

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum objek penelitian berisi profil perusahaan yang menjadi objek dari penelitian ini. Profil disajikan secara umum meliputi produk perusahaan, lokasi perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, dan tugas pokok dari struktur organisasi perusahaan.

1.1.1. Profil PT PLN (Persero) UP3 Bogor

Perusahaan Listrik Negara atau PT PLN (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. PT PLN (Persero) merupakan satu-satunya perusahaan yang mendistribusikan energi listrik di wilayah Indonesia. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1972 yang menegaskan bahwa status PLN ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Dalam pelayanannya, PT PLN (Persero) membagi fungsi unit induknya menjadi beberapa unit sesuai dengan sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Karena cakupan wilayah kerja PT PLN (Persero) yang luas, PT PLN (Persero) memiliki unit-unit di seluruh Indonesia yang memiliki fungsi masing-masing tergantung unit induknya.

PT PLN (Persero) membagi wilayah kerja unitnya untuk pendistribusian tenaga listrik menjadi dua wilayah, yaitu Wilayah Jawa Bali dan Luar Jawa Bali. Pada daerah Jawa, khususnya Jawa Barat, Unit Induk yang menjadi penanggung jawab wilayah Jawa barat adalah Unit Induk Distribusi Jawa Barat. PT PLN (Persero) memiliki sub-unit yang berada dibawah Unit Induk Distribusi agar distribusi tenaga listrik berjalan dengan baik. Salah satu sub-unit yang berada dibawah Unit Induk Distribusi adalah Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3).

PT PLN (Persero) UP3 Bogor merupakan salah satu unit pelaksana PT PLN (Persero) di bawah Unit Induk Distribusi Jawa Barat yang berkedudukan di Kota Bogor. PT PLN (Persero) UP3 Bogor memiliki fungsi sebagai penanggung jawab kelistrikan di Area Bogor. Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) merupakan

unit di bawah unit induk yang memudahkan PLN dalam membagi wilayah pelayanan PLN menjadi wilayah yang lebih kecil, sehingga pelayanan PLN dapat tepat sasaran dan berdampak langsung kepada masyarakat.

1.1.2. Logo Perusahaan

PT PLN (Persero) memiliki logo perusahaan yang menjadi ciri khas dari perusahaannya. Logo tersebut menggambarkan tujuan dan prinsip yang dimiliki oleh PT PLN (Persero). Berikut adalah Logo Perusahaan dari PT PLN (Persero):



Gambar 1. 1 Logo PT PLN (Persero)

Sumber: Web PLN

Makna dari logo PT PLN (Persero) adalah sebagai berikut:

a. Bidang Persegi

Bidang persegi berlaku sebagai dasar, dan persegi berwarna kuning tanpa pembatas. Kotak persegi melambangkan bahwa PLN adalah sebuah wadah atau organisasi yang tertata sempurna. Warna kuning melambangkan pencerahan karena PLN berharap listrik dapat menerangi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat membara yang dimiliki setiap orang yang bekerja di PLN.

b. Petir atau Kilat

Petir atau Kilat, berwarna merah, bagian atas tebal, bagian bawah tajam dan memotong/melewati tiga gelombang. Petir atau Kilat melambangkan tenaga

listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk layanan utama PLN. Selain itu, Petir juga memaknai kerja pegawai PLN yang cepat dan tepat untuk memberikan solusi terbaik bagi pelanggannya. Warna merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan dinamisme gerak laju PLN beserta insan perusahaan, serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

c. Tiga Gelombang (Ujung Gelombang Menghadap Kebawah)

Tiga Gelombang memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti oleh PLN yaitu pembangkitan, penyaluran, dan distribusi yang sejalan dengan kerja keras pegawai PLN untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. Warna biru melambangkan kesetiaan dan dedikasi untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyat Indonesia, serta kehandalan pegawai PLN untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya.

