

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Studi

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah perusahaan jasa yang bergerak dibidang ketenagalistrikan yang merupakan sebuah Perseroan Terbatas (PT) yang berbentuk BUMN (Badan Usaha Milik Negara) Sebagai sebuah perusahaan listrik negara terbesar di Indonesia, PT PLN (Persero) memiliki peran yang sangat penting dalam penyaluran listrik. Pelanggan dalam jumlah yang sangat besar harus tetap dijaga dengan selalu menjalin hubungan yang baik.

1.1.1 Profil Perusahaan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Dengan adanya peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 23 tahun 1994 tanggal 16 Juni 1994 maka bentuk Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan sebutan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994, sesuai akta pendirian. Selanjutnya sesuai keputusan Direksi PT PLN (Persero) nomor 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat diubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat.

Kemudian, melalui Surat Keputusan PT. PLN (Persero) Nomor : 120.K/010/DIR/2002 tanggal 27 Agustus 2002, PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten hingga saat ini.

1.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan dan Job Description

A. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Struktur organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten : (terlampir).

Personalia dan jabatan dalam manajemen PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berdasarkan Keputusan General Manajer No. 101.K/021/GM.DJBB/2004 tentang tugas pokok dan tanggung jawab serta bagan susunan jabatan pada kantor distribusi. (terlampir).

B. Bidang Usaha Perusahaan Secara Umum

PT. PLN (Persero) Region Jawa Barat merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan. Tugas utama PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten adalah sebagai penyalur dan pengatur beban listrik, Khususnya di pulau Jawa dan Bali.

C. Lambang, Arti dan Tugas Perusahaan

Gambar 1.1
Logo PT PLN



Sumber : www.pln-jabar.co.id (18 Agustus 2010)
Makna logo (terlampir)

D. Visi Misi dan Moto Perusahaan

1. Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh-kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi insani. (Penjabaran visi PT PLN terlampir)

2. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan 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.

3. Moto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*Electricity for a Better Life*)

- a. Pekerja PLN bukan faktor produksi, tetapi adalah manusia bermartabat yang memiliki potensi, yang dapat dikontribusikannya untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan.
- b. Kegiatan Usaha dan Proses Kerja tidak sekedar dijalankan untuk mengejar efisiensi melainkan juga untuk memungkinkan terjadinya kerjasama cerdas pembaharuan perusahaan secara berkesinambungan, dalam penyelenggaraan bisnis secara etikal.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia masih menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang saat ini berhadapan dengan berbagai permasalahan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan. Walaupun bagian manajemen lain seperti keuangan, pemasaran, dan operasional berjalan dengan baik, namun apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan handal maka hasil kerja tidak akan maksimal.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*) yang terdiri dari orang-orang yang berada di dalam organisasi/perusahaan yang memiliki kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Semua itu didayagunakan dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai pegawai. Seorang pegawai mendayagunakan kemampuan yang ada di dalam dirinya tersebut untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya setiap pegawai dalam suatu perusahaan telah memiliki kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun terkadang tidak semua pegawai dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Hal ini tentu saja dapat merugikan perusahaan itu sendiri karena akan terjadi penurunan motivasi dan berdampak pada produktivitas kerja pegawai.

Agar pegawai yang berada di dalam perusahaan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal, maka perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan terpenuhinya kebutuhan dan harapan tersebut maka pegawai akan merasa puas dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi dapat timbul salah satunya karena adanya lingkungan kerja yang baik. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pegawai dan kreativitas pegawai yang diwujudkan dalam bentuk tindakan.

Setiap manusia yang melakukan sesuatu pada dasarnya didorong oleh suatu motivasi. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dengan bekerja. Menurut Arep dan Tanjung, (2003:12) “*Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja*”. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan, motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan usaha kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada beberapa indikator dalam motivasi, menurut Adhi Putranto (dalam Arep dan Tanjung, 2003:43), indikator dalam motivasi yaitu tingkat kehadiran, disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi kerja yang telah dicapai, tanggung jawab atas pelaksanaan tugas/pekerjaan, serta dalam hal kerjasama antar pegawai. Prosentase Tingkat Kehadiran Pegawai (%) Tahun 2010 pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten dapat dilihat dalam Tabel 1.1

Tabel 1.1

Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai (%) Tahun 2010 Pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten

Bulan	Persentase Tingkat Kehadiran Saat ini (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
Januari	87,12 %	90 %
Februari	87,8 %	90 %
Maret	84,7 %	90 %

(bersambung)

(sambungan)

April	88 %	90 %
Mei	86,1 %	90 %
Juni	84,5 %	90 %
Juli	83,9%	90 %
Agustus	86,47 %	90 %
September	78,86%	90 %
Oktober	84,63 %	90 %
November	80,98%	90 %
Desember	81,31 %	90 %

Sumber : PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (Januari - Desember 2010)

Dilihat dari Tabel 1.1 persentase tingkat kehadiran para pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Perusahaan mengharapkan tingkat kehadiran pegawai setiap bulannya yaitu 90%. Tetapi, dalam kenyataannya saat ini setiap bulan dalam tahun 2010 besarnya persentase tingkat kehadiran pegawai tidak pernah mencapai 90%.

Dalam mengerjakan tugasnya setiap hari pegawai merasa perlu mendapatkan faktor-faktor pendukung yang dapat memberikan kepuasan saat bekerja sehingga mereka semakin termotivasi untuk terus aktif dalam mengerjakan pekerjaannya. Salah satu faktor pendukung itu adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkuprawira (2009:58) “*Lingkungan kerja tidak saja dicirikan oleh fasilitas kerja fisik (suhu ruangan, alat kerja, kursi, meja, dan lain-lain), tetapi juga non-fisik seperti manajemen kepemimpinan yang partisipatif dan hubungan sosial antar pegawai. Disamping itu, diperlukan komunikasi horizontal dan vertikal yang tidak kaku dibatasi oleh status atau posisi pekerjaan*”. Dilihat dari sudut pandang ergonomi, menurut Sedarmayanti (2001:20), lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk didalamnya yakni meliputi lingkungan fisik dan lingkungan perantara. Yang termasuk dalam lingkungan fisik adalah lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti

meja, kursi, dan sebagainya; serta lingkungan umum seperti rumah, kantor, pabrik dan sistem jalan raya. Sementara itu yang dimaksud dengan lingkungan perantara adalah yang mempengaruhi kondisi manusia antara lain, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna, dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Penulis melakukan penelitian di PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten yang bergerak dibidang kelistrikan. Tugas utama PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat & Banten adalah sebagai penyalur dan pengatur beban listrik, khususnya di pulau Jawa dan Bali. Dalam rangka menunjang pengembangan sumber daya manusia di PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten yang berkualitas dan profesional serta memiliki integritas yang tinggi, para pegawai tersebut perlu motivasi agar mereka tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada cara bekerja para pegawainya. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten pada tahun 2010.

Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor bidang kesejahteraan dan organisasi serta beberapa orang pegawai yang memiliki pengalaman masa kerja lebih lama di perusahaan mengatakan bahwa dalam kenyataannya kondisi lingkungan non-fisik di perusahaan seperti hubungan komunikasi antar sesama pegawai, terkadang terdapat konflik karena kesalahan persepsi dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing pegawai. Kesalahan komunikasi terjadi karena apa yang dipersepsikan oleh pemberi pesan tidak dapat ditangkap oleh penerima pesan.

Selain komponen non-fisik yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja, ternyata komponen fisik seperti kondisi suhu ruangan, adanya keseragaman fasilitas kantor, pencahayaan dan lain-lain juga sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Saat ini fasilitas kantor yang diberikan oleh perusahaan sudah dirasa cukup oleh para pegawai fasilitas fisik diperusahaan sudah mengalami banyak perubahan. Perusahaan juga memberikan kemudahan bagi pegawai yang ingin mengganti peralatan kerja yang dirasa sudah tidak layak dengan peralatan kerja yang baru. Serta menambah peralatan kantor yang memang dibutuhkan dalam menunjang kinerja pegawai. Dengan dipenuhinya fasilitas fisik diharapkan pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan. Data kepuasan pegawai termasuk didalamnya kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja di PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2

Laporan Survey Kepuasan Pegawai Per Semester 2010 PT PLN
(Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten

SEMESTER I (Januari – Juni 2010)		
Nomor	Dimensi	Tingkat Kepuasan
1	Kepuasan dalam kepemimpinan	91 %
2	Kepuasan dengan komunikasi	98 %
3	Kepuasan terhadap lingkungan kerja	98 %
SEMESTER I I (Juli – Desember 2010)		
Nomor	Dimensi	Tingkat Kepuasan
1	Kepuasan dalam kepemimpinan	89%

(bersambung)

(sambungan)

2	Kepuasan dengan komunikasi	92 %
3	Kepuasan terhadap lingkungan kerja	92 %

Sumber : PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten (Januari - Desember 2010)

Motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang termotivasi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya sedangkan seseorang yang tidak termotivasi mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, menurut McCormick yang dikutip oleh Mangkunegara (2009:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerjanya sudah cukup tinggi, tetapi pada semester kedua terjadi penurunan sebesar 6% . Dilihat dari penurunan persentase kepuasan terhadap lingkungan kerja pada semester kedua, dapat diperoleh gambaran bahwa tingkat kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja mengalami penurunan. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan perhatian terhadap lingkungan kerja perusahaan yang dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Menyadari kondisi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten**” untuk melihat apakah lingkungan kerja tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja, jika terbukti bahwa lingkungan kerja tersebut berpengaruh terhadap motivasi, maka perlu dilakukan pemeliharaan dan pengembangan lingkungan kerja.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten ?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten ?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui kondisi lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.
2. Mengetahui motivasi pegawai pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a) Dapat digunakan oleh perusahaan sebagai alat untuk mengukur motivasi pegawai dengan lingkungan kerja.
 - b) Dapat memberikan masukan atau saran yang dapat digunakan untuk pengembangan lingkungan kerja dimasa yang akan datang dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

2. Bagi Penulis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan baru khususnya dalam bidang ilmu sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat membantu dalam penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara struktur, penulisan skripsi ini mengikuti kaidah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I berisi mengenai tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori-teori yang mendukung penelitian ini. Pada bab II juga menceritakan tentang kerangka teori.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III berisi mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel, desain kuesioner dan skala pengukuran, jenis dan teknik pengumpulan data, teknik sampling, teknik analisis data, analisis data yang digunakan dalam penelitian, teknik analisis konsistensi, dan tahapan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV menceritakan hasil dan pembahasan mengenai karakteristik responden dilihat dari berbagai aspek, membahas dan menjawab rumusan masalah serta hasil perhitungan analisis data yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V ini berisi mengenai kesimpulan hasil analisis, saran bagi perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.