

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan listrik memainkan peran vital dalam menyediakan energi listrik yang berkelanjutan bagi masyarakat dan industri. PT. PLN Indonesia Power, merupakan salah satu perusahaan yang merupakan bagian dari PT. PLN (Persero), memiliki berbagai unit pembangkit listrik, termasuk PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Sebagai perusahaan yang berfokus pada sektor energi, Kinerja Pegawai merupakan faktor krusial dalam menjamin operasional yang berjalan secara efisien dan efektif. Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan. Sebagai salah satu unit pembangkit listrik dari PT. PLN (Persero), perusahaan ini memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan energi listrik yang berkelanjutan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan PT PLN (Persero) Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Keramasan sebagai objek. UBP Keramasan, yang dikenal sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara, memiliki program manajemen bernama HEBAT, singkatan dari Harmonis, Elaboratif, Bangkit, Andal, dan Terbaik (2023), berdasarkan hasil pengamatan dan informasi dari perusahaan tersebut.

1. **HARMONIS:** Pekerjaan-perkerjaan diperusahaan yang sulit bisa diselesaikan dengan baik jika setiap bagian harmonis artinya saling menghargai, Bersatu dan mendukung satu sama lain.
2. **ELABORATIF:** Setiap kegiatan dan perkerjaan sehari hari harus dikerjakan dengan Elaboratif artinya dikerjakan secara tekun dan cermat untuk menghindari adanya kesalahan dalam perkerjaan
3. **BANGKIT** : Di tahun 2021 yang lalu banyak sekali cobaan dan ujian yang dialami UBP Keramasan dalam mengoperasikan pembangkit.di tahun 2022 ini waktunya UBP Keramasan harus bangkit dan Berjaya Kembali.
4. **ANDAL** : Untuk berjaya Kembali unit unit UBP Keramasan harus Andal dengan mengoperasikan Tools yang ada seperti tata Kelola pembangkit, manajemen resiko dan penguatan budaya PLN
5. **TERBAIK** : Menjadi terbaik adalah keinginan dan harapan untuk UBP Keramasan termasuk Zero Accident, proper hijau dan kinerja No.1 Se-UIKSBS. Hal ini juga selaras dengan tagline UIKSBS- Terbaik.

Budaya kerja di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan mencakup berbagai nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk perilaku karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Menurut Josafat, (2022) Budaya kerja yang kuat ditandai dengan komunikasi yang terbuka, kolaborasi tim yang solid, etos kerja yang tinggi, disiplin, serta komitmen terhadap keselamatan dan inovasi. Komunikasi dan kolaborasi yang efektif antar karyawan memungkinkan penyelesaian masalah yang lebih cepat dan inovatif. Etos kerja yang tinggi mendorong dedikasi dan komitmen terhadap pekerjaan, sementara perhatian

terhadap keselamatan kerja mengurangi risiko kecelakaan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Selain itu, budaya inovasi mendorong karyawan untuk terus mencari cara baru dan lebih baik dalam menyelesaikan tugas mereka.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Pegawai Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan**  
**Periode Januari-Desember 2023**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Terlambat	Tanpa ket	Total Absensi
1	Januari	143	5	-	2	3	10
2	Februari	143	3	1	3	2	9
3	Maret	143	4	10	3	2	19
4	April	143	5	7	2	6	20
5	Mei	143	12	13	2	2	29
6	Juni	143	9	10	3	2	24
7	Juli	143	7	15	5	2	29
8	Agustus	143	10	17	4	2	33
9	September	143	9	23	5	1	38
10	Oktober	143	13	13	5	1	34
11	November	143	16	15	5	4	40
12	Desember	143	10	18	6	1	35

*Sumber: PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pada pegawai di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2023 data absensi pegawai yang mencakup absen sakit, izin, terlambat dan tanpa keterangan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat total absensi rata-rata diatas angka 10 kecuali pada bulan Februari yaitu diangka 9 sedangkan angka yang paling tinggi dibulan November yaitu mencapai angka 40. Dapat dilihat bahwa kesadaran akan kedisiplinan pegawai

pada PT.PLN Indonesia Power UBP Keramasan terbilang tidak maksimal dikarenakan masih terdapat pegawai yang datang terlambat atau tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (Maulidiyah dan Ilahi,2020) Lingkungan kerja mencakup segala kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar perusahaan yang berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal.

Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai, di mana lingkungan yang baik dapat meningkatkan performa mereka. Sebaliknya, lingkungan yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja. Jika kondisi kerja mendukung, pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja di kantor tersebut. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala aspek, baik fisik maupun psikis, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pegawai.

Kondisi tempat kerja di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan dapat digambarkan sebagai lingkungan yang berpotensi, tetapi menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan.. Peneliti telah melakukan survei kondisi lingkungan kerja yang dialami oleh 10 pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan, adapun hasil surveynya ialah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Koesioner Pra Survey Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Bobot Skor					Total skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Pencahayaan di ruang kerja sudah baik, memadai, dan tidak mengganggu saat bekerja.	0	0	6	25	15	41
2	Suhu udara di tempat kerja berfungsi dengan baik dan tidak mempengaruhi kenyamanan tubuh saya.	0	0	3	28	10	41
3	Lingkungan kerja saya bebas dari kebisingan, sehingga tidak mengganggu konsentrasi.	0	2	6	24	5	37
4	Tingkat keamanan di tempat kerja sudah sangat baik, membuat saya merasa aman dan nyaman.	0	0	0	20	20	40
5	Pegawai merasa keamanan di tempat kerja sudah terjamin dengan adanya CCTV.	0	0	0	36	5	41
6	Setiap ruangan yang ada di tempat kerja selalu terkunci jika ruangan tidak digunakan.	0	12	6	32	0	26
7	Tata letak peralatan dan perlengkapan kantor teratur dan tidak mengganggu fokus kerja.	0	12	6	8	0	26
8	Hubungan antar pegawai (baik atasan, bawahan, maupun rekan kerja) berlangsung dengan baik.	0	0	3	32	5	40
9	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai.	0	6	12	12	0	30
10	Pegawai selalu berkoordinasi dengan rekan beda bagian untuk melaksanakan pekerjaan.	0	8	9	12	0	29

11	Pegawai selalu berkoordinasi dengan rekan kerja saat melaksanakan pekerjaan.	0	0	6	28	5	39
12	Perusahaan memperlakukan semua pegawai dengan setara, tanpa membeda-bedakan.	0	0	12	24	0	36

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada 10 pegawai dengan 12 item pernyataan, teridentifikasi adanya masalah dalam lingkungan kerja terkait tingkat kebisingan, tata letak peralatan, dan hubungan antar rekan kerja. Skor terendah diperoleh pada tata letak peralatan, dengan total skor sebesar 26 persen. Ini menampilkan kondisi lingkungan kerja karyawan kurang memadai, terutama dalam hal kebisingan dan penataan peralatan, yang membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja akibat lingkungan yang tidak kondusif.

Menurut Robbins dan Judge (2018), kinerja dapat diartikan sebagai ukuran sejauh mana individu atau kelompok berhasil mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi.

Hasil kerja Pegawai di PT.PLN Indonesia Power UBP Keramasan diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Produktivitas mencerminkan tingkat output yang dihasilkan oleh karyawan, sementara kualitas kerja menunjukkan akurasi dan kesempurnaan dalam menjalankan tugas (Zulaspan. dkk, 2022). Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian target perusahaan

menjadi indikator penting dari kinerja individu . Berdasarkan evaluasi, data hasil kerja karyawan yang sudah dilaksanakan di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan adalah sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kinerja Pegawai PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan Tahun 2023**

JENJANG/GRADE	NILAI KINERJA	NILAI KOMPETENSI	KRITERIA TALENTA
(4)	(5)	(6)	(7)
G3 / 13.PeG	MR	KOM-2	POTENSIAL

Sumber : (Data SDM, 2023)

Berdasarkan data diatas, data kinerja pegawai PT.PLN Indonesia UBP Keramasan menunjukkan bahwa kinerja pegawai termasuk potensial. Kategori ini mengacu pada pegawai yang memiliki potensi untuk berkembang lebih jauh dengan bantuan dan dukungan yang tepat. Mereka menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang memadai, kepatuhan terhadap prosedur, serta kontribusi yang positif terhadap tim. Namun, untuk mengoptimalkan potensi mereka, diperlukan langkah-langkah strategis seperti pelatihan dan pengembangan lebih lanjut, pemberian insentif yang sesuai, serta peningkatan fasilitas kerja. Selain itu, evaluasi kinerja secara berkala dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan spesifik setiap pegawai dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Dengan fokus pada pengembangan pegawai yang masuk dalam kategori potensial ini, PT.PLN Indonesia UBP Keramasan dapat mendorong mereka dalam mencapai target kerja sehingga lebih bagus dan optimal, yang pada

akhirnya bisa meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Ini juga sangat penting untuk menjaga semangat dan keterlibatan pegawai, memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk terus berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Berikut ini merupakan gambaran kinerja pegawai yang ada di PT. PLN UBP Keramasan yang dilakukan satu semester sekali.

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja Pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan Tahun 2023**

No.	JABATAN	JENJANG	NILAI KINERJA DAN KRITERIA TALENTA	NILAI KOMPETENSI
1	OFFICIER PENGADAAN UPDK KERAMASAN	G2	MR (POTENSIAL)	KOM-2
2	TEAM LEADER PENGADAAN UPDK KERAMASAN	G2	ER (OPTIMAL)	KOM-2
3	TEAM LEADER KESELAMATAN KERJA	G2	ER (OPTIMAL)	KOM-2
4	TECHNICAL PENGENDALIAN OPERASI	G2	MR (POTENSIAL)	KOM-2
5	MANAGER UNIT	G2	MR (POTENSIAL)	KOM-2
6	TECHNICAL PEMELIHARAAN LISTRIK	G2	ER (OPTIMAL)	KOM-2
7	JUNIOR TECHNICAL PEMELIHARAAN	G1	MR (POTENSIAL)	KOM-2
8	JUNIOR TECHNICAL OPERASI	G1	MR (POTENSIAL)	KOM-2
9	JUNIOR TECHNICAL ALAT BANTU	G1	MR (POTENSIAL)	KOM-2

Berdasarkan tabel diatas, G1 (Generalist 1) Jenjang ini biasanya mencakup pegawai yang memiliki tanggung jawab awal dalam peran umum atau spesialisasi di bidang tertentu. Pegawai di G1 diharapkan memiliki pemahaman dasar tentang fungsi dan proses yang ada di PLN serta kemampuan untuk mengelola tugas-tugas



rutin dan mendukung kegiatan operasional serta terlibat dalam pekerjaan administratif dan memberikan dukungan kepada tim dalam berbagai proyek. Sedangkan G2 (Generalist 2), di mana pegawai diharapkan sudah menunjukkan kemampuan yang lebih matang dalam peran mereka. Pegawai di G2 mungkin harus mempunyai tanggung jawab yang lebih rumit dan kemampuan untuk membuat keputusan dengan tingkat otonomi yang lebih besar.

Untuk nilai kinerja dan kriteria talenta kinerja pegawai UBP yaitu Potensial dan Optimal, potensial itu berada pada posisi MR dimana maksud dari MR ialah memenuhi persyaratan. Nilai score yang harus dicapai pegawai ialah 201-300. Pegawai yang dikategorikan potensial menunjukkan kemampuan dan kualitas yang dapat berkembang lebih lanjut. Mereka mungkin belum sepenuhnya mencapai puncak kinerja mereka, tetapi memiliki bakat, keterampilan, dan kapasitas. Berbeda pada optimal yang ada pada posisi ER. Dimana ER ialah melampaui harapan dengan score pada range 301-400. Dapat ditarik kesimpulan bahwa posisi ER pada optimal lebih baik dari pada potensial. Namun, nilai potensial berada pada level ke 3 pada skala score penilaian kinerja. Dimana pada level 1 terdapat pencapaian minimum atau MG, selanjutnya level 2 perlu pengembangan atau NI. Dan level tertinggi ialah pencapaian luar biasa pada simbol OS dengan range score 401-500. Nilai kinerja terbanyak yang diperoleh ialah potensial berjumlah 6 unit jabatan. Dan sisanya 3 unit jabatan memperoleh nilai kinerja optimal.

Di PLN Indonesia Power UBP Keramasan, nilai kompetensi pegawai yang dikategorikan sebagai Kom-2 biasanya menunjukkan tingkat kompetensi yang masih perlu diperbaiki. Nilai ini umumnya menunjukkan bahwa pegawai belum mencapai standar kompetensi yang diharapkan secara optimal. Dalam sistem penilaian kompetensi, Kom-2 sering kali berarti pegawai telah memenuhi beberapa aspek kompetensi dasar, tetapi masih ada ruang untuk meningkatkan supaya mampu dalam mencapai kinerja yang sangat baik atau mencapai standar tinggi yang diinginkan. Sebagai perbandingan, Kom-1 biasanya menunjukkan kompetensi yang sangat baik atau sangat baik, sedangkan Kom-3 mungkin menunjukkan kebutuhan untuk perbaikan signifikan.

Di PT. PLN UBP Keramasan, penilaian kinerja yang kompeten dan potensial sangat penting dalam mengelola operasional yang efisien serta mengembangkan potensi pegawai secara berkelanjutan. Penilaian kinerja kompeten dilakukan dengan menetapkan kriteria yang jelas dan spesifik untuk setiap posisi, seperti efisiensi dalam perbaikan dan pemeliharaan, keandalan kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Evaluasi berbasis data menggunakan laporan kinerja operasional untuk memantau pencapaian target dan kualitas pekerjaan. Proses ini dilakukan secara konsisten untuk menjaga keadilan dan akurasi dalam penilaian. Sementara itu, penilaian potensial mengidentifikasi bakat potensial karyawan yang dapat mengambil tanggung jawab lebih besar, dengan mempertimbangkan kemampuan belajar, adaptabilitas, inisiatif, dan keterampilan kepemimpinan. Dengan pendekatan ini, PT. PLN UBP Keramasan

tidak hanya menilai kinerja saat ini tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk peran masa depan yang lebih strategis dan berpengaruh dalam organisasi

Riset ini bertujuan “untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi performa tenaga kerja di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan”. Temuan dari riset ini, hopefully dapat menyajikan wawasan pengetahuan yang cukup mengenai faktor-faktor budaya kerja dan kondisi lingkungan yang paling berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, riset ini juga bertujuan untuk menyampaikan rekomendasi yang dapat diterapkan bagi manajemen dalam mengembangkan strategi yang dapat mengoptimalkan hasil kerja pegawai sehingga dapat memperkuat budaya kerja dan memperbaiki lingkungan kerja. PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Ini tidak hanya akan berdampak positif pada efisiensi operasional perusahaan, tetapi juga akan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Riset ini hopefully mampu memberikan dampak yang signifikan pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan, serta menjadi acuan bagi perusahaan lain dalam industri yang sama.

Dari latar belakang tersebut, penulis akan melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan?**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah budaya kerja memengaruhi kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan”?
2. Apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan?
3. Apakah budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk mengetahui sejauh mana budaya kerja memengaruhi kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan”?
2. Untuk memahami bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan”?
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan”?

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Hasil riset ini hopefully mampu menciptakan pemahaman yang lebih luas dan

ilmu pengetahuan khususnya tentang bagaimana dampak Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap hasil kerja Pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

## 2. Bagi PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran kepada perusahaan mengenai kondisi pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

## 3. Bagi Universitas Bina Darma

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan saran bagi perusahaan mengenai kondisi pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

### 1.5.1 Ruang lingkup subjek

Subjek penelitian ini meliputi budaya kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan.

### 1.5.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup Objek penelitian yaitu pegawai pada PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan

### 1.5.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup penelitian ini berada di PT PLN Indonesia Power UBP Keramasan, yang terletak di Jalan Abikusno Cokrosuyoso No. 24, Kelurahan Kemang Agung, Kecamatan Kertapati, Palembang, Sumatera Selatan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penyusunan skripsi ini, akan dibahas hal-hal berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini, akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Isi dari Tinjauan Pustaka ini membahas berbagai hal, termasuk pengertian kinerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, tinjauan tentang kinerja, kerangka pemikiran, dan penentuan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis, serta definisi operasional variabel dan pengukurannya.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab IV menyajikan hasil dari berbagai tahapan penelitian, mulai dari gambaran umum, analisis, hingga hasil pembahasannya.

### **BAB V PENUTUP**

Bab V berisi kesimpulan dan saran dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan.