

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif dalam bekerja. Seiring dengan perkembangan zaman, kebutuhan organisasi terus berubah, sehingga peningkatan kualitas dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia (SDM) menjadi penting agar mereka dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik.(Yerita 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset paling vital bagi sebuah organisasi. SDM meliputi semua individu yang bekerja di dalam perusahaan dan berperan sebagai motor penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka tidak hanya menjalankan tugas-tugas operasional, tetapi juga berfungsi sebagai pemikir strategis dan perencana yang menentukan arah serta pertumbuhan perusahaan."(Silvikhomah et al. 2023)

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan dan fungsi perusahaan. Setiap perusahaan perlu menjaga keberlanjutan karyawannya (Sudiarditha, Waspodo, dan Triani 2017) dengan menyediakan fasilitas, kesejahteraan, dan kenyamanan bagi mereka. Menurut Gibson (dalam Sari, 2007: 19), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata.

Peran lingkungan kerja dalam perusahaan sangatlah penting. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan memberikan kepuasan bagi karyawan. Selain meningkatkan kepuasan kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai (P Tambunan 2018). Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal.

Ketika seorang pegawai merasa nyaman dengan lingkungannya, ia akan merasa betah dan lebih terikat dengan tempat kerjanya. Hal ini akan mendorongnya untuk bekerja secara efektif, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Daulay dan Hikmah (2020), lingkungan kerja fisik mencakup aspek seperti cahaya, warna, udara, dan suara. Kehidupan manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, yang memiliki hubungan erat dengan manusia. Hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai juga signifikan. Sadarmayanti menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori utama.

1. Lingkungan yang berinteraksi langsung dengan pegawai, seperti area kerja dan kursi.
2. Lingkungan umum atau perantara yang memengaruhi kondisi pegawai, seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan faktor lainnya.

Penulis melakukan observasi langsung ke objek penelitian dan mengidentifikasi fenomena atau kendala yang dihadapi oleh pegawai PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan, antara lain:

1. Terdapat satu ruang kerja yang berukuran tidak terlalu besar namun menampung sekitar 15 pegawai, sehingga pegawai merasa ruang gerak mereka terbatas.
2. Karena kurangnya ruang gerak dan area istirahat, sering kali pegawai beristirahat di mushola untuk melepas penat.
3. Ruang Rapat Utama di lantai paling atas yang memiliki ukuran besar mengalami masalah dengan suhu ruangan yang kurang optimal.
4. Sebuah ruang kerja yang terletak dekat dengan mesin uap di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan terganggu oleh kebisingan dari mesin, yang mengurangi konsentrasi kerja pegawai.
5. Dapur perlu diperhatikan, terutama perabotan dan kebersihannya.
6. Kebersihan WC umum sudah baik, namun pengharum ruangan perlu sering diperhatikan.

Meski secara umum lingkungan kerja fisik di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan sudah baik, masih terdapat beberapa kendala dan kekurangan, seperti suhu ruangan, ruang gerak, suara kebisingan, dan kebersihan. Aspek-aspek ini perlu diperhatikan lebih lanjut untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa kompetensi melibatkan kemampuan untuk memengaruhi orang lain serta memberikan dampak kepada mereka melalui pendekatan *persuasif* dan strategi membujuk.

Dedi Rianto (2021), kompetensi adalah gabungan dari keterampilan, perilaku, pengetahuan, dan kemampuan yang memungkinkan karyawan melaksanakan tugas mereka dengan *efektif*, serta mencerminkan kinerja dan keberhasilan mereka di tempat kerja.

Kompetensi mencakup keseluruhan kemampuan kerja yang dimiliki setiap individu, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini melibatkan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk mencapai keberhasilan organisasi, kinerja kerja yang optimal, dan kontribusi yang signifikan dari karyawan terhadap organisasi mereka.

Menurut Rastana, Mahayasa, dan Premayani (2021), pegawai perlu memiliki kemampuan dan kompetensi yang tepat untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik, yang mendukung kinerja dan kesuksesan jangka panjang. Peningkatan kinerja individu akan berdampak pada kinerja keseluruhan sumber daya manusia, terlihat dari peningkatan produktivitas. Dalam manajemen kinerja, kompetensi berfokus pada bagaimana perilaku individu dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Kompetensi kinerja mencakup perilaku yang menonjol dari pegawai yang menunjukkan kinerja superior, konsisten, dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (dalam Wibowo, 2007) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan perbedaan antara imbalan yang diterima dan imbalan yang diharapkan. Faktor-faktor yang memengaruhi

kepuasan kerja meliputi tantangan mental dalam pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dukungan dari rekan kerja, dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Karena itu, kepuasan kerja merupakan hasil dari cara pegawai berinteraksi dan mengevaluasi pekerjaan serta lingkungan kerja mereka. Pekerjaan melibatkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, serta pencapaian standar yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2022).

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan BUMN di Indonesia yang bertanggung jawab untuk menyuplai dan mengatur pasokan listrik. Sebagai satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang menyediakan layanan kelistrikan, PT. PLN (Persero) memiliki hak monopoli dalam penjualan listrik di Indonesia, sesuai dengan undang-undang No. 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133). Hak monopoli ini memungkinkan PT. PLN (Persero) untuk melayani sejumlah besar konsumen, termasuk perumahan, gedung, perkantoran, dan industri. Dengan meningkatnya kebutuhan listrik setiap tahun sebagai hasil dari kemajuan kesejahteraan masyarakat dan perkembangan industri di Indonesia, permintaan akan listrik juga terus bertambah.

PT. PLN Indonesia Power UPDK Keramasan Sumbagsel adalah perusahaan yang menyediakan layanan listrik kepada masyarakat. Keberadaan Perusahaan Listrik Negara (PLN) memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. PT. PLN Indonesia Power UPDK Keramasan berlokasi di Jl. Abikusno Cokro Suyoso No. 24, Kec. Kertapati, Kel. Kemang Agung, Palembang."

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengambil judul dalam Laporan Karya Akhir ini dengan judul : “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Kramasan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, masalah yang diangkat dalam penelitia ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan?
3. Apakah Lingkungan kerja fisik dan kompetensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN Indonesia UBP Keramasan
2. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN Indonesia Power UBP Keramasan
3. Untuk mengevaluasi bagaimana Kerja fisik dan Kompetensi secara bersama-sama memengaruhi Kepuasan Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini membantu manajemen SDM dalam merancang strategi yang lebih *efektif* dengan memahami dampak langsung dan tidak langsung dari lingkungan kerja fisik dan Kompetensi terhadap kepuasan kerja.
2. Dengan memahami peran Kepuasan Kerja, Organisasi dapat lebih fokus pada upaya meningkatkan kepuasan kerja yang lebih *positif*, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai.
3. Informasi dari penelitian ini diharapkan dapat mendukung manajer perusahaan dalam merancang strategi bisnis yang *efektif*, khususnya dalam upaya meningkatkan Kepuasan kerja Pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memastikan fokus dan relevansi penelitian, peneliti akan membatasi pembahasan pada pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk menyajikan gambaran yang jelas dan mendetail serta mempermudah pembahasan materi karya akhir ini, penulis akan menguraikannya dalam lima bab yang meliputi hal-hal berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berfungsi sebagai dasar untuk membahas suatu permasalahan. Pada bab ini, penulis mengacu pada teori-teori yang diambil dari literatur yang relevan dengan topik yang sedang dibahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup data dan metode yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan sejarah perusahaan, struktur organisasi, serta membahas penelitian yang relevan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi ringkasan singkat dan akurat dari pembahasan serta hasil penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