1.1.3. Visi dan Misi PT PLN (Persero) UP3 Bogor

PT PLN (Persero) UP3 Bogor memiliki visi dan misi dalam menjalankan perusahaannya. Visi dan Misi PT PLN (Persero) UP3 Bogor adalah sebagai berikut:

a. Visi

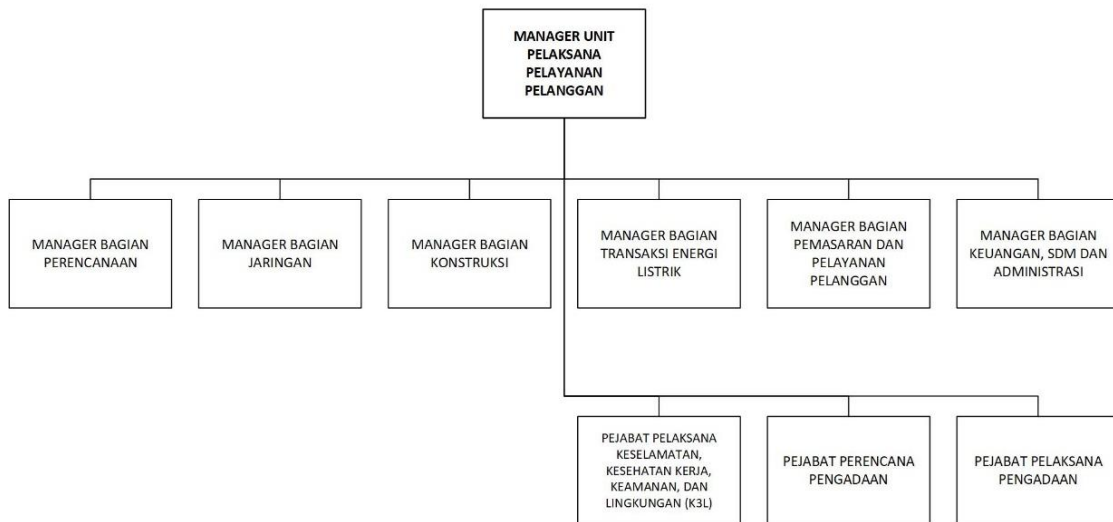
Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka di Asia Tenggara dan pilihan pertama bagi pelanggan dalam solusi energi.

b. Misi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan 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 PT PLN (Persero) UP3 Bogor

PT PLN (Persero) UP3 Bogor mempunyai struktur organisasi yang dapat membantu perusahaannya dalam menjalankan kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Berikut merupakan struktur organisasi dari PT PLN (Persero) UP3 Bogor:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UP3 Bogor

Sumber: Data Internal Perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Bogor

1.1.5. Tugas Pokok

PT PLN (Persero) UP3 Bogor memiliki tugas pokok berdasarkan struktur organisasi perusahaan yang telah dipaparkan sebelumnya, di bawah ini terdapat tugas pokok dari struktur organisasi PT PLN (Persero) UP3 Bogor, diantaranya sebagai berikut:

a. Manager Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan

Manager Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan bertanggung jawab atas koordinasi operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik serta pengelolaan penjualan dan pelayanan pelanggan, pengelolaan keuangan, pengendalian pasokan dan pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan kewenangannya untuk mewujudkan pelayanan ketenagalistrikan yang lebih efektif dan efisien, dengan kualitas tinggi dan handal untuk mencapai tujuan kinerja unit. Tugas pokok manager unit pelaksana pelayanan pelanggan antara lain:

- 1) Mengkoordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit.
- 2) Mengoptimalkan PRK Unit sebagai bahan penyusunan RKAP untuk menetapkan arah pencapaian target kinerja.
- 3) Mengkoordinir pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal untuk mencapai kinerja unit.

- 4) Mengevaluasi pelaksanaan Pedoman Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) dan K3 untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja.
- 5) Mengevaluasi perkiraan kebutuhan energi listrik dan pendapatan penjualan tenaga listrik untuk merencanakan perusahaan ketenagalistrikan di Unit yang dipimpinnya.

b. Manager Bagian Perencana

Manager bagian Perencana bertanggung jawab untuk merencanakan pembangunan jaringan distribusi tenaga listrik atau kegiatan lain yang terkait dengan jaringan distribusi, termasuk merencanakan anggaran operasi dan investasi untuk mencapai sasaran kinerja unit area dan pengelolaan Data Induk Jaringan (DIJ), serta aplikasi dan infrastruktur untuk melaksanakan kegiatan pendukung operasi dari daerah pendukung. Manager bagian perencana memiliki tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyusun dan mengevaluasi RKAP area.
- 2) Menyusun dan mengevaluasi alokasi, mengendalikan dan melaporkan realisasi anggaran operasi dan investasi.
- 3) Menyusun dan mengevaluasi usulan revisi SKK.
- 4) Menyusun dan mengevaluasi Pedoman Rencana Kerja (PRK) Area serta memantau dan evaluasi pelaksanaannya.
- 5) Mengevaluasi sistem dan konstruksi distribusi tenaga listrik area dan rayon.

c. Manager Bagian Jaringan

Manager bagian Jaringan bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi serta pekerjaan dalam keadaan bertegangan (PDKB) untuk menjamin kualitas dan keandalan jaringan distribusi.

Tugas pokok dari Manager bagian jaringan antara lain:

- 1) Menyusun Program Rencana Kerja (PRK) untuk kegiatan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
- 2) Melakukan analisa, monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan operasi, pemeliharaan jaringan distribusi, dan PDKB.
- 3) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.

d. Manager Bagian Konstruksi

Manager bagian Konstruksi bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembangunan jaringan distribusi dan Pembangkit Listrik Tenaga Mikrohidro (PLTMH) serta pengelolaan logistik untuk mendukung efisiensi jaringan distribusi dan perluasan pasar. Tugas pokok manager bagian konstruksi antara lain:

- 1) Mengkoordinasikan dengan bagian terkait dalam rangka pengoperasian PB/PD pengukuran tidak langsung dan jaringan distribusi baru.
- 2) Merencanakan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan peningkatan efisiensi, kualitas, dan keandalan sistem distribusi maupun PLTMH.
- 3) Memvalidasi pelaksanaan Serah Terima Fisik Teknik (STFT) dan Serah Terima Operasi (STOP).
- 4) Melaksanakan pengelolaan logistic meliputi tata usaha gudang dan pengendalian ketersediaan material.

e. Manager Bagian Transaksi Energi Listrik

Manager Bagian Transaksi Energi Listrik bertanggung jawab terhadap kegiatan transaksi energi listrik pelanggan di Area, Rayon, maupun Unit terkait dengan pengendalian susut dan pemeliharaan meteran transaksi sesuai standar operasional yang berlaku. Manager bagian transaksi energi listrik memiliki tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi Pelaksanaan Manajemen Billing.
- 2) Mengkoordinasikan dengan A2PT (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) terkait dengan proses billing.
- 3) Menyusun biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAP.
- 4) Memonitoring dan mengendalikan realisasi penggunaan anggaran SKKI/SKKO.
- 5) Mengkoordinasikan kegiatan operasional di bagian transaksi energi listrik.

f. Manager Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas aktivitas perencanaan, pembelian, penjualan listrik, riset pasar, pengembangan produk dan jasa, promosi dan komunikasi, pengelolaan biaya layanan dan perubahan informasi pelanggan terkait manajemen pemasaran dan implementasi layanan pelanggan untuk pelanggan lama dan pelanggan baru.

Tugas pokok manager bagian pemasaran dan pelayanan pelanggan adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kerja bagian pemasaran sebagai pedoman kerja.
- 2) Melakukan segmentasi pasar dan riset pasar dengan mengumpulkan informasi bisnis dan menganalisa untuk membantu dalam pengambilan keputusan
- 3) Mengevaluasi data statistik yang berkaitan dengan perkembangan daerah setempat untuk penetapan rencana penjualan.
- 4) Melakukan peramalan dan penyusunan rencana penjualan tenaga listrik.

g. Manager Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi

Manager bagian Keuangan, SDM dan Administrasi bertanggung jawab terhadap kelancaran pengelolaan dan pengawasan fungsi administrasi dan keuangan, yang meliputi sumber daya manusia, kesekretariatan, anggaran, keuangan dan akuntansi, untuk mendukung pelaporan keuangan yang akurat dan tepat waktu serta mencapai tujuan kinerja yang selaras dengan tujuan bisnis. Tugas pokok Manager bagian Keuangan, SDM dan Administrasi antara lain:

- 1) Mengkoordinasikan pengelolaan kegiatan administrasi umum, SDM dan keuangan.
- 2) Mengelola peningkatan Integritas Layanan Publik (ILP).
- 3) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pengelolaan tenaga kerja.
- 4) Mengevaluasi data pendapatan.
- 5) Memastikan data kelengkapan transaksi pembayaran.
- 6) Mengelola anggaran investasi, operasi, dan pencatatan transaksi keuangan.

h. Pejabat Pelaksana Keselamatan, Kesehatan Kerja, Keamanan dan Lingkungan (K3L)

Pejabat Pelaksana K3L adalah jabatan struktural satu tingkat dibawah Manager UP/Manager SUP yang berwenang mengelola Keselamatan, Kesehatan, Keamanan, dan Lingkungan di UP/SUP dan bertanggung jawab langsung kepada Manager UP/SUP.

i. Pejabat Perencana Pengadaan

Pejabat Perencanaan Pengadaan adalah pejabat fungsional yang bertugas melaksanakan Pengadaan Langsung dan E-purchasing. Tugas dari Pejabat

Perencanaan Pengadaan adalah melaksanakan persiapan dan pelaksanaan Pengadaan Langsung terkait barang/jasa.

j. Pejabat Pelaksana Pengadaan

Pejabat Pelaksana Pengadaan adalah jabatan struktural di Unit Pusat maupun Unit Pelaksana yang ditunjuk oleh pengguna barang/jasa, yang memiliki kualifikasi, pengalaman dan kemampuan khusus untuk menangani portofolio pengadaan yang ditugaskan kepadanya. Tugas pokok Pejabat Pelaksana Pengadaan antara lain:

- 1) Menyusun jadwal pelaksanaan pengadaan barang/jasa.
- 2) Membuat Harga Perkiraan Sendiri (HPS) untuk diusulkan penetapannya oleh Pengguna barang/jasa.
- 3) Menilai kualifikasi calon penyedia barang/jasa dalam hal pengadaan.
- 4) Melakukan evaluasi terhadap dokumen penawaran.
- 5) Melakukan negoisasi untuk pengadaan barang/jasa.
- 6) Melaporkan hasil proses pengadaan barang/jasa kepada pengguna barang/jasa.
- 7) Menyiapkan Surat Penunjukan Penyedia Barang/Jasa (SPPBJ) dan melakukan Contract Discussion Agreement (CDA).

1.1.6. Jumlah Pegawai

PT PLN (Persero) UP3 Bogor pada tahun 2022 memiliki 50 pegawai tetap, dengan rincian seperti pada tabel berikut:

TABEL 1. 1
DATA PEGAWAI PLN UP3 BOGOR

NO	URAIAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Manager	1
2	Bagian Keuangan & Umum	5
3	Bagian Jaringan	11
4	Bagian Konstruksi	6
5	Bagian Pemasaran & Pelayanan Pelanggan	6
6	Bagian Perencanaan	6

(Bersambung)

(Tabel 1.1 Sambungan)

7	Bagian Transaksi Energi Listrik	7
8	Urusan Pelaksana Pengadaan	2
9	Urusan K3L dan Keamanan	1
10	Unit Layanan Pelanggan Bogor Kota	5
TOTAL		50

Sumber: Data Internal Perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Bogor

1.2. Latar Belakang

Energi listrik merupakan salah satu kebutuhan utama dalam kegiatan sehari-hari masyarakat Indonesia, terutama untuk kebutuhan rumah tangga, sektor usaha, dan industri. Energi listrik merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi, karena banyak aktivitas masyarakat yang harus diaktifkan atau dikendalikan oleh energi listrik. Dengan adanya kebutuhan masyarakat yang harus dipenuhi, maka diperlukan perusahaan yang mampu menyediakan energi listrik untuk masyarakat Indonesia. Dalam hal ini, pemerintah Indonesia telah berpartisipasi dalam pemenuhan kebutuhan masyarakatnya. Salah satu partisipasi pemerintah dalam pemenuhan kebutuhan masyarakatnya adalah dengan adanya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di beberapa bidang untuk membantu pemenuhan kebutuhan masyarakat Indonesia.

Salah satu BUMN yang menjadi solusi bagi permasalahan kebutuhan masyarakat Indonesia terutama terkait energi listrik adalah Perusahaan Listrik Negara atau PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) merupakan BUMN terbesar di Indonesia yang menyediakan jasa penyedia listrik. Selain itu, PLN adalah satu-satunya perusahaan yang bertanggung jawab terhadap distribusi listrik di Indonesia. Kehadiran PLN penting untuk banyak sektor, seperti sektor rumah tangga, sektor industry, pelaku usaha, dan sektor lainnya di Indonesia.

Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada PT PLN (Persero) UP3 Bogor yang terletak di Jalan Raya Pajajaran No. 233, Kota Bogor, Jawa Barat. Alasan peneliti fokus di PT PLN (Persero) UP3 Bogor, karena UP3 Bogor sebagai unit induk distribusi jawa barat mampu menjalankan perannya untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat Bogor. Kemampuan UP3 Bogor dalam memenuhi kebutuhan

listrik masyarakat tidak terlepas dari keandalan kinerja para karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bogor.

Kinerja karyawan sangat penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, karena karyawan yang berkinerja baik dapat memberikan dampak positif pada produktivitas, kualitas, dan tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins & Judge (2017:622-623) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara seperti pelatihan dan pengembangan, pengakuan dan penghargaan, serta pengelolaan lingkungan kerja.

Setiap perusahaan memiliki standar yang berbeda dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai pedoman penilaian kinerja karyawan yang ada di PT PLN (Persero) berada pada Tabel 1.2 :

TABEL 1. 2

PEDOMAN PENILAIAN SASARAN KINERJA KARYAWAN

Skor	Kategori	Capaian
401 – 500	<i>Outstanding (OS)</i>	Target Kinerja > 110%
301 – 400	<i>Exceeds Requirement (ER)</i>	Target Kinerja 101% - 110%
201 – 300	<i>Meet Requirement (MR)</i>	Target Kinerja 91% - 100%
101 – 200	<i>Need Improvement (NI)</i>	Target Kinerja 75% - 90%
0 – 100	<i>Marginal (MG)</i>	Target Kinerja ≤ 75%

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diartikan bahwa pedoman penilaian kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bogor terdiri dari beberapa kategori, yaitu: pencapaian luar biasa (*outstanding*), melampaui harapan (*exceeds requirement*), memenuhi persyaratan (*meet requirement*), perlu pengembangan (*need improvement*), dan pencapaian minimum (*marginal*).

Selain pengukuran sasaran kinerja, terdapat pengukuran kompetensi yang menjadi acuan pedoman penilaian kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini.

TABEL 1. 3
PENILAIAN KOMPETENSI INDIVIDU

Skor	Penilaian Kompetensi Individu	Simbol
401 – 500	Kompetensi Sangat Istimewa	KOM-1
301 – 400	Kompetensi Istimewa	KOM-2
201 – 300	Kompetensi Rata-Rata	KOM-3
0 – 200	Kompetensi Kurang Ditampilkan	KOM-4

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa range nilai 0 – 200 berada di kategori KOM-4 yang berarti kompetensi kurang ditampilkan, sedangkan range tertinggi yaitu 401 – 500 berada di kategori KOM-1 yang berarti kompetensi sangat istimewa.

Berikut merupakan hasil penilaian sistem manajemen kinerja karyawan PLN (Persero) UP3 Bogor:

TABEL 1. 4
HASIL PENILAIAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN

Hasil Penilaian Individu	Hasil Penilaian Sasaran Kinerja Individu				
	MG (0 - 100)	NI (101 - 200)	MR (201 - 300)	ER (301 - 400)	OS (401 - 500)
KOM-1				Sangat Potensial	Luar Biasa
KOM-2		Kandidat Potensial	Potensial	Optimal	Sangat Optimal
KOM-3	Perlu Perhatian				
KOM-4	Sangat Perlu Perhatian	Perlu Penyesuaian			

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kriteria kinerja karyawan merupakan penggabungan dari hasil pengukuran sasaran karyawan dengan pengukuran kompetensi karyawan yang ditentukan dengan matriks diatas. Gabungan nilai MG dengan KOM-4 berada pada kategori Sangat perlu perhatian, sedangkan gabungan nilai OS dengan KOM-1 berada pada ketegori Luar biasa.

Adapun rekapitulasi kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bogor yang diukur selama 2 semester pada tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut.

TABEL 1. 5
REKAPITULASI DATA KINERJA KARYAWAN TAHUN 2019-2021

Kriteria	2019		2020		2021	
	Jumlah Karyawan	Realisasi %	Jumlah Karyawan	Realisasi %	Jumlah Karyawan	Realisasi %
Sangat Potensial	5	8%	8	14%	7	15%
Optimal	10	17%	12	20%	8	16%
Potensial	43	75%	38	65%	35	69%
Perlu Penyesuaian	0	0%	1	1%	0	0%
Jumlah	58	100%	59	100%	50	100%

Sumber: Data Internal Perusahaan (2022)

Dari tabel 1.5 dapat diketahui bahwa hasil kriteria kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bogor menunjukkan hasil yang bervariasi pada tahun 2019-2021. Namun dari hasil kriteria kinerja tersebut ada penurunan indeks karyawan untuk kategori kriteria kinerja Optimal pada tahun 2019 terdapat 10 orang karyawan yang mampu mencapai kriteria Optimal, dan pada tahun 2020 berhasil meningkat menjadi 12 orang karyawan, tetapi pada tahun 2021 hanya ada 8 orang karyawan yang mampu mencapai kriteria Optimal.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pra-kuesioner kepada 15 responden yang merupakan karyawan senior di PT PLN (Persero) UP3 Bogor untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bogor. Pernyataan pada pra kuesioner ini berupa karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas pekerjaan, karyawan dapat bekerja melebihi target yang ditetapkan, karyawan selalu datang tepat waktu sesuai aturan perusahaan, dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien sesuai target yang ditetapkan. Berikut adalah hasil pra-kuesioner terkait kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bogor.

TABEL 1. 6
PRA-KUESIONER TERKAIT KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan standar kualitas pekerjaan.	7%	7%	0%	53%	33%
2	Saya dapat bekerja melebihi target yang ditetapkan.	0%	13%	13%	53%	20%
3	Saya selalu datang tepat waktu sesuai aturan perusahaan.	0%	27%	7%	67%	0%
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien sesuai target yang ditetapkan.	0%	20%	7%	67%	7%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2023)

Dari tabel 1.6 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden merasa setuju dengan pernyataan terkait kinerja karyawan yang meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas, waktu, dan efisiensi kerja. Namun, masih terdapat responden yang merasa kinerjanya belum optimal ditandai oleh jawaban responden sebanyak 27% responden belum mampu datang tepat waktu sesuai aturan perusahaan, 20% responden belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien sesuai target perusahaan, 13% responden belum mampu bekerja melebihi target yang ditetapkan, dan 7% responden belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas pekerjaan.

Keandalan kinerja para karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bogor didapatkan melalui beberapa faktor salah satunya adalah pelatihan kerja. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti selama tahun 2022, bahwa PT PLN (Persero) UP3 Bogor sudah melaksanakan 72 jenis pelatihan kepada 50 karyawan (Data terlampir di bagian lampiran). Masing – masing karyawan minimal mengikuti 2 pelatihan kerja yang disediakan. Pelatihan ini diselenggarakan oleh Unit Pendidikan dan Pelatihan (Udiklat) PLN. Adapun jenis pelatihan yang sudah dilakukan selama tahun 2022 adalah:

TABEL 1. 7
JENIS PELATIHAN KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UP3 BOGOR

JUDUL DIKLAT	UDIKLAT PENYELENGGARA	TOTAL PESERTA
Implementasi Indi 4.0 Di PT PLN (Persero)	Bogor	50
Pengantar Tata Nilai	Bogor, Jakarta, Palembang, Pandaan	47
Basic Safety (Untuk Peserta Umum)	Bogor	35
PLN Berintegritas Tingkat Dasar (Digital Learning)	Bogor	22
Manajemen Risiko Dasar (Digital Learning)	Bogor	17
Workshop E-Meeting	Pandaan	15
Penyusunan Program Kerja Dan Anggaran Berbasis Risiko (Digital Learning)	Bogor	11
Workshop Pembekalan Sosialisasi PKB PT PLN (Persero) Periode Tahun 2022-2024	Bogor	10
Enabler PLN Mobile	Padang	9
P2TL Untuk Pegawai PT PLN (Persero) Tingkat Manajemen (DI)	Banjarbaru, Makassar, Suralaya	9

Sumber: Data Internal Perusahaan (2022)

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki dengan melakukan pelatihan kerja untuk karyawannya. Tujuan dari dilaksanakan pelatihan kerja tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keterampilan karyawan. Argumen ini sesuai dengan pendapat Ivancevich dalam Maulyan (2019:42) yang menyatakan bahwa pelatihan didefinisikan sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pra-kuesioner untuk melihat permasalahan yang ada terkait pelatihan kerja. Dari pra-kuesioner yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 1. 8
PRA-KUESIONER TERKAIT PELATIHAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pelatihan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja dan menambah pengetahuan	7%	7%	0%	47%	40%
2	Pelatih menguasai materi pelatihan dengan baik	0%	13%	7%	53%	27%
3	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	0%	20%	7%	47%	27%
4	Metode pelatihan yang digunakan sudah sesuai dengan kemampuan saya	0%	20%	0%	67%	13%
5	Pelatihan kerja membantu saya meningkatkan kinerja saya di perusahaan	0%	13%	0%	67%	20%

Sumber: Data olahan peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa masih terdapat responden yang memiliki penilaian tidak sesuai terhadap pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat bahwa sebanyak 20% responden merasa materi pelatihan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan sebanyak 20% responden juga merasa metode pelatihan yang digunakan tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Serta sebanyak 13% responden merasa tidak setuju dengan pernyataan bahwa pelatihan kerja dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Walaupun perusahaan telah melakukan berbagai pelatihan di tahun 2022, namun masih terdapat karyawan yang merasa tidak sesuai dengan pelatihan kerja yang diberikan. Oleh karena itu, peneliti melihat kondisi ini sebagai suatu masalah yang harus diteliti agar dapat menjadi perbaikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Disisi lain, masih terdapat juga masalah terhadap lingkungan kerja fisik karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bogor. Lingkungan kerja fisik tidak kalah penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja fisik yang memadai

tentunya akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja dan kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Rachmadhani et al (2014), Widyastuti (2020), dan Sitepu et al (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan oleh perusahaan, sebab lingkungan kerja fisik yang baik akan mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Didukung oleh pendapat Lee dan Brand dalam Syamsi (2022:180) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan.

Adapun masalah yang terdapat pada lingkungan kerja fisik PT PLN (Persero) UP3 Bogor dapat dilihat melalui tabel hasil pra-kuesioner sebagai berikut:

TABEL 1. 9
PRA-KUESIONER TERKAIT LINGKUNGAN KERJA FISIK

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Kantor saya memiliki pencahayaan yang baik	0%	27%	13%	27%	33%
2	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja saya baik	0%	20%	20%	33%	27%
3	Kegiatan atau kebisingan di luar ruangan tidak akan mengganggu ruang kerja saya	7%	20%	27%	27%	20%
4	Ruangan bekerja terasa nyaman dan aman	0%	20%	13%	40%	27%
5	Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan harapan	0%	13%	33%	33%	20%
6	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan	0%	20%	7%	67%	7%

Sumber: Data olahan peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki penilaian yang rendah terhadap lingkungan kerja fisik di PT PLN (Persero)

UP3 Bogor. Hal ini dikarenakan sebanyak 27% responden merasa tidak setuju terhadap pernyataan bahwa di kantor memiliki pencahayaan yang baik. Selain itu, sebanyak 20% responden masih merasa tidak setuju terkait dengan sirkulasi udara yang baik, kebisingan diluar ruangan yang tidak mengganggu, kenyamanan ruang kerja, dan peralatan kerja yang mendukung. Serta 13% responden masih merasa bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Lingkungan fisik yang baik dan ideal adalah lingkungan yang mendukung kesehatan, kenyamanan, dan produktivitas manusia. Menurut Robbins & Judge (2017), beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan lingkungan fisik yang baik antara lain pencahayaan yang cukup atau tidak menyilaukan, suhu yang nyaman, kebisingan yang terkendali, sirkulasi udara yang baik yang diperoleh dari ventilasi udara yang tepat, serta desain ruang yang ergonomis.

Masih rendahnya penilaian karyawan terhadap lingkungan kerja fisik perusahaan dikarenakan kondisi ruangan kerja karyawan yang belum memadai seperti kurangnya jendela, ventilasi udara, dan jarak antara ruangan yang berdekatan. Oleh karena itu, peneliti melihat hal tersebut menjadi suatu masalah karena dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut merupakan gambar dari ruangan kerja di PT PLN (Persero) UP3 Bogor.





Gambar 1. 3 Gambar Ruang Kerja PT PLN (Persero) UP3 Bogor
Sumber: Data Internal Perusahaan (2023)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner di atas, masih terdapat masalah pada pelatihan PT PLN (Persero) UP3 Bogor yang dapat dilihat dari rendahnya penilaian responden terhadap faktor pelatihan kerja dan faktor lingkungan kerja fisik perusahaan. Adanya permasalahan pada kedua faktor ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Argumentasi ini didukung oleh pendapat dari Mathis & Jackson dalam Sumardjo dan Priansa (2018:195-196) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individual yang mencakup pelatihan kerja dan pengembangan, serta lingkungan organisasional yang mencakup fasilitas dan lingkungan kerja fisik perusahaan.

Belum optimalnya kinerja karyawan di atas disebabkan karena masih adanya penilaian yang rendah dari responden terhadap faktor pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik perusahaan. Peneliti berasumsi bahwa pelatihan kerja dan lingkungan

kerja fisik yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik juga, begitu juga sebaliknya.

Masih terdapat penurunan kinerja karyawan yang optimal merupakan suatu masalah yang disebabkan oleh faktor pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik, seperti data yang didapatkan oleh peneliti dari hasil pra-kuesioner. Oleh karena itu, pada penelitian ini ingin meneliti tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bogor”**.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelatihan kerja di PT PLN (Persero) UP3 Bogor?
- b. Bagaimana lingkungan kerja fisik di PT PLN (Persero) UP3 Bogor?
- c. Bagaimana kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bogor?
- d. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bogor baik secara parsial maupun secara simultan?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja di PT PLN (Persero) UP3 Bogor.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja fisik di PT PLN (Persero) UP3 Bogor.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bogor.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bogor baik secara parsial maupun secara simultan.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik aspek teoritis maupun praktis.

1.5.6. Kegunaan Penelitian Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait Sumber Daya Manusia, khususnya yang berhubungan dengan pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan.

1.5.7. Kegunaan Penelitian Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi perusahaan untuk menyusun strategi perusahaan di masa mendatang. Kemudian diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi PT PLN (Persero) UP3 Bogor dan PLN Unit Pelaksana lain dalam meningkatkan pelatihan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero).

1.6. Waktu dan Periode Penelitian

Nama Perusahaan : PT PLN (Persero) UP3 Bogor

Alamat : Jalan Raya Pajajaran No. 233, RT.03/RW.05, Bantarjati, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16153

Objek Penelitian : Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bogor

Waktu Penelitian : November 2022 – Mei 2023

1.7. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang gambaran umum perusahaan, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mendeskripsikan tentang teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Teori-teori tersebut kemudian disusun sebagai kerangka pemikiran pada penelitian ini. Pada bagian ini juga disertakan beberapa hasil penelitian sebelumnya dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan pada penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitan serta analisis hasil penelitian yang telah dilakukan pada objek penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian ini dan saran dari peneliti untuk perusahaan maupun peneliti selanjutnya.