

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat

PT Haleyora Power (HP) didirikan khusus untuk memenuhi kebutuhan listrik di areal tambang PT Antam yang dibuka di daerah Halmahera, Maluku. Sebagai antisipasi maka PT PLN membentuk anak perusahaan yaitu PT Haleyora Power yang didirikan dan mengoperasikan pembangkit listrik 300 MW. Dimana 100% hasil produksi listrik tersebut dimaksudkan untuk melayani operasional tambang PT Antam dan proses pengolahan di smelternya.

Untuk mengantisipasi dinamika perubahan bisnis yang dihadapi PLN, maka Haleyora Power dijadikan arahan untuk mengelola bisnis penjualan tenaga listrik (ritel), yang dimana menjadi kompetitif melalui pengembangan penyediaan tenaga listrik dengan layanan dan tarif khusus, sehingga dapat menekan subsidi.

Sebagai tahap awal, Direksi PLN telah melakukan kerjasama dengan PT Pelindo II untuk menyalurkan dan menjual listrik kepada tenants di kawasan milik Pelindo II dengan skema penjualan listrik secara bulk dan tarif premium kepada perusahaan patungan yang dibentuk oleh Pelindo II dengan HP sebagai wakil dari PLN. Perjanjian pendirian perusahaan No. 001/041/HP/2012 telah ditandatangani pada 4 Oktober 2012.

Perusahaan patungan ini selanjutnya menyalurkan listrik kepada tenants dengan tarif “*business to business*” (B2B). Selain bisnis tersebut, HP juga ditugaskan untuk mendukung layanan operasi dan pemeliharaan bidang transmisi dan distribusi tenaga listrik, bekerja sama dengan unit-unit PLN Wilayah melalui Keputusan Direksi No. 459.K/DIR/2012 tertanggal 14 September 2012, tentang Pengamanan Layanan Operasi dan Pemeliharaan Transmisi dan Distribusi Ketenagalistrikan.

1.1.2 Visi dan Misi PT Haleyora Power

Visi dan Misi PT Haleyora Power ditetapkan manajemen perusahaan sebagai berikut:

a. Visi PT Haleyora Power

Visi Haleyora Power adalah “*Global Electricity Network Service Solution (GENSS)*.” Global Di antara perusahaan sejenis secara kapabilitas perusahaan mampu menjadi pemimpin di Indonesia dan Asia Tenggara.

Electricity Network Service Solution Perusahaan mampu sebagai penyedia solusi dalam system ketenagalistrikan dan bidang lainnya, dalam hal ini perusahaan bergerak di bidang *Distribution, Transmission, sales and service* yang berperan sebagai *Managing Assets, Operating Assets and Assets Services*.

b. Misi PT Haleyora Power

- 1) *Collaborating to realize SOLID*, perusahaan berkolaborasi dalam mewujudkan Misi Portofolio PLN Group yaitu SOLID (*Securing of Business Sustainability, Optimizing Cost Efficiency, Leading Industry Capabilities, Increasing Profit Contribution, Developing New Edge*).
- 2) *Agile in obtaining new opportunities and challenges*, perusahaan dituntut untuk dapat bergerak lincah untuk mendapatkan peluang dan menghadapi tantangan yang ada baik di *captive market* maupun *non captive market*.
- 3) *Responsive in providing the best service to customers*, perusahaan selalu responsif dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dan menjadikan pelanggan sebagai orientasi utama.
- 4) *Engage stakeholders to increase the value of the company*, perusahaan melibatkan seluruh pemangku kepentingan untuk meningkatkan nilai – nilai yang ada pada perusahaan.

1.1.3 Tata Nilai PT Haleyora Power

Tata Nilai Haleyora Power yaitu “Haleyora Power Terbaik” sebagai penunjang visi dan misi, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Prinsip (*Belief*)

Tumbuh Berkembang dengan Integritas dan Keunggulan (Terbaik).

b. Pikiran (*Value*)

Sinergi : Bekerja sama dengan produktif dengan seluruh pihak terkait dilandasi sikap saling menghargai, dan menghormati.

Profesionalisme : Cerdas, tuntas, antusias dan akurat dalam melihat aspek bisnis untuk memberikan nilai tambah bagi Perusahaan dalam mencapai kinerja terbaik secara efektif dan efisien

Berkomitmen pada Pelanggan : Komitmen memberikan pengalaman terbaik (dari sisi produk, layanan, dan tarif) bagi pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal.

c. Perilaku (*Behaviour*)

- 1). Satu ucapan dan tindakan: Senantiasa menunjukkan perilaku konsisten antara ucapan dan tindakan, disiplin, dan memenuhi komitmen.
 - 2). Satu arah dan tujuan: Senantiasa mengacu pada arah dan tujuan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
 - 3). Satu arah dan tujuan: Senantiasa mengacu pada arah dan tujuan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- d. Maju :
- 1) Belajar dan berkembang: Menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan keahlian dan potensi dirinya serta orang lain.
 - 2) Gigih dan gesit: Menunjukkan semangat kerja yang tinggi, cepat beradaptasi, proaktif, memberikan respon yang cepat dan tepat, serta pantang menyerah.
 - 3) Kreatif dan inovatif: Mampu menghasilkan ide-ide/gagasan baru, cara baru, dan berani mengambil terobosan & inovatif serta menjadi pelopor dalam aplikasinya untuk keberlangsungan Perusahaan.
- e. Handal :
- 1) Jujur dan berani: Dapat dipercaya dan berani mengambil risiko demi tercapainya tujuan Perusahaan.
 - 2) Peduli & Kompeten: Memiliki kepekaan dan kecakapan untuk menjadi pelopor dalam mengubah lingkungan dan kondisi perusahaan ke arah yang lebih baik.
 - 3) Berwawasan sosial dan bisnis: Memahami cara-cara menempatkan diri dan mengambil tindakan yang tepat dalam lingkungan sosial dan berorientasi keberlanjutan bisnis perusahaan.

1.1.4 Moto PT Haleyora Power

Moto PT Haleyora adalah sebagai berikut:

- a. **Safety** : perusahaan memastikan tercapainya *Zero Accident* dalam seluruh lingkup pekerjaan.
- b. **Integrity** : perusahaan memastikan integritas/kejujuran setiap Tenaga Kerja dan Organ Perusahaan melakukan kegiatan yang mengedepankan Integritas perilaku, Integritas penyampaian data dan proses bisnis yang senantiasa berdasarkan *Good Corporate Governance* (GCG).
- c. **Quality** : perusahaan memastikan pengelolaan *project* berbasis kepada *Work Service Resource Management* dan menjamin tercapainya kualitas pekerjaan

berdasarkan proses bisnis yang *excellence* berbasis Teknologi Informasi, sehingga perusahaan menjadi *Trend Setter* dan *Quality Setter*.

1.1.5 Logo Perusahaan dan makna PT Haleyora Power

PT Haleyora Power memiliki logo sebagaimana dalam gambar 1.1 di baah ini:



Gambar 1 1 Logo PT Haleyora Power

sumber : <https://www.haleyorapower.co.id/>

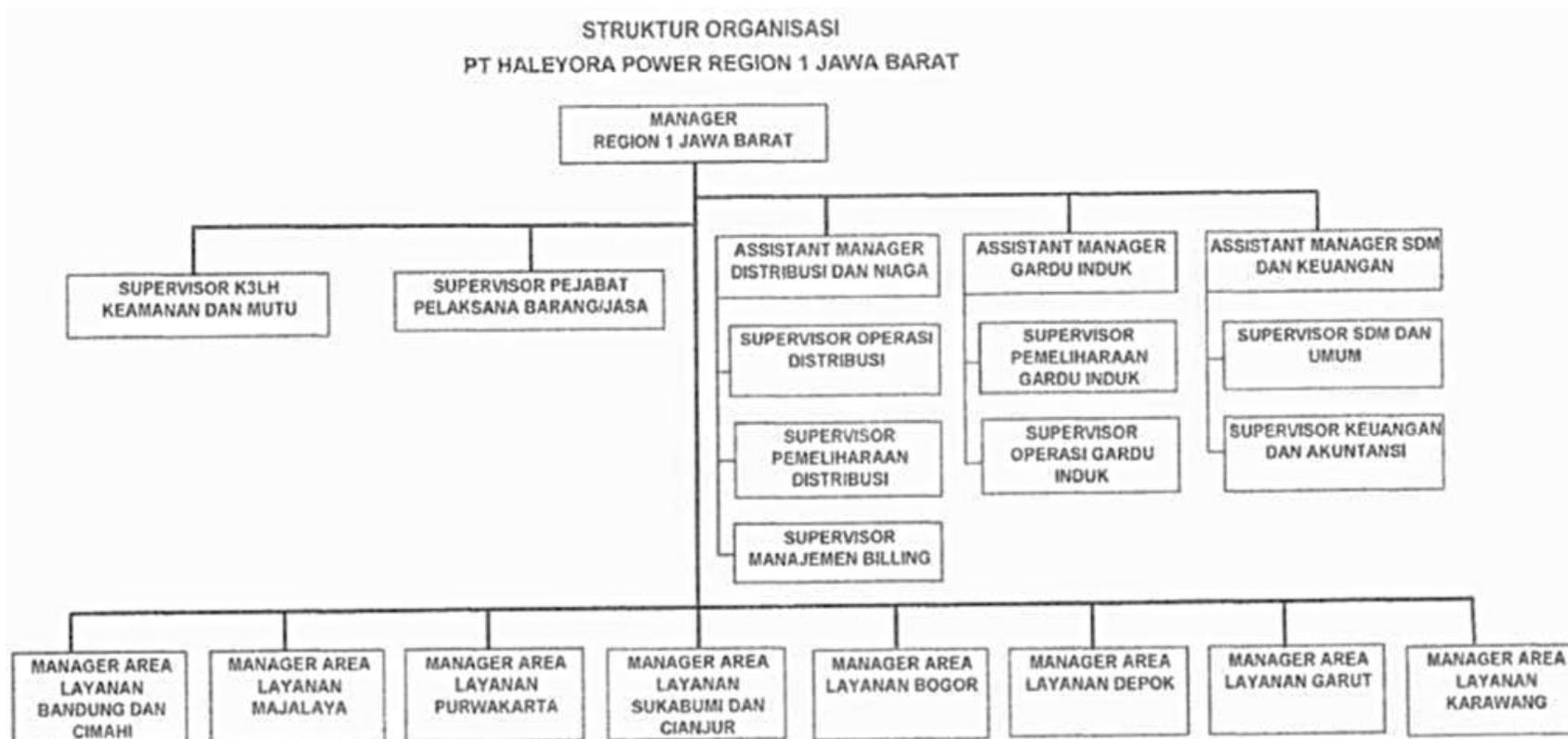
Makna Logo PT Haleyora Power

- a. Filosofi dari logo PT Haleyora Power adalah sebuah bentuk yang sangat unik karena secara keseluruhan menggabungkan antara logogram dengan logotypenya dalam satu komposisi logo yang serata makna, mengambil ide dari putaran turbin yang merupakan *Power* dari *Energy Solution* milik PT. Haleyora Power.
- b. Dimulai dari logogram, siratan berupa tiga garis yang di gabungkan menjadikan sebuah sinergi dalam pelayanan energi listrik (*Electriciy*) yang mengedepankan Kualitas, Keandalan dan *Eco Friendly*. Siratan ini merupakan gabungan dua huruf kapital yaitu E dan S yang merupakan singkatan dari *Energy Solution* yang memang menjadi motto dari Haleyora Power juga berarti perputaran yang selalu bergerak dan terus bergerak secara simultan menuju puncak kemajuan masa depan.
- c. Makna selanjutnya dari siratan E dan S ini adalah suatu keseimbangan dengan alam *Eco Friendly*, *Elegant* dan *Simple* tapi tetap *Safety*.
- d. Warna Biru melambangkan inovasi, teknologi, pertumbuhan, kesungguhan, kepercayaan, kearifan, luas dan harmonis dengan alam.
- e. Warna Jingga yang merupakan perpaduan harmonis antara merah dan kuning melambangkan keberanian, kekuatan, energi, kedinamisan, kehangatan, harapan dan optimism.
- f. Penggunaan Tipografi sederhana yaitu *type font carbel* selain mudah terbaca dan mudah diingat, juga melambangkan kejujuran tanpa meninggalkan citra perusahaan yang kokoh. Bentuk tulisan huruf *italic* melambangkan organisasi

yang modern dan dinamis, maju, berfikiran terbuka, serta menjaga keseimbangan harmonisasi.

1.1.6 Struktur Organisasi PT Haleyora Power

Struktur organisasi yang ditetapkan manajemen PT Haleyora Power adalah sebagai berikut:



Gambar 1 2 Struktur Organisasi PT Haleyora Region 1 Jawa Barat

Sumber : Internal Perusahaan 2020

Deskripsi tugas dan tanggung jawab masing-masing posisi adalah sebagai berikut:

a. Manager Region 1 Jawa Barat

Mengelola dan membina region berdasarkan kewenangan yang diterapkan oleh Direksi.

- 1) Mengelola region sesuai dengan kaidah bisnis dan tata kelola perusahaan yang baik menuju terwujudnya Visi dan Misi Perusahaan.
- 2) Mengkoordinasikan pengendalian operasi dan menjamin pelaksanaannya memenuhi kriteria biaya, mutu dan waktu yang ditetapkan dalam proyek-proyek region.
- 3) Mengkoordinasikan pencapaian kinerja operasional dalam tahapan proses bisnis region.
- 4) Mengidentifikasi potensi bisnis terkait pengelolaan asset, operasional dan pemeliharaan jaringan distribusi.
- 5) Merumuskan program-program efisien dan memonitor pelaksanaannya.
- 6) Mengkoordinasikan strategi pengelolaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH).
- 7) Membina koordinasi antar proyek.
- 8) Membimbing seluruh anggota region memahami dan menerapkan nilai-nilai perusahaan.
- 9) Mengambil keputusan dalam koridor kegiatan operasional sesuai dengan kebijakan direksi.
- 10) Membina dan mengembangkan potensi SDM pada lingkup region.
- 11) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun teamwork terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan direksi.

b. Asisten Manager Distribusi dan Niaga

Bertanggung jawab untuk memastikan perencanaan pengelolaan dan pengawasan kegiatan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi dan niaga yang andal, efektif dan efisien berbasis aspek Keselamatan, Kesehatan, Kerja, dan Lingkungan (K3L).

- 1) Merencanakan dan menyusun program bagian distribusi dan niaga sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan rencana kerja dan anggaran.
- 2) Memastikan pengelolaan dan pengawasan kegiatan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi dan niaga yang andal, efektif, dan efisien berbasis aspek Keselamatan, Kesehatan, Kerja, dan Lingkungan (K3L) sesuai target kinerja unit.
- 3) Memastikan ketersediaan dan pengamanan asset yang menjadi kewenangannya.

- 4) Memastikan target kinerja yang menjadi tugasnya tercapai dengan mutu dan waktu sesuai peraturan yang berlaku.
- 5) Memastikan pelaksanaan standard operating procedure (SOP) yang berlaku dan berintegritas dan berpedoman pada kesehatan dan keselamatan kerja.
- 6) Memastikan terlaksananya peraturan dan budaya perusahaan.
- 7) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada lingkungannya.

c. Asisten Manager Gardu Induk

Bertanggung jawab untuk memastikan perencanaan, pengelolaan dan pengawasan kegiatan operasi dan pemeliharaan gardu induk yang andal, efektif dan efisien berbasis aspek Keselamatan, Kesehatan, Kerja, dan Lingkungan (K3L) sesuai target kinerja unit.

- 1) Merencanakan dan menyusun program bagian gardu induk sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan rencana kerja dan anggaran.
- 2) Memastikan pengelolaan dan pengawasan kegiatan operasi dan pemeliharaan gardu induk yang andal, efektif dan efisien berbasis aspek Keselamatan, Kesehatan, Kerja, dan Lingkungan (K3L) sesuai target kinerja unit.
- 3) Memastikan ketersediaan dan pengamanan asset yang menjadi kewenangannya.
- 4) Memastikan target kinerja yang menjadi tugasnya tercapai dengan mutu dan waktu sesuai peraturan yang berlaku.
- 5) Memastikan pelaksanaan standard operating procedure (SOP) yang berlaku dan berintegritas dan berpedoman pada kesehatan dan keselamatan kerja.
- 6) Memastikan terlaksananya peraturan dan budaya perusahaan.
- 7) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada lingkungannya tugasnya.
- 8) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun teamwork terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan direksi / manager region.

d. Asisten Manager SDM dan Keuangan

Bertanggung jawab untuk memastikan perencanaan, pengelolaan dan pengawasan SDM dan keuangan yang andal efektif dan efisien sesuai target kinerja unit.

- 1) Merencanakan dan menyusun program bagian SDM dan keuangan sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan rencana kerja dan anggaran.
- 2) Memastikan pengelolaan dan pengawasan kegiatan SDM. Kesektariatan dan keuangan yang andal, efektif dan efisien sesuai target kinerja unit.
- 3) Memastikan ketersediaan dan pengamanan asset yang menjadi kewenangannya.

- 4) Memastikan target kinerja yang menjadi tugasnya tercapai dengan mutu dan waktu sesuai peraturan yang berlaku.
- 5) Memastikan pelaksanaan standard operating procedure (SOP) yang berlaku dan berintegritas dan berpedoman pada kesehatan dan keselamatan kerja.
- 6) Memastikan terlaksananya peraturan dan budaya perusahaan.
- 7) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada lingkungannya tugasnya.
- 8) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun teamwork terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan direksi / manager region.
- 9) Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya dan pengembangan SDM.

e. Supervisor K3LH, Keamanan dan Mutu

Bertanggung jawab untuk memastikan perencanaan, pengelolaan dan pengawasan K3LH. Keamanan dan mutu yang andal, efektif dan efisien sesuai target kinerja unit.

- 1) Merencanakan dan menyusun program seksi K3LH. Keamanan dan mutu sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan rencana kerja dan anggaran.
- 2) Menerapkan, mendokumentasikan, memelihara dan mengevaluasi pelaksanaan K3LH. Keamanan dan mutu dalam proses bisnis dan menjamin pelaksanaan memenuhi kriteria zero accident.
- 3) Memastikan pengelolaan dan pengawasan K3LH.
- 4) Memastikan ketersediaan dan pengamanan asset yang menjadi kewenangannya.
- 5) Memastikan pelaksanaan standard operating procedure (SOP) yang berlaku dan berintegritas dan berpedoman pada kesehatan dan keselamatan kerja.
- 6) Memastikan terlaksananya peraturan dan budaya perusahaan.
- 7) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada lingkungannya tugasnya.
- 8) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun teamwork terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan direksi / manager region.
- 9) Melaporkan kepada manager region akan kinerja dan sistem manajemen K3LH untuk peningkatannya.

f. Supervisor Pejabat Pelaksana Barang atau Jasa

Bertanggung jawab untuk memastikan perencanaan, pengelolaan dan pengawasan pelaksana barang atau jasa yang andal, efektif dan efisien sesuai dengan target.

- 1) Merencanakan dan menyusun program seksi pelaksana barang atau jasa sebagai pedoman kerja dan bahan untuk penyusunan rencana kerja dan anggaran.

- 2) Menerapkan peraturan, mendokumentasikan dan mengevaluasi kegiatan pada pelaksana barang atau jasa.
- 3) Memastikan pengelolaan seksi pelaksana barang/jasa yang andal, efektif dan efisien sesuai dengan kinerja unit.
- 4) Memastikan ketersediaan dan pengamanan asset yang menjadi kewenangannya.
- 5) Memastikan pelaksanaan standard operating procedure (SOP) yang berlaku dan berintegritas dan berpedoman pada kesehatan dan keselamatan kerja.
- 6) Memastikan terlaksananya peraturan dan budaya perusahaan.
- 7) Membina dan mengembangkan kompetensi SDM pada lingkungannya tugasnya.
- 8) Melaksanakan penugasan khusus baik personal maupun teamwork terkait dengan bidangnya sesuai dengan keputusan direksi / manager region.
- 9) Memastikan implementasi pengadaan barang/jasa di region sesuai dengan kontrak kerja yang telah ditetapkan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi dituntut untuk bisa memaksimalkan sumber daya manusia serta bagaimana sumber energi manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari aspek karyawan yang diharapkan bisa berprestasi sebaik mungkin demi menggapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan ialah asset utama organisasi serta memiliki kedudukan yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, serta pengendali kegiatan organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan membutuhkan kepemimpinan untuk bekerja lebih giat. Melihat berartinya karyawan dalam organisasi, hingga karyawan dibutuhkan atensi lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan kepemimpinan kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih aktif didalam melakukan pekerjaannya. Kebalikannya dengan kepemimpinan kerja yang rendah karyawan tidak memiliki semangat bekerja, gampang menyerah, serta kesulitan dalam menuntaskan pekerjaannya.

Keahlian karyawan tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2017: 286) menyatakan bahwa kinerja mencakup tindakan - tindakan serta sikap yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan tersebut ialah salah satu modal untuk industri dalam mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah perihal yang pantas untuk dicermati oleh pemimpin industri. Oleh karena itu kinerja dari para karyawan wajib mendapatkan atensi dari para pimpinan

perusahaan, sebab menyusutnya kinerja karyawan hendak mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Haleyora Power Region 1 Bandung, masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai target yang maksimal dalam organisasi. Kondisi yang masih belum ideal yang ada di PT. Haleyora Power Region 1 Bandung, ialah jumlah karyawan yang kurang, pendanaan untuk sarana dan prasarana. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang maksimal antara lain disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga membuat pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan dengan yang sudah direncanakan. Berikut kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat tahun 2020:

TABEL 1.1
KINERJA PT HALEYORA POWER REGION 1 JAWA BARAT
PERIODE 2020

No.	Bulan	Target	Realisasi	Pencapaian
1	Januari	91,00	85,15	93,57 %
2	Februari	91,00	81,20	89,23%
3	Maret	91,00	74,64	82,02%
4	April	91,00	85,65	94,12%
5	Mei	91,00	79,96	87,86%
6	Juni	95,00	89,00	93,68%
7	Juli	91,00	89,23	98,05%
8	Agustus	95,00	94,97	99,96%
9	September	91,00	90,15	99,06%
10	Oktober	91,00	90,69	99,65%
11	November	91,00	88,08	96,79%

Sumber : Internal Perusahaan 2020

Dari Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat mengalami kegagalan dalam pencapaian target kinerja karyawan pada periode bulan Januari 2020 sampai dengan bulan November 2020 dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berdasarkan target pekerjaan dan hasil kerja karyawan belum baik, karena tidak ada hasil kerja karyawan yang mencapai target perusahaan. Terlihat juga bahwa terjadi fluktuasi pencapaian hasil kinerja karyawan dari bulan Januari sampai

dengan bulan November 2020. Hal ini menandakan adanya ketidakstabilan pada kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.

Menurut Sedarmