

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek

Di negara Indonesia bisnis penyediaan listrik nasional dimonopoli oleh PT. PLN (Persero). PT. PLN (Persero) tidak memiliki pesaing dalam bisnis listrik di Indonesia, sehingga PT. PLN (Persero) memiliki peran sangat penting dalam kelistrikan di negara Indonesia. Pada tahun 1972, sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Sesuai dengan putusan MK RI nomor 111/ PUU-XIII/2015 PT. PLN (Persero) juga merupakan produsen tunggal tanpa barang substitusi terdekat sehingga PLN mampu menentukan harga (tarif dasar listrik) yang mereka inginkan dengan persetujuan dari pemerintah. PT. PLN (Persero) saat ini mulai berkembang dengan memiliki beberapa anak perusahaan yang membuat PLN mampu menjadi lebih baik. Sesuai dengan budaya perusahaan PLN yaitu PLN TERBAIK dan moto perusahaan yaitu Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik.

Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, PT. PLN (Persero) membentuk PUSDIKAT (Pusat Pendidikan dan Latihan) yang tersebar di beberapa daerah di Indonesia. PLN Pusdiklat berkeinginan menjadi pusat pengetahuan untuk mengantisipasi dinamika tuntutan ketenagalistrikan dan menjadi pusat rujukan pengetahuan bidang ketenagalistrikan mampu secara aktif mengidentifikasi persoalan ketenagalistrikan masa depan melalui ilmu pengetahuan.

Saat ini PLN Pusdiklat memiliki kantor induk di Jakarta dengan 10 Akademi, 3 Unit Learning Center, 1 unit Assesment Center dan 1 unit Sertifikasi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Unit tersebut adalah Udiklat Bogor, Udiklat Jakarta, Udiklat Pandaan, Udiklat Makassar, Udiklat Suralaya, Udiklat Palembang, Udiklat Tuntungan, Udiklat Padang dan Udiklat Banjarbaru.

PT.PLN (Persero) memiliki 28,6% pegawai usia <25 tahun (Generasi Z), 33,3% pegawai usia 26 – 35 tahun (Generasi Millennials), 18,1% pegawai usia 36 – 50 tahun (Generasi X) dan 20% pegawai >51 tahun (Generasi Baby boomers). Dari data demografi pegawai PT. PLN (Persero) tersebut dapat terlihat bahwa 61,9% karyawan PT. PLN (Persero) diisi oleh karyawan usia muda atau millennials.

1.1.1. Logo Perusahaan Kantor Induk Pusdiklat PT. PLN (Persero)

Logo perusahaan PT. PLN (Persero) dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini:



Gambar 1.1 Logo Pusdiklat PLN

Sumber : Website resmi PLN Pusdiklat diakses 20 Oktober 2019

Dalam Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara terdapat bentuk, warna dan lambing PT. PLN (Persero)

Elemen elemen dasar Lambang dari Logo PT. PLN (Persero) adalah sebagai berikut:

1. Bidang persegi panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambing lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah / organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti harapan PT. PLN (Persero), listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning

juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki setiap karyawan yang ada di perusahaan ini.

2. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik sebagai produk dan jasa utama yang dihasilkan oleh PT. PLN (Persero). Petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para karyawan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggan. Warna merah melambangkan kedewasaan. Kedewasaan PLN sebagai perusahaan serta kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap karyawan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi perubahan jaman.

3. Tiga gelombang

Melambangkan gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti PT. PLN (Persero) yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi. Warna biru mengartikan kesan konstan (sesuatu yang tetap) karena listrik tetap dibutuhkan dalam kehidupan manusia. Biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki karyawan PT. PLN (Persero) dalam memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya.

1.1.2 Sejarah Perusahaan Kantor Induk Pusdiklat PT. PLN (Persero)

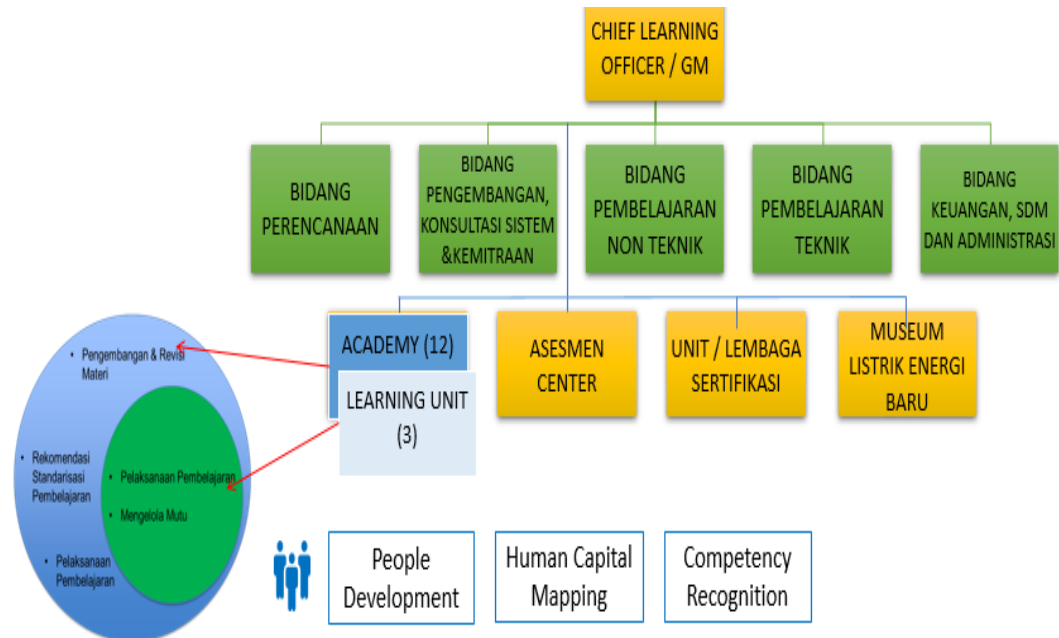
Keputusan Direktur PLN No. 033.K/DIR/1973 tanggal 22 Agustus 1973 sampai tindak lanjut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973, dengan menetapkan struktur organisasi dan tugas-tugas pokok lembaga pendidikan dan pelatihan. PT. PLN (Persero) memiliki unit pendidikan dan pelatihan yaitu PLN Pusdiklat. PLN Pusdiklat didirikan sejak 1973 memiliki peran sebagai unit pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dan menjadi pilar perusahaan.

PLN Pusdiklat sebagai bagian dari perusahaan strategis PT PLN (Persero) memiliki program-program unggulan dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia. Program utama yang di tawarkan adalah penyelenggaraan diklat, assesment kompetensi pegawai yang hasilnya meningkatkan kompetensi pegawai. Pada tahun 2011 PT. PLN (Persero) mulai melakukan pemetaan kompetensi terhadap seluruh pegawai melalui uji kompetensi secara online, PLN juga menargetkan tenaga *outsourse* yang bekerja di PLN

dapat mengikuti pelatihan dan memiliki sertifikat kompetensi yang di butuhkan oleh perusahaan.

1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan Kantor Induk Pusdiklat PT. PLN (Persero)

Berikut ini adalah struktur organisasi PT.PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta

Sumber : Data internal perusahaan

1.1.4 Uraian Tugas

Dibawah ini uraian tugas dari karyawan PT. PLN (Perseo) Pusdiklat Jakarta:

a. Chief Learning Officer atau General Manager

General manager memiliki tanggung jawab memastikan tersedianya analisa risiko, mitigasi serta proses bisnis. Memastikan strategi Pusdiklat sesuai dengan misi Pusdiklat dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Menjamin terselenggaranya pembelajaran sesuai dengan kebutuhan perusahaan, meningkatkan mutu pelayanan dalam pembelajaran dan diadakannya

konsultasi system manajemen serta memastikan terlaksananya Good Corporate Governance di PLN Pusdiklat.

b. Bidang Perencanaan

Senior manajer perencanaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan perencanaan dan evaluasi pembelajaran/ corporate, pengelolaan, pembelajaran berbasis digital dan manajemen mutu untuk mewujudkan visi dengan Rencana Jangka Panjang PLN Pusdiklat.

c. Bidang Pengembangan, Konsultasi Sistem dan Kemitraan

Senior manajer pengembangan, konsultasi system dan kemitraan bertanggung jawab dalam pengelolaan aliansi, kerjasama, rantai pasokan pembelajaran, konsultasi system manajemen, penelitian dan pengembangan metode pembelajaran, pengembangan instruktur dan asesor, serta pengembangan pembelajaran pra jabatan dan purna bakti sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan perusahaan untuk memastikan corporate university dapat berjalan secara berkelanjutan.

d. Bidang Pembelajaran Non Teknik

Senior manajer pembelajaran non Teknik memiliki tanggung jawab untuk pengembangan pembelajaran sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan kinerja perusahaan pada bidang kepemimpinan, budaya corporate, dan penunjang corporate.

e. Bidang Pembelajaran Teknik

Senior manajer pembelajaran teknik memiliki tanggung jawab untuk pengembangan pembelajaran sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan perusahaan dengan tujuan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan kinerja perusahaan pada bidang energi primer, pembangkitan, energy baru dan terbarukan, serta proyek.

f. Bidang Keuangan, SDM dan Administrasi

Senior manajer keuangan, SDM dan administrasi bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan Pusdiklat untuk menjamin tersedianya SDM, kelancaran proses administrasi serta menjamin pengelolaan

sumber daya keuangan yang efektif sebagai bagian pencapaian target kinerja unit serta operasional K3LH.

g. Produk dari Pusdiklat PLN Jakarta

Karena Pusdiklat PLN bergerak dibidang jasa, produk dari pusdiklat PLN adalah sebagai berikut;

1) Academy & Learning Unit

Unit pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (akademi) memiliki tanggung jawab atas pengelolaan dan penyelenggaraan pembelajaran yang unggul, khususnya kebutuhan pembelajaran yang menjadi focus dari *learning council* untuk meningkatkan kompetensi peserta pembelajaran dan meningkatkan kinerja unit/ corporate setelah pembelajaran dilaksanakan.

Unit pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (learning unit) bertanggung jawab atas pengelolaan dan penyelenggaraan pembelajaran yang unggul untuk meningkatkan kompetensi peserta pembelajaran dan meningkatkan kinerja/ corporate setelah pembelajaran dilaksanakan.

2) Asesment center

Unit pelaksana assessment center bertanggung jawab atas pengelolaan dan penyelenggaraan assessment dan pemetaan kompetensi pegawai di lingkungan perseroan, dan tersedianya data base hasil assessment pegawai di lingkungan perseroan untuk mendukung manajemen dalam memperoleh SDM yang unggul sesuai dengan visi dan misi perseroan.

3) Unit / Lembaga Sertifikasi

Unit pelaksana sertifikasi bertanggung jawab atas pengelolaan sertifikasi kompetensi pegawai di lingkungan perseroan, pengelolaan tenaga ahli sebagai tim penguji kompetensi dan bekerja sama dengan lembaga sertifikasi terkait dan menjamin system mutu sertifikasi untuk mengoptimalkan target kinerja dan mendukung manajemen dalam memperoleh SDM yang unggul sesuai dengan visi dan misi perseroan.

4) Museum Listrik dan Energi Baru

Unit pelaksana museum listrik dan energy baru, bertanggung jawab memastikan terlaksananya pengumpulan, pelestarian, penelitian, komunikasi,

pameran warisan sejarah dan benda berharga di bidang tenaga listrikan dan energy baru terbarukan, dari aspek sejarah secara umum, sejarah ilmu dasar, pengembangan kegiatan peragaan ilmu pengetahuan dan teknologi secara interaktif serta berbagai aspek pemanfaatan *energy* yang ada kepada berbagai lapisan masyarakat untuk tujuan pendidikan, penelitian, dan hiburan serta mengamankan asset asset yang terkait dengan Unit Pelaksana Museum Listrik Energi Baru.

1.1.5 Visi Misi Kantor Induk Pusdiklat PT. PLN (Persero)

PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta memiliki visi dan misi sebagai berikut;

a. Visi

Diakui sebagai *centre of excellent* dalam mendorong transformasi dan mengembangkan potensi insani (human capital) perusahaan perusahaan.

b. Misi Pusdiklat PT. PLN (Persero)

Mewujudkan nilai dan daya saing bagi perusahaan melalui mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

1.1.6 Lokasi Kantor Induk Pusdiklat PT.PLN (Persero) Jakarta

Lokasi Kantor Induk Pusdiklat PT. PLN (Persero) berada di Jl. RM Harsono No 59, Ragunan, Pasar Minggu, RT. 11/RW.4, Ragunan, Kec. Pasar Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

1.2 Latar Belakang

Berdasarkan putusan MK RI no 111/PUU-XIII/2015, PLN memiliki tanggung jawab penuh dalam bidang kelistrikan nasional. PLN merupakan satu satunya penyalur listrik nasional dari Sabang hingga Merauke (tidak ada pesaing lainnya). Meskipun demikian, PLN dituntut untuk memiliki kualitas sumber daya manusia (SDM) yang profesional sehingga PLN mampu melayani kebutuhan listrik masyarakat Indoensia. PLN harus memberikan pelayanan atau kinerja secara maksimal kepada masyarakat.

Berdasarkan annual report tahunan PLN yang terdapat pada www.pln.co.id data capaian kinerja operasional PT. PLN (Persero) dalam 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1
CAPAIAN KINERJA OPERASIONAL PT. PLN (PERSERO)

Tahun	Penjualan Listrik Nasional	Target	Capaian (%)
2016	216.004 Gwh	241,646 Gwh	89,3 %
2017	223.134 Gwh	241,646 Gwh	92,3 %
2018	234.618 Gwh	241,646 Gwh	97,0 %

Sumber: Data diolah dari annual report tahun 2016- 2018

Dari hasil report tahunan di atas terlihat bahwa dari tahun 2016 sampai dengan 2018 kinerja penjualan PT. PLN (Persero) tidak pernah tercapai, namun selalu terjadi peningkatan dengan rata rata capaian sebesar 92,8 %.

Tercapainya target penjualan nasional di PT. PLN (Persero) tidak terlepas dari peran para karyawan PLN. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang memiliki peran yang penting dalam setiap aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan langkah - langkah manajemen untuk mengelola dan menjaga sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar lebih berkualitas. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan mengelola lingkungan kerja dengan sebaik baiknya, lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Dalam studi manajemen sumber daya manusia, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Siagian (2014 : 124) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor seperti; disiplin kerja, gaji, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan lainnya.

Erry dalam Suwondo dan Sutanto (2015: 135) menyatakan bahwa konsep ruang kerja terbuka adalah salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk membangun atmosfer kerja tanpa batas, seperti yang diterapkan pada kantor Google Indonesia. Ruang kerja dengan pembatas yang sangat minim dan setiap karyawan memiliki ukuran meja yang sama dapat memudahkan karyawan dalam berinteraksi dan karyawan dapat melihat atasan secara langsung. Tersedianya ruang diskusi dan ruang santai memperlihatkan bahwa Google tidak mewajibkan karyawannya untuk bekerja di meja. Ruang diskusi dan ruang santai yang tersedia bertujuan untuk mendukung terciptanya ide ide kreatif dari karyawan dan juga membuat karyawan khususnya karyawan millennials nyaman dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

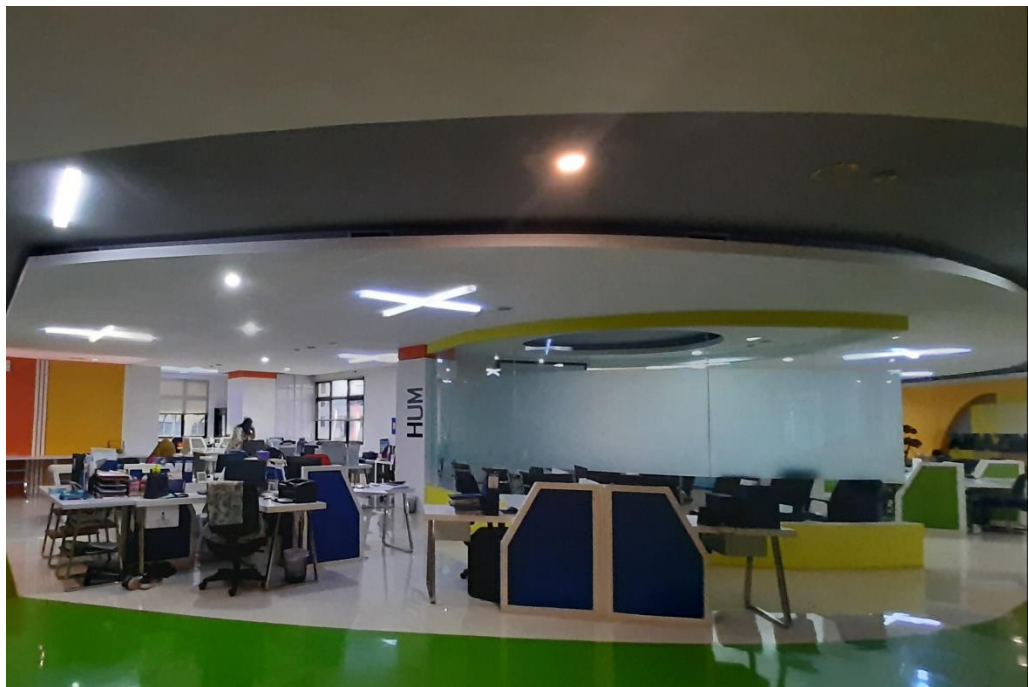
Dari pendapat di atas, salah satu yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan PT. PLN (Persero) telah mencoba menerapkan lingkungan kerja fisik yang menggunakan konsep ruang terbuka untuk memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja di salah satu unitnya, yaitu di unit PLN Pusdiklat Jakarta.

Berdasarkan observasi penulis di PT. PLN (Persero) Kantor Pusat periode 20 Mei 2019 – 5 Juli 2019, penulis melihat adanya perbedaan lingkungan kerja fisik di kantor Pusat PLN dan lingkungan kerja fisik di kantor Pusdiklat PLN. Terlihat perbedaan dari penataan ruang kerja, sirkulasi udara, dekorasi ruangan atau pewarnaan serta fasilitas tambahan lainnya di kantor.

Dari hasil pengamatan penulis terdapat perbedaan antara lingkungan kerja di kantor pusat PT. PLN (Persero) dan lingkungan kerja di kantor Pusdiklat Jakarta PT. PLN (Persero). Dimana ada perbedaan dari tata ruang kerja di kantor pusat PLN dan tata ruang kerja di kantor pusdiklat PLN, yaitu pada meja kerja dan kursi kerja. Kursi kerja kantor pusdiklat PLN terlihat lebih modern dan nyaman daripada kursi kerja dan meja kerja di kantor pusat PLN masih kurang modern. Sirkulasi udara dari ruang kantor pusat PLN dan Pusdiklatpun terlihat berbeda, kantor pusat PLN terlihat sempit. Berbeda dengan kantor pusdiklat PLN yang terlihat luas. Dekorasi ruang kerja di kantor pusat PLN dan Pusdiklat PLN juga terlihat berbeda yaitu lebih banyaknya kalimat positif di ruangan kerja pusdiklat PLN daripada di kantor pusat PLN, serta dalam pemilihan warna

kantor pusdiklat PLN yang lebih cerah dan modern dari pada kantor pusat PLN. Fasilitas tambahan yang disediakan pada kantor pusdiklat PLN juga lebih banyak daripada kantor pusat PLN. Fasilitas tambahan di dalam kantor pusdiklat PLN berupa ruang karaoke, GOR olahraga, Corpu Lounge, discussion room dan perpustakaan. Sedangkan fasilitas tambahan di dalam kantor pusat PLN berupa ruang meeting dan Gym room. Selebihnya, gambar terlampir pada lampiran.

Kantor Pusdiklat PLN mengusung konsep ruang terbuka yang nyaman bagi karyawan terutama karyawan millennials. Sedangkan kantor pusat PLN belum menerapkan konsep ini. Konsep tata ruang kerja terbuka menurut Asnar (2013 : 1491) adalah ruang kerja yang begitu luas, ditempati oleh beberapa pegawai untuk bekerja sama disuatu ruangan kerja tanpa dipisah oleh penyekat atau pembatas yang permanen.



Gambar 1.3 Ruang Kerja Kantor Pusdiklat PT. PLN (Persero) Jakarta

Terlihat pada gambar 1.3 adalah ruang kerja kantor Pusdiklat PT. PLN (Persero) Jakarta dan pada gambar 1.4 dibawah ini adalah ruang kerja kantor Pusat PT. PLN (Persero) Jakarta.



Gambar 1.4 Ruang Kerja Kantor Pusat PT. PLN (Persero) Jakarta

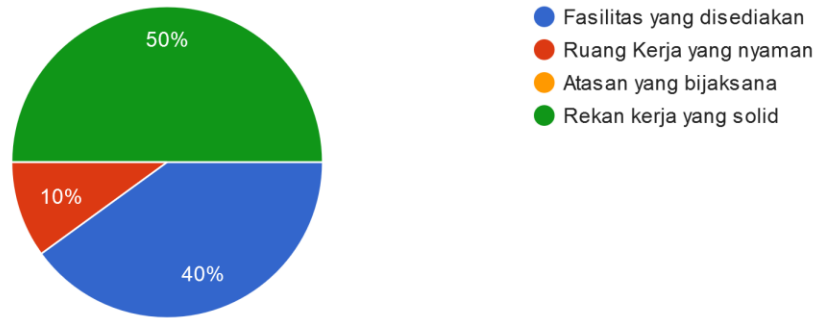
Dari hasil wawancara penulis dengan Sekretaris Divisi Talenta Kantor Pusat PLN mengatakan bahwa dibutuhkan pertimbangan dan kajian lebih lanjut seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, agar perusahaan dapat lebih efektif dan efisien dalam melakukan perubahan lingkungan kerja fisik di kantor pusat PT. PLN (Persero).

Penulis juga mewawancarai salah satu karyawan Pusdiklat yang sudah bekerja di kantor Pusdiklat PLN sejak lingkungan kerja Pusdiklat PLN belum dilakukan perubahan hingga dilakukan perubahan, yaitu Bapak Erwin selaku manager sub bidang di kantor Pusdiklat PLN mengatakan bahwa adanya perubahan yang positif setelah adanya perbaikan lingkungan kerja. Karyawan lebih memilih mengerjakan seluruh tugas yang mereka miliki di dalam kantor dengan memanfaatkan fasilitas – fasilitas yang ada di kantor. Karyawan pun dapat menggunakan fasilitas yang ada di kantor saat mereka sedang merasa jenuh.

Sebagai pelengkap data data yang telah disajikan diatas, penulis juga telah melakukan pra kuesioner terhadap 10 karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat dengan hasil sebagai berikut

Yang membuat saya senang bekerja di PLN Pusdiklat adalah

10 tanggapan



.Gambar 1.5 Hasil Pra Kuesioner

Sumber: data olahan penulis

Dari hasil pra survei yang dilakukan penulis tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat dapat dilihat bahwa 50% karyawan merasa rekan kerja yang solid membuatnya lebih nyaman bekerja di kantor Pusdiklat PLN, 10% merasa ruang kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja di kantor Pusdiklat PLN dan 40% merasa fasilitas kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja di kantor Pusdiklat PLN. Rekan kerja yang solid termasuk kedalam lingkungan kerja Non- Fisik sedangkan Ruang kerja dan Fasilitas termasuk ke dalam lingkungan kerja Fisik.

Dari hasil pra kuesioner di atas dapat terlihat juga bahwa atasan yang bijaksana tidak dipilih oleh responden, yang berarti karyawan pusdiklat PLN tidak merasa bahwa atasan yang bijaksana dapat meningkatkan kinerja mereka.

Lebih lanjut peneliti menggali persepsi lebih dalam terkait faktor-faktor dari lingkungan kerja fisik dan non fisik.

TABEL 1.2

HASIL PRA KUESIONER

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Total Score	%	Score Ideal
1	Lingkungan kerja fisik di kantor PLN Pusdiklat sangat menyenangkan bagi saya	0	6	4	0	0	36	72 %	100
2	Saya nyaman bekerja di kantor PLN Pusdiklat	1	6	3	0	0	38	76%	100
3	Lingkungan kerja fisik kantor PLN Pusdiklat sudah memenuhi keinginan kantor ala generasi millennials	0	4	4	2	0	32	64%	100
4	Karyawan dalam kantor PLN Pusdiklat saling suport satu sama lain	0	6	4	0	0	36	72%	100
5	Setelah lingkungan kerja fisik lebih	4	6	0	0	0	44	88%	100

	nyaman, saya dapat menyelesaikan tugas tugas saya dengan baik								
6	Setelah lingkungan kerja fisik lebih nyaman, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	3	7	0	0	0	43	86%	100
7	Seberapa penting fasilitas yang ada di kantor Pusdiklat PLN terhadap kinerja anda	4	6	0	0	0	44	88%	100
8	Lingkungan kerja fisik di kantor Pusdiklat PLN meningkatkan hasil kinerja saya	1	7	2	0	0	39	78%	100
	Total Rata Rata							78%	100

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2019)

Jadi dapat di lihat bahwa karyawan sangat setuju dan setuju bahwa lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, akan tetapi dengan adanya karyawan yang masih merasa cukup setuju dan merasa tidak setuju jika lingkungan kerja fisik yang ada di kantor Pusdiklat PLN dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusdiklat PLN, hal ini harus dikaji kembali agar penulis dapat memberi masukan yang lebih efektif dan efisien kepada PT. PLN (Persero) dalam melakukan perubahan

lingkungan kerja di kantor PLN unit lainnya terutama pada kantor pusat PT. PLN (Persero).

Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu staf karyawan di PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta, beliau menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik di kantor pusdiklat sangat mendorong untuk maju. Dimana adanya komunikasi yang baik antar karyawan, dukungan dari rekan kerja (atasan maupun bawahan) untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan kesempatan untuk mutasi ke daerah asal. Lingkungan kerja non fisik di kantor pusdiklat sangat nyaman dan tidak ada tekanan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang terjadi diantaranya:

- a. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta?
- b. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta?
- c. Bagaimana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui dan menganalisis kondisi Lingkungan Kerja pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta
- b. Mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta

1.5 Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis

Penelitian diharapkan dapat memperkaya dan memberikan informasi informasi terbaru mengenai lingkungan kerja maupun mengenai kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai kajian atau referensi penelitian sejenis. Serta hasil yang terungkap pada penelitian ini dapat menjadi bahan peneliti selanjutnya.

b. Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kantor PT. PLN (Persero) terutama kantor pusat PT. PLN (Persero) dalam mengambil keputusan untuk mengubah lingkungan kerja yang jauh lebih nyaman bagi karyawan millennials PLN.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2019 hingga Desember 2019. Objek penelitiannya di kantor PT. PLN (Persero) Pusdiklat Jakarta. Berlokasi di Jl. RM. Harsono No. 59, Ragunan, Pasar Minggu, RT.11/RW.4, Ragunan, Kec. Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

1.7 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan objek studi, latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan kajian pustaka, landasan teori yang berhubungan dengan topik pembahasan yaitu tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan serta analisis permasalahan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang jenis penelitian yang digunakan, operasional variabel serta skala pengukuran, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdapat pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan akan dijelaskan tentang pembahasan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis data dalam kaitannya dengan jawaban terhadap pertanyaan penelitian dan saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian.