

ABSTRAK

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi memiliki komitmen dalam kontrak manajemen pada Rencana Jangka Panjang untuk menyelesaikan target pekerjaan yang besar berupa kegiatan pembangunan infrastruktur ketenagalistrikan dengan tepat biaya, waktu dan mutu dalam menunjang rasio elektrifikasi di Indonesia yang saat ini masih belum mencapai 100%. Situasi yang terjadi pada kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir yaitu adanya penurunan grafik kinerja pegawai dengan kategori *exceed requirements* sebesar 14%. Fakta yang terjadi pada kondisi ini diiringi dengan adanya penurunan hasil *employee engagement survey* yang menurun dengan angka penurunan sebesar 6,73%. Jumlah tenaga kerja pada PT PLN (Persero) UIP Sulawesi masih belum terpenuhi dan hal ini menyebabkan adanya beban kerja yang tinggi dengan gap sebesar 10,13%. Peran *leader* dalam situasi ini sangatlah masif yang dalam hal ini tidak hanya sekedar memimpin anggota namun juga sekaligus dapat memposisikan dirinya sebagai pelayan yang tidak memiliki batasan struktural dengan pengikutnya. Namun hasil survey penilaian terhadap leader masih terdapat beberapa *opportunity for improvement* kepada pada pemimpin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership (SL)* dan Beban Kerja (BK) terhadap *Employee Engagement (EE)* serta implikasinya terhadap Kinerja (K) pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden penelitian ini adalah 237 pegawai PT PLN (Persero) UIP Sulawesi, metode pengambilan *non probability sampling* dengan sampling jenuh. Data yang telah diolah akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan SEM – PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil kuisioner dan observasi didapatkan fakta pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi gaya kepemimpinan *servant leadership* berada pada kondisi yang sangat baik dengan skor 88,84%, kondisi beban kerja berada pada kategori rendah dengan skor 45,32%, *employee engagement* berada pada kondisi sangat baik dengan skor 90,04% serta kinerja dalam kondisi yang sangat baik dengan skor 91,20% dengan beberapa program-program manajemen yang mendukung ketercapaian hasil pada seluruh variabel tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa pengaruh *servant leadership* dan beban kerja terhadap *employee engagement* dan implikasinya terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Selatan adalah positif dan signifikan sebesar 46,2%.

Kata Kunci : *Servant Leadership*, Beban Kerja, *Employee Engagement*, Kinerja