

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Perjalanan penyediaan tenaga listrik di bumi pasundan sejak dulu, kini dan esok hari disimbolkan secara kasat mata oleh sebuah bangunan tua penginggalan Belanda yang letaknya bersebelahan dengan gedung merdeka yang merupakan gedung tua tempat peserta Konferensi Asia Afrika digelar di Kota Bandung. Bangunan lawas hasil polesan arsitek Belanda, seakan menjadi saksi bisu sejarah kelistrikan di Tatar Parahyangan. Awal kelistrikan di bumi parahyangan sudah ada sejak masa pemerintahan kolonial Belanda bercokol di tataran tanah Sunda. Pada tahun 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, *Bandungsche Electriciteit Maatschaappij* (BEM) pada tanggal 1 Januari 1920 berubah menjadi Perusahaan Perseroan dengan nama *Gemeenschappelijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng* (GEBEO). Perubahan ini dikukuhkan dengan akte pendirian notaris Mr. Andriaan Hendrik Van Ophuisen dengan Nomor: 213 pada tanggal 31 Desember 1949.

Perubahan kembali terjadi lagi ketika kekuasaan penjajahan beralih ke tangan Pemerintah Jepang antara rentan waktu 1942 – 1945 dan pada saat pemerintah Jepang mengambil alih kekuasaan penjajahan tersebut, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh perusahaan yang mana didirikan oleh pemerintah Jepang yang bernama *Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha* dengan wilayah kerja di seluruh Pulau Jawa. Setelah kemerdekaan Republik Indonesia pada tahun 1957 merupakan awal penguasaan pengelolaan penyedia tenaga listrik seluruh tanah air yang ditangani langsung oleh Pemerintah Indonesia. *GEBEO* diambil alih oleh Pemerintah Indonesia pada tanggal 27 Desember 1957 yang kemudian dikukuhkan lewat Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 1958 j.o. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1959.

Sekitar 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

Exploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN di Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang. Tahun 1970 dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang menyebutkan status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Berdasarkan Pengumuman PLN Exploitas XI No. 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Exploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

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 ke tahun 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 Distribsi Jawa Barat. 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 dan Banten hingga saat ini yang masih menempati bangunan lawas dan bersejarah yang beralamat di Jl. Asia Afrika No. 63 Bandung, Jawa Barat.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh-kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi insani.

Misi :

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

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo merupakan suatu gambar atau sketsa dengan arti tertentu, dan mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, organisasi, produk, Negara, lembaga, dan hal lainnya

membutuhkan sesuatu yang singkat dan mudah diingat sebagai pengganti dari nama sebenarnya. Dibalik sebuah logo terdapat filosofi dari suatu perusahaan.



Gambar 1.1 Logo PT PLN (Persero)

Sumber: www.pln.co.id

Filosofi dari logo PT PLN (Persero) :

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. Bewarna 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.

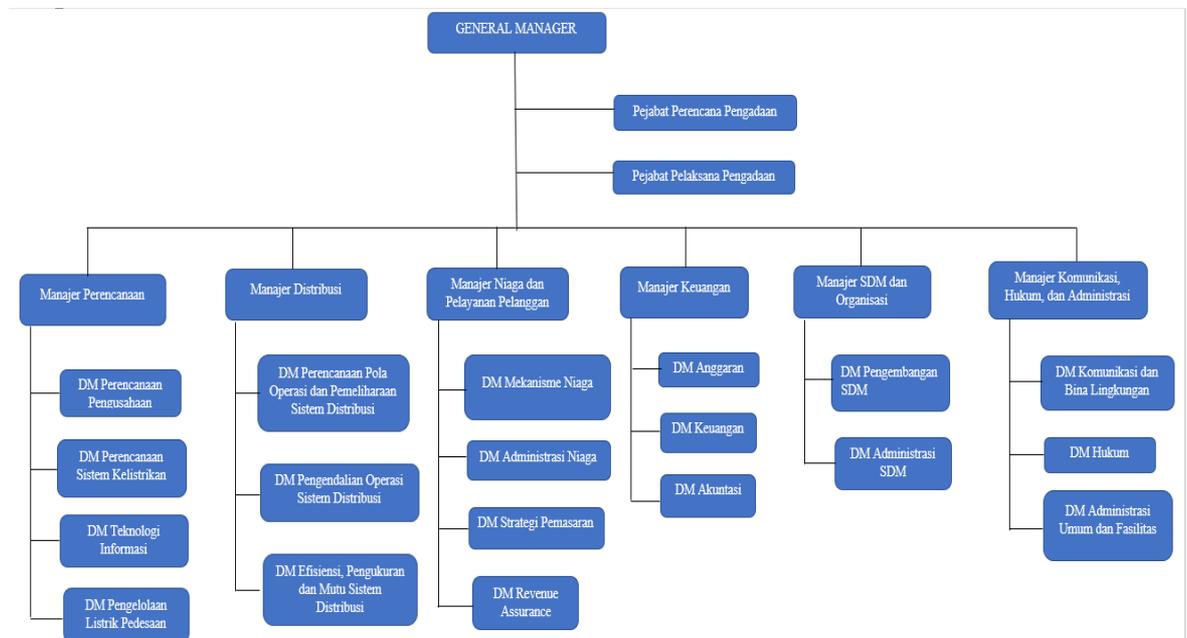
c. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi 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 para pelanggannya.

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi dalam suatu badan usaha atau perusahaan mempunyai peranan penting, karena merupakan gambaran dari wewenang dan tanggung jawab tiap-tiap bagian atau divisi terhadap pencapaian tujuan. Struktur organisasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, dimana kuasa dan tanggung jawab mengalir dalam satu garis lurus dari puncak ke bagian bawah struktur, sehingga seluruh kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik dan mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat

Sumber: Data Olahan Peneliti

1.1.5 Uraian Wewenang Jabatan

Dalam tataran praktisnya, masing-masing bagian memiliki wewenang jabatan yang berbeda-beda, yaitu sebagai berikut:

a. *General Manager (GM)*

- 1) Mengesahkan transaksi keuangan.
- 2) Menetapkan alokasi penggunaan anggaran.
- 3) Menerbitkan Surat Keputusan, Edaran, dan Instruksi.

- 4) Menandatangani kontrak yang menjadi wewenang *General Manager*.
- 5) Mengesahkan rotasi, mutasi, promosi, demosi, *reward*, dan *punishment* pegawai yang menjadi wewenang *General Manager*.
- 6) Menetapkan target kinerja Unit.

b. Pejabat Perencanaan Pengadaan

- 1) Menandatangani untuk memverifikasi dokumen.

c. Pejabat Pelaksanaan Pengadaan

- 1) Proses pelaksanaan pengadaan.
- 2) Proses negosiasi.
- 3) Proses usulan calon pemenang.

d. Manajer Perencanaan

- 1) Mengkoordinasikan target kinerja dan NKO Unit Induk dengan PLN Pusat.
- 2) Menetapkan sasaran kinerja dan NKO Unit Pelaksanaan dan Sub Unit Pelaksana.
- 3) Merencanakan dan memonitoring pelaksanaan Listrik Pedesaan (Lides)
- 4) Merencanakan dan menetapkan perluasan jaringan listrik (perencanaan sistem kelistrikan).
- 5) Merencanakan dan menetapkan sistem IT (infrastuktur, database dan aplikasi) yang digunakan Unit.

e. Manajer Distribusi

- 1) Mengendalikan pelaksanaan RKAP.
- 2) Menetapkan standar distribusi.
- 3) Menetapkan kebijakan manajemen perbekalan distribusi.
- 4) Menetapkan strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem distribusi.
- 5) Menandatangani surat perjanjian sesuai bidang tugasnya.
- 6) Mewakili perusahaan dalam berhubungan dengan pihak eksternal sesuai bidang tugasnya.

f. Manajer Niaga dan Pelayanan Pelanggan

- 1) Mengendalikan pengoperasian *Contact Center*.
- 2) Mengendalikan strategi pemasaran dan pengembangan produk pelayanan termasuk proses bisnis pencatatan meter.
- 3) Mengendalikan strategi pengendalian piutang.

g. Manajer Keuangan

- 1) Menandatangani berkas-berkas pernyataan.
- 2) Menetapkan *cash flow* anggaran.
- 3) Menetapkan skala prioritas pembayaran.

h. Manajer SDM & Organisasi

- 1) Mengendalikan mutasi, rotasi dan promosi.
- 2) Merekomendasikan putusan perkara hubungan industrial.

i. Manajer Komunikasi, Hukum, dan Administrasi

- 1) Mengatur dan mengendalikan kehumasan perusahaan, kemitraan dan bina lingkungan.
- 2) Menyetujui pengadaan barang dan jasa untuk fasilitas kantor dan sarana kerja.
- 3) Merekomendasikan kebijakan berkaitan dengan penanganan penyelesaian masalah hukum.
- 4) Mengatur dan mengelola sistem administrasi perusahaan.
- 5) Mengatur dan mengelola sistem keamanan lingkungan perusahaan.
- 6) Mengatur, mengelola dan mengendalikan penggunaan fasilitas kantor dan sarana kerja.
- 7) Mengesahkan standar fasilitas kantor.
- 8) Menyetujui proses penyelesaian pekerjaan pihak ketiga melalui aplikasi TI yang berlaku.
- 9) Menetapkan RKAP bidang KHA.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelimpahan wewenang yang ada pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat menggunakan pelimpahan wewenang lini, wewenang lini adalah wewenang dimana atasan melakukannya atas bawahannya langsung, yaitu atasan langsung memberi wewenang kepada bawahannya, wujudnya dalam wewenang perintah dan tercermin sebagai rantai perintah yang diturunkan ke bawahan melalui tingkatan organisasi. Pelimpahan wewenang dalam organisasi ini berlangsung secara vertikal dari seorang atasan pimpinan hingga pimpinan dibawahnya, untuk membantu kelancaran dalam mengelola organisasi tersebut seorang pimpinan mendapatkan bantuan dari para staf dibawahnya.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan cerminan terhadap performansi dan produktivitas suatu perusahaan, semakin baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin baik dan meningkat kinerja perusahaan, karyawan merupakan *asset* utama organisasi dan memiliki peran penting sebagai pengelola agar sistem perusahaan tetap berjalan sesuai aturan.

Menurut Wibowo (2015:132) kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan, penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah rendahnya kepuasan kerja dan lingkungan kerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa indikator sehingga mampu menimbulkan adanya *turnover* karyawan. Di satu sisi, *turnover* merupakan suatu kriteria yang cukup baik untuk mengatur stabilitas dan mencerminkan kinerja suatu perusahaan. Namun di sisi lain, tingkat *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan dapat menimbulkan perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas dan kerugian bagi perusahaan dalam segi biaya, sumber daya maupun motivasi.

Kerugian dari segi biaya berupa pengeluaran biaya yang tidak sedikit untuk melakukan rekrutmen karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan yang keluar yang kemudian akan diikuti dengan proses *training* untuk melatih karyawan-karyawan baru. Dari segi sumber daya, perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas jika karyawan yang berkompeten meninggalkan perusahaan. Sedangkan dari segi motivasi, ada kemungkinan karyawan yang masih tinggal di perusahaan menjadi terpengaruh untuk meninggalkan perusahaan karena motivasi dan semangat kerjanya menurun. Sehingga membuat proses kerja berjalan menjadi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan mempengaruhi kinerja perusahaan. Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi keinginan karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan yang disebut *turnover intention*.

Menurut Jimad (2011 : 10) keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap lingkungan pekerjaan mampu mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Mobley et, all., dalam Witasari (2009 : 178) mengatakan bahwa terjadinya *turnover intention* ditandai dengan: (1) *thoughts of quitting*

(memikirkan untuk keluar) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan, (2) *job search* (pencarian pekerjaan) mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain, dan (3) *intention to quit* (niat untuk keluar) mencerminkan individu berniat untuk keluar.

Penulis melakukan pengamatan awal dengan menggunakan pra-kuesioner kepada 15 karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta data perusahaan yang ditemukan beberapa fenomena yang menggambarkan kinerja yang belum maksimal di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebagai mana ditunjukkan pada Tabel 1.1, Tabel 1.2, Tabel 1.3, dan tabel 1.4 :

TABEL 1.1
HASIL PERHITUNGAN PRA-KUESIONER
PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Jumlah	Skor Ideal	Rata-Rata	Kategori
1.	Keharmonisan komunikasi	15	75	56%	Cukup Tinggi
2.	Rekan kerja yang koopertarif	15	75	62,7%	Tinggi
3.	Kemudahan fasilitas atau perlengkapan	15	75	53,3%	Cukup Tinggi
4.	Keamanan kerja	15	75	57,3%	Cukup Tinggi
5.	Keadaan ruang kerja	15	75	61,3%	Tinggi
Rata-Rata		58,12%			Cukup Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (Desember 2019)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa persepsi reponden terhadap variabel lingkungan kerja berada pada posisi sedang dengan presentase rata-rata sebesar 58,12%, tanggapan responden merasa bahwa lingkungan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat belum cukup memadai dengan sangat baik. Dari hasil penelitian awal yaitu pra-kuesioner, selain mengenai lingkungan kerja berikut tabel yang menggambarkan persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja:

TABEL 1.2
HASIL PERHITUNGAN PRA-KUESIONER
PERSEPSI RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Jumlah	Skor Ideal	Rata-Rata	Kategori
1.	Kenyamanan tanggung jawab kerja	15	75	53,3%	Cukup Tinggi
2.	Gaji yang memuaskan	15	75	76%	Tinggi
3.	Kejelasan jenjang karir atau promosi	15	75	57,3%	Cukup Tinggi
4.	Apresiasi atau penghargaan dari atasan	15	75	68%	Tinggi
5.	Dukungan dari rekan kerja	15	75	61,3%	Cukup Tinggi
Rata-Rata				63,18%	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (Desember 2019)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa tanggapan respon terhadap kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 63,18%. Dari hasil *pra-survey* pada (15) orang karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat dapat

diketahui bahwa penyebab *turnover intention* paling tinggi adalah lingkungan kerja dengan rata-rata persentase respon sebesar 52,12% termasuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil *pra-survey*, faktor yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap *turnover intention* terdapat pada indikator: keharmonisan komunikasi, ketersediaan fasilitas, keamanan lingkungan, jenjang karir atau promosi, dan apresiasi dari atasan atau penyelia.

Selain itu, peneliti menemukan beberapa fenomena yang menggambarkan kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat yang belum maksimal melalui data absensi 1 tahun terakhir (2018), sebagai mana ditunjukkan pada Tabel 1.3 :

TABEL 1.3
DATA KETERLAMBATAN KARYAWAN TAHUN 2018

No	Bulan	Absensi (%)
1.	Januari	6,7%
2.	Februari	5,3%
3.	Maret	7,6%
4.	April	6,3%
5.	Mei	9,4%
6.	Juni	8,6%
7.	Juli	6,4%
8.	Agustus	7,5%
9.	September	5,9%
10.	Oktober	9,6%
11.	November	7,5%
12.	Desember	8,2%
RATA-RATA		7,4%

Sumber : Data SDM PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi
Jawa Barat

Berdasarkan data dari tabel 1.3 diatas menjelaskan bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat cukup tinggi. Menurut Ardana, dkk. (2012:52) bahwa rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15 sampai 20 persen per bulan sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk. Tingkat absensi atau

keterlambatan karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebesar 7,4 persen pada tahun 2018 menunjukkan gejala cukup tinggi atau sedang, yang menjadi penyebab terjadinya tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi salah satunya lokasi atau jarak tempuh dari tempat tinggal ke perusahaan cukup jauh.

Selain itu, peneliti menemukan data pemberhentian karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat pada tahun 2019, sebagai mana ditunjukkan pada Tabel 1.4 :

TABEL 1.4
DATA PEMBERHENTIAN KARYAWAN TAHUN 2019

No	Bulan	Jenjang Pekerjaan	Status Pemberhentian Kerja	Jumlah Karyawan
1.	NOVEMBER 2019	Fungsional IV	Pensiun	(14) orang karyawan
2.		Fungsional III	Pensiun	(2) orang karyawan
3.		Fungsional V	Pensiun	(1) orang karyawan
4.		Manajemen Dasar	Pensiun	(1) orang karyawan
5.		Supervisor Atas	Pensiun	(1) orang karyawan

Sumber : Data SDM PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebagian besar alasan karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat pada bulan November 2019 meninggalkan perusahaan karena pensiun atau berakhirnya masa kerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan untuk melihat dampak dari lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dalam kehidupan keseharian karyawan di perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan**

Kepuasan Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat”.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti bermaksud untuk mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana gambaran lingkungan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat?
- 2) Bagaimana gambaran kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat?
- 3) Bagaimana gambaran tingkat *turnover intention* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat?
- 4) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover intention* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat?
- 5) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat?
- 6) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover intention* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran lingkungan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran tingkat *turnover intention* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover intention* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover intention* di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat

1.5 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan informasi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pendelegasian wewenang dan kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik yang terjadi di lapangan.

2) Bagi institusi

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pembendaharaan perpustakaan Universitas Telkom.

3) Bagi objek penelitian atau lembaga usaha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan untuk PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat dalam hal lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

1.6.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat Jl. Asia Afrika No.63, Braga, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat. Obyek penelitian yang akan diteliti ialah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

1.6.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian dilakukan selama empat bulan dimulai dari bulan September 2019 sampai dengan November 2019.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian tugas akhir bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai isi dari penelitian skripsi ini, adapun sistematika penelitian skripsi ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan secara umum, ringkas, dan padat tentang isi penelitian.

Bab ini meliputi : objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah

penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini memuat rangkuman secara jelas, ringkas, dan padat tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar atau rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data harus relevan dengan masalah penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdapat hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan secara sistematis sesuai dengan identifikasi masalah serta tujuan penelitian. Dalam pembahasan hasil pengolahan data, cakupan penelitian dan batasan penelitian serta benang merah interpretasi harus tampak jelas.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan kesimpulan hasil analisis data dalam kaitannya dengan jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Kesimpulan penelitian ditulis secara berurutan sesuai masalah dan pertanyaan penelitian.