4% menjadi 40,5% sehingga ada indikasi penurunan semangat pegawai dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki antusiasme dalam menjalankan tugas cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik, mencerminkan tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

Penelitian ini diperkuat oleh adanya *research gap*, di mana Mendis & Weerakkody (2017) menyatakan bahwa semakin baik seorang karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Hal ini memperkuat pentingnya *work-life balance* sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja.

Kemudian pada riset lainnya dari penelitian (T. W. Nurcahyo, 2021), menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan signifikan dan positif dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Penelitian lain oleh Mirani (2019) juga mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Work-life balance* sendiri diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan komitmen keluarga. Selain mencakup hubungan antara peran dalam pekerjaan dan keluarga, keseimbangan kehidupan kerja juga melibatkan aspek lain dalam kehidupan seseorang. Namun, hasil penelitian Chiekezie (2016) menunjukkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa *work-life balance* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja justru didorong oleh adanya tuntutan pencapaian target yang telah ditetapkan, sehingga pegawai berusaha mencapainya dengan berbagai cara karena khawatir kehilangan pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja pegawai tidak bergantung pada *work-life balance*, karena mereka tetap berusaha bekerja sebaik mungkin demi memenuhi target. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Sidik (2019) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh negatif.

Adanya perbedaan hasil temuan dalam studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai masih menyisakan ruang penelitian lebih lanjut. Hasil studi Putri dan Frianto (2019) di PT Barata Indonesia Gresik menunjukkan bahwa program pengembangan karier tidak memiliki dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian oleh Balbed dan Sintaasih (2019) menunjukkan bahwa pengembangan

karier memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Namun, berbeda dengan temuan tersebut, penelitian Dewi dan Utama (2016) mengungkapkan bahwa meskipun pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel yang menjembatani hubungan tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi dalam membahas pengaruh pengembangan karier dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai melalui mediasi *employee engagement* pada PLN ULP Zona Metropolitan. Selain untuk memahami hubungan antar variabel tersebut secara lebih mendalam, penelitian ini juga bertujuan memberikan rekomendasi yang bersifat aplikatif sebagai dasar pertimbangan manajemen dalam perumusan strategi serta program kerja pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana permasalahan yang telah disampaikan di sub bab diatas, maka berikut adalah rumusan masalah penelitian :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN ULP zona metropolis ?
2. Apakah *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN ULP zona metropolis ?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PLN ULP zona metropolis ?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* PLN ULP zona metropolis ?

5. Apakah *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* PLN ULP zona metropolitan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PLN ULP zona metropolitan
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai PLN ULP zona metropolitan
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai PLN ULP zona metropolitan
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* PLN ULP zona metropolitan
5. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* PLN ULP zona metropolitan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini memiliki manfaat pada pengembangan keilmuan di bidang SDM & Organisasi. Selain itu, juga bermanfaat sebagai sumber referensi bagi kalangan akademik yang tertarik mengkaji isu-isu terkait pengembangan karier, keseimbangan kerja-hidup, keterikatan pegawai, dan kinerja. Selain itu, juga sebagai penambah wawasan dalam literatur ilmiah terkait strategi peningkatan

kinerja pegawai di perusahaan berbasis layanan publik, terutama dalam konteks BUMN seperti PT. PLN (Persero).

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi studi selanjutnya mengenai hubungan faktor psikologis dan lingkungan kerja dengan produktivitas tenaga kerja, khususnya di sektor ketenagalistrikan maupun industri lainnya. Hasilnya diharapkan menjadi landasan akademis untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi besar.

2. Manfaat Teoritis

Dari sudut pandang ini, penelitian diharapkan mampu memperluas wawasan dalam teori-teori yang berkaitan dengan pengelolaan SDM, teori motivasi, teori keseimbangan hidup (*work-life balance*), serta teori keterikatan pegawai (*employee engagement*). Temuan dari penelitian ini dapat memperkuat atau menguji kembali konsep-konsep yang telah ada mengenai bagaimana pengembangan karier dan *work-life balance* memengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung melalui *employee engagement*.

Selain itu, penelitian juga diharapkan dapat memberikan sudut pandang baru terkait pengaruh strategi pengembangan karir dan kebijakan keseimbangan hidup di PLN Unit Induk Distribusi (UID) Jatim terhadap *employee engagement* dan kinerja pegawai. Dengan bukti empiris yang diperoleh, teori-teori yang digunakan diharapkan dapat diperkuat atau diperbarui sesuai dengan dinamika lingkungan kerja modern, khususnya di sektor ketenagalistrikan.