

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Profil Perusahaan

Perjalanan PT PLN Distribusi Jawa Barat cukup panjang. Awal kelistrikan di Bumi Parahyangan sudah ada semenjak Pemerintah Kolonial Belanda masih bercokol di tataran tanah Sunda. Ditahun 1905, di Jawa Barat khususnya kota Bandung, berdiri perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan publik. Nama perusahaan itu *Bandungsche Electriciteit Maatschaappij* (BEM).

Dalam perjalanannya, BEM pada tanggal 1 Januari 1920 berubah menjadi Perubahan Perseroan menjadi *Gemeenschapplijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng* (GEBEO) yang pendiriannya dikukuhkan melalui akte notaris Mr. Andriaan Hendrik Van Ophuseb dengan Nomor: 213 pada tanggal 31 Desember 1949.

Setelah kekuasaan penjajahan beralih ke tangan Pemerintah Jepang, di antara rentan waktu 1942 – 1945, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha dengan wilayah kerja di seluruh Pulau Jawa.

Setelah Indonesia merdeka, tahun 1957 menjadi awal penguasaan pengelolaan penyedia tenaga listrik seluruh tanah air yang ditangani langsung oleh Pemerintah Indonesia. Pada 27 Desember 1957, GEBEO diambil alih oleh Pemerintah Indonesia yang kemudian di kukuhkan lewat Peraturan Pemerintah No.86 Tahun 1958 j.o. Peraturan Pemerintah No.18 Tahun 1959.

Selanjutnya, di tahun 1961 melalui Peraturan Pemerintah No. 67 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. Sejalan dengan itu, PLN Bandung pun berubah menjadi PLN Eksploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN di Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang.

Pada tahun 1970-an dikeluarkan Peraturan Pemerintah No.18 Tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang menyebutkan status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Kemudian, berdasarkan Pengumuman PLN Eksploitas XI No. 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Eksploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Memasuki era 1900-an, dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 Tahun 1994 pada tanggal 16 Juni 1994, Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994.

Untuk memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan kelistrikan yang dari tahun ketahun cenderung mengalami peningkatan, maka keluarlah Keputusan Direksi PT PLN(Persero) No. 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001 yang menjadi landasan hukum perubahan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat. Pada akhirnya, dengan mengacu pada Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No.120.K/010/DIR/2001 tanggal 27 Agustus 2002, PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah lagi namanya menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, di mana wilayah kerjanya meliputi Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten, hingga saat ini.

1.1.2. Logo Perusahaan

Gambar 1.1 berikut merupakan logo dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten



Gambar 1.1 Logo PT PLN (Persero)

Sumber: www.pln.co.id (diakses pada tanggal 23 Desember 2018)

Pengertian Logo:

a. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Warna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

b. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

c. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energy listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkit, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi parapelanggannya.

1.1.3 Visi Dan Misi

a. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada potensi Insani.

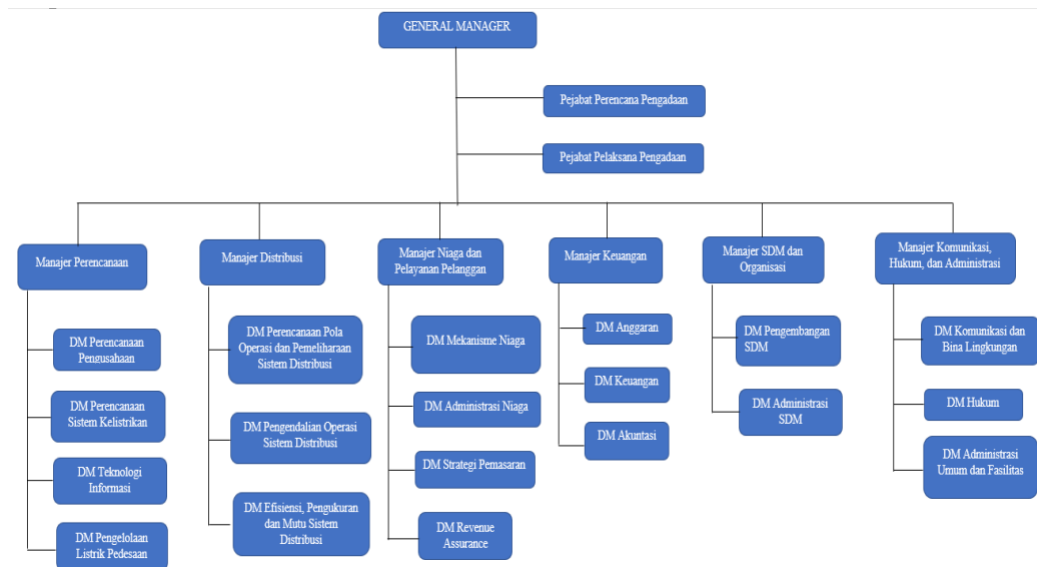
b. Misi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadi tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

1.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

a. Struktur Organisasi

Dalam sebuah perusahaan struktur organisasi sangatlah penting, karena dari struktur organisasi bisa dapat membedakan antara bidang satu dengan bidang lainnya yang mempunyai fungsinya masing-masing. Struktur organisasi pada PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat dijelaskan dengan pada Gambar 1.2 berikut ini:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi

Sumber: Data Internal

b. Uraian Tugas

Dalam struktur organisasi diatas, masing-masing memiliki wewenang jabatan yang berbeda-beda, yaitu:

1) **General Manager(GM)**

- a) Mengesahkan transaksi keuangan
- b) Menetapkan alokasi penggunaan anggaran
- c) Menerbitkan Surat Keputusan, Edaran, dan Instruksi
- d) Menandatangani kontrak yang menjadi wewenang *General Manager*
- e) Mengesahkan rotasi, mutasi, promosi, demosi, *reward*, dan *punishment* karyawan yang menjadi wewenang *General Manager*
- f) Menetapkan target kinerja Unit

2) **Pejabat Perencanaan Pengadaan**

Menandatangani untuk memverifikasi dokumen

3) **Pejabat Pelaksanaan Pengadaan**

- a) Proses pelaksanaan pengadaan
- b) Proses negoisasi
- c) Proses usulan calon pemenang

4) **Manajer Perencanaan**

- a) Mengkoordinasikan target kinerja dan NKO Unit Induk dengan PLN Pusat
- b) Menetapkan sasaran kinerja dan NKO Unit Pelaksanaan dan Sub Unit Pelaksana
- c) Merencanakan dan memonitoring pelaksanaan Listrik Pedesaan (Lides)
- d) Merencanakan dan menetapkan perluasan jaringan listrik (perencanaan sistem kelistrikan)

- e) Merencanakan dan menetapkan sistem IT (infrastruktur, database, dan aplikasi) yang digunakan unit.

5) Manajer Distribusi

- a) Mengendalikan pelaksanaan RKAP
- b) Menetapkan standar distribusi
- c) Menetapkan kebijakan manajemen perbekalan distribusi
- d) Menetapkan strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem distribusi
- e) Menandatangani surat perjanjian sesuai bidang tugasnya
- f) Mewakili perusahaan dalam berhubungan dengan pihak eksternal sesuai bidang tugasnya

6) Manajer Niaga Dan Pelayanan Pelanggan

- a) Mengendalikan pengoperasian *Contact Center*
- b) Mengendalikan strategi pemasaran dan pengembangan produk pelayanan termasuk proses bisnis pencatatan meter
- c) Mengendalikan strategi pengendalian piutang

7) Manajer Keuangan

- a) Mendatangi berkas-berkas pernyataan
- b) Menetapkan *cash flow* anggaran
- c) Menetapkan skala prioritas pembayaran

8) Manajer SDM & Organisasi

- a) Mengendalikan mutasi, rotasi, dan promosi
- b) Merekomendasikan putusan perkara hubungan industrial

9) Manajer Komunikasi, Hukum, Administrasi

- a) Mengatur dan mengendalikan kehumasan perusahaan, kemitraan, dan bina lingkungan
- b) Menyetujui pengadaan barang dan jasa untuk fasilitas kantor dan sarana kerja
- c) Merekomendasikan kebijakan berkaitan dengan penanganan penyelesaian masalah hukum
- d) Mengatur dan mengelola sistem administrasi perusahaan
- e) Mengatur dan mengelola sistem keamanan lingkungan perusahaan
- f) Mengatur, mengelola, dan mengendalikan penggunaan fasilitas kantor dan sarana kerja
- g) Mengesahkan standar fasilitas kantor
- h) Menyetujui proses penyelesaian pekerjaan pihak ketiga melalui aplikasi TI yang berlaku
- i) Menetapkan RKAP bidang KHA

- j) Menetapkan strategi dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang timbul baik di dalam maupun diluar perusahaan

1.2 Latar Belakang Penelitian

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merupakan perusahaan milik negara atau yang sering dikenal dengan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bertugas mengatur pasokan listrik. Kebutuhan listrik yang ada di Indonesia selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya karena keberadaannya yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, PT. PLN berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar dapat mencapai target tujuan yang sudah ditentukan. Pada era digitalisasi modern saat ini, setiap individu diharapkan memiliki kemampuan dalam hal ketepatan dalam bekerja, setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan program peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan penilaian kinerja

Menurut Sofyandi (2017:14) Sumber daya manusia adalah aspek terpenting dalam suatu organisasi peran dari sumber daya manusia pada organisasi terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja, karyawan atau karyawan. Salah satu hal yang menjamin kelangsungan hidup organisasi agar dapat berjalan lancar adalah karyawan yang memiliki kinerja optimal. Secara teoritis kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal (kepuasan kerja dan komitmen organisasional) dan faktor eksternal yaitu (kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja, dan budaya organisasi). Budaya organisasi dapat berjalan secara optimal dan kondusif, ketika jajaran manajemen yang bertugas menaati dan memperkuat nilai-nilai norma dari perusahaan tersebut. Budaya organisasi terkait dengan lingkungan kerja, sehingga dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Tanpa adanya budaya organisasi, karyawan cenderung tidak melaksanakan tugas dengan baik, dikarenakan kurangnya ketegasan terhadap komitmen. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. (Satriani 2015:107). Menurut Gibson (2015:3) karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Hal ini menyatakan bahwa, adanya peningkatan pencapaian kinerja karyawan dapat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut. Kinerja utama organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten ditandai berdasarkan tiga komponen. Pertama, SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*) merupakan nilai indeks rata-rata durasi atau lamanya gangguan pada sistem dan rata-rata interupsi serta gangguan pada konsumen sepanjang tahun.

Kedua, SAIFI (*System Average Interruption Frequency Index*) merupakan nilai indeks rata-rata frekuensi gangguan pada sistem dan jumlah interupsi atau gangguan yang berkelanjutan pada

konsumen sepanjang tahun. Ketiga, Susut Distribusi yaitu faktor teknis yang berupa masalah jaringan dan faktor non teknis yaitu ketidak serempakan dalam pencatatan pemakaian atau dalam perhitungan kWh.

Data kinerja pencapaian target tiga tahun terakhir di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berdasarkan SAIDI, SAIFI, dan Susut Ditribusi dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1

PENCAPAIAN TARGET PT.PLN (PERSERO) 2015-2017

No.	Tahun	SAIDI			SAIFI			Susut Distribusi		
		Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase
1.	2015	219	202,80	107,76%	8,96	3,01	166,41%	5,65	5,54	101,45%
2.	2016	219	1.311	16,7%	8,96	10,91	82,12%	5,65	5,56	101,59%
3.	2017	219	204	106,84%	8,96	2,04	177,23%	5,65	5,58	101,24%

Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa kinerja PT PLN (Persero) setiap tahunnya berfluktuasi. Pada komponen SAIDI dan SAIFI ditahun 2015 dan 2017 masih belum dapat mencapai target karena ditunjukkan dengan pencapaian SAIDI tahun 2015 yang mencapai 107,76% dan tahun 2017 yang mencapai 106,84% dilanjutkan oleh pencapaian SAIFI tahun 2015 yang mencapai 166,41% dan tahun 2017 yang mencapai 177,23%. Pada komponen susut distribusi dalam tiga tahun terakhir masih belum dapat mencapai target

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa masih ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang di indikasikan dengan belum tercapainya target kinerja perusahaan, hal tersebut dikarenakan kurangnya pengenalan serta penguatan budaya organisasi pada karyawan PT.PLN (Persero). Karyawan dituntut mampu bekerja keras, loyal, disiplin dan bertanggung jawab pada pekerjaan dan tugas yang telah ditetapkan dimana pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja perusahaan.

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi (Sadili, 2016:58). Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan.

Seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Nilai-nilai serta perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk perusahaan. Setiap perusahaan memiliki kriteria yang berbeda dalam melakukan penilaian kepada karyawannya, dalam hal ini PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten melakukan penilaian kinerja berdasarkan hasil atau *output* yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Berikut merupakan penjelasan mengenai keterangan pedoman penilaian yang berada pada Tabel 1.2 :

Tabel 1. 2

KETERANGAN PEDOMAN PENILAIAN KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)

No.	Skor	Kriteria	Capaian
1.	401-500	<i>Outstanding</i>	Target kinerja > 110%
2.	301-400	<i>Exceeds Requirement</i>	Target kinerja 101% - 110%
3	201-300	<i>Meet requirements</i>	Target kinerja 91% - 100%
4.	101-200	<i>Need Improvement</i>	Target kinerja 75% - 90%
5.	0-100	<i>Marginal</i>	Target kinerja \leq 75%

Sumber: Data Internal Perusahaan

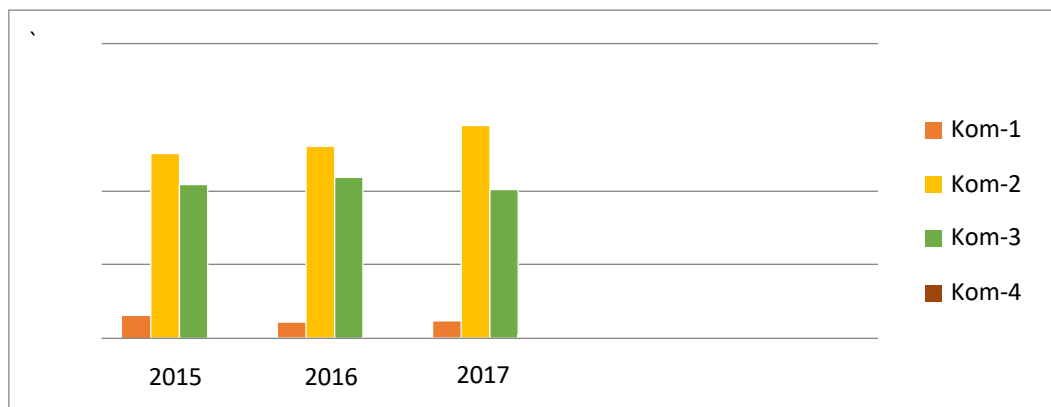
Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa keterangan pedoman penilaian karyawan pada PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Barat dan Banten yang terdiri dari beberapa kriteria seperti *Marginal*, *Need Improvement*, *Meet requirements*, *Exceeds requiremenets*, dan *Outstanding*. Semakin baik dan efisien kinerja yang diterapkan terhadap perusahaan akan berpengaruh terhadap OCR (*Organization Capital Readiness*) serta output sistem manajemen kinerja. Adapun penilaian kompetensi karyawan yang diperoleh dari bagian SDM PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan banten periode 2015 s.d 2017 adalah seperti pada Tabel 1.3 :

Tabel 1. 3
PENILAIAN KOMPETENSI PERIODE 2015-2017

Tahun	Kom-1	Kom-2	Kom-3	Kom-4	Jumlah Karyawan
2015	15	125	104	-	244
2016	11	130	109	-	250
2017	12	144	101	2	259

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan data diatas penilaian kompetensi di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten meliputi Kom-1 (Luar Biasa), Kom-2 (Sangat Optimal), Kom-3 (Potensial), dan Kom-4 (Perlu Penyesuaian). Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kompetensi karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mengalami peningkatan sejak tahun 2016 hingga tahun 2017. Namun, peningkatan tersebut tidak terlalu signifikan jika dibandingkan dengan kompetensi karyawan ditahun sebelumnya pada tahun 2015. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah karyawan yang memiliki nilai kinerja Kom-1 (Luar Biasa) di tahun 2017 hanya sebanyak 12 orang dibandingkan tahun sebelumnya, karyawan yang memiliki kinerja Kom-3 (Potensial) menurun sebanyak 8 orang sedangkan karyawan yang memperoleh nilai kinerja terendah yakni Kom-4 (Potensial) bertambah sebanyak 2 orang seperti pada Gambar 1.3 :



Gambar 1.3 Grafik Penilaian Kompetensi Karyawan Periode 2016 S/D 2018

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis

Gambar 1.3 diatas menunjukkan bahwa kompetensi karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup baik, akan tetapi peningkatan kompetensi karyawan tersebut masih dianggap kurang optimal karena di tahun 2017 PT.PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten tidak mencapai target utamanya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa penilaian kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja serta budaya organisasi pada PT.PLN (Persero) dikarenakan jika seseorang karyawan sudah melakukan pencapaian kinerja dengan sesuai dan memiliki potensi kinerja yang baik, maka dari itu karyawan sudah menerapkan budaya organisasi yang ada pada PT.PLN (Persero)

PT. PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten menerapkan sistem kinerja OCR Teamwork (*Organization Capital Readiness*) sebagai alat ukur kesiapan organisasi dalam membangun kerja sama team dengan melakukan kegiatan *knowledge management* berupa *knowledge sharing, community of practices* dan *knowledge captureing* yang dapat menghasilkan terobosan baru seperti karya inovasi. Dalam prosesnya, OCR *Teamwork* memastikan proses kolaborasi praktisi, berbagai ide dan implementasi solusi, berbagai pengalaman atau *best practice*, pendokumentasian dan pengorganisasian pengetahuan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tema strategis perusahaan. Siklus proses OCR *Teamwork* dilakukan untuk meraih level kematangan, kemudian hasil dari OCR *Teamwork* dapat berupa output sistem manajemen kinerja yang dijadikan sebagai penilaian kompetensi individu. Berikut tabel penilaian kompetensi individu:

Tabel 1. 4

HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)

Hasil Penilaian Kompetensi	Hasil Penilaian Sasaran				
	<i>Marginal (0-100)</i>	<i>Need Improvement (101-200)</i>	<i>Meet requirements (201-300)</i>	<i>Exceeds requirements (301-400)</i>	<i>Outstanding (401-500)</i>
Kom-1 (401-500)				Sangat Potensial	Luar Biasa
Kom-2 (301-400)		Kandidat Potensial	Potensial	Optimal	Sangat Optimal
Kom-3 (201-300)	Perlu Perhatian				
Kom-4 (101-200)	Sangat Perlu perhatian	Perlu Penyesuaian			

Sumber: Bagian Adm SDM PT.PLN DJBB (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai penilaian kinerja tertinggi berada pada kompetensi-1 dengan indikator *outstanding*, artinya karyawan terkait sudah memenuhi kriteria kinerja yang diinginkan perusahaan. Selanjutnya, kriteria kompetensi-2 adalah *exceeds*

requirement artinya karyawan, sudah melebihi kriteria yang diminta oleh perusahaan. Selanjutnya, kriteria kompetensi-3 *meet requirements* artinya bahwa karyawan, sudah memenuhi kriteria yang diminta oleh perusahaan. Sedangkan, penilaian terendah berada pada kompetensi-4 dengan indikator *Marginal*, artinya bahwa dalam hal ini karyawan masih sangat membutuhkan perhatian khusus dari atasannya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa, karyawan pada PT.PLN (Persero) mendapatkan penilaian kinerja melalui 4 kriteria kompetensi yang tertera, kompetensi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila kinerja karyawan terhadap PT.PLN (Persero) baik, penilaian kinerja akan berpotensi baik serta karyawan menjalankan OCR Teamwork (*Organization Capital Readiness*) dengan sesuai dan menerapkan *CoC (Code of Conduct)* budaya organisasi pada PT.PLN (Persero)

Budaya Organisasi yang diimplementasikan pada PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Barat dan Banten adalah dalam bentuk *CoC (Code of Conduct)* yaitu suatu kegiatan yang dilakukan secara rutin dan sudah menjadi budaya perusahaan untuk menyampaikan arahan, inspirasi, diskusi dari pimpinan kepada semua anggota karyawan di PLN. Dengan CoC ini diharapkan karyawan atau insan PLN dapat memahami dan melaksanakan Visi, Misi, Tujuan Perusahaan, Tata Nilai Perusahaan, Hubungan Antar Insan PLN, Kepemimpinan PLN, Sikap Korporasi Terhadap Hubungan Eksternal, serta GCG (*Good Corporate Governace*)

Budaya organisasi tidak lepas dari tiga pokok penting yaitu kunci kinerja karyawan, identitas perusahaan, tujuan perusahaan (Sadili, 2016:19).

a. Kunci Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dengan posisinya masing-masing memiliki peran sentral dalam kesuksesan bisnis. Budaya perusahaan yang terimplemantasi dalam kinerja karyawan, akan menjadikan mereka nyaman, tenteram dan bahagia dalam bekerja.

b. Identitas Perusahaan

Setiap organisasi membutuhkan identitas yang dapat memudahkan pihak intern dan ekstern untuk mengingatkannya.

c. Tujuan Perusahaan

Implementasi budaya perusahaan akan menjadikan perusahaan lebih transparan dalam segala hal, transparansi dalam setiap divisi didukung loyalitas, profesionalisme, kreatifitas, dan ketekunan setiap pihak maka perusahaan akan sukses.

Budaya organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah etos kerja, semangat belajar inovatif, wawasan etikal, wawasan aspiratif, karakter potensi insani, motivasi kerja, dan rasa kompeten.



Gambar 1. 4 Budaya Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten

Sumber: www.pln-jabar.co.id (diakses pada tanggal 25 Desember 2018)

Dari gambar potensi insani di atas yang merupakan budaya organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat dilihat adanya keterkaitan disetiap budaya yang saling mempengaruhi. Berikut ini merupakan indikator-indikator yang terdapat dalam budaya potensi insani PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten :

- a. Ethos kerja: kedisiplinan dan semangat kerja tim.
- b. Rasa kompeten: bersaing sehat, kinerja lebih baik.
- c. Motivasi kerja: target kinerja, keinginan bekerja.
- d. Semangat belajar inovatif: kemauan belajar diluar pelatihan perusahaan, melakukan inovasi kerja.
- e. Wawasan etika: prilaku bekerja, kemampuan penanganan di lingkungan kerja.
- f. Wawasan aspiratif: kemampuan *problem solving*.

Hasil pengamatan peneliti selama sebulan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa barat & Banten maka terdapat budaya organisasi, salah satunya kegiatan COC (*Code of Conduct*). Kegiatan COC merupakan implementasi yang dilakukan oleh karyawan setiap hari senin pagi dengan tujuan menjelaskan bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan juga hubungan dengan rekan kerja serta membangkitkan motivasi karyawan dalam memperoleh penilaian kinerja yang baik serta mencapai target perusahaan dan mengevaluasi keluhan atau masalah-masalah pelanggan yang terjadi di daerah Jawa Barat dan Banten dalam pelayanan ketenagalistrikan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas menarik untuk diteliti keterkaitan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten”

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten ?
- b. Bagaimana budaya organisasi pada PT PLN (Persero) Disribusi Jawa Barat dan Banten ?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penilitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

1.5 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. AspekTeoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia tentang teori budaya organisasi dan teori kinerja karyawan

- b. AspekPraktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya mempertahankan budaya organisasi serta meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan lebih baik dan optimal kedepannya

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan yang terdapat pada penelitian ini, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori secara relevan terkait penelitian yang dilakukan serta variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar/rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang deskripsi obyek penelitian analisis data, dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis, saran bagi objek penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya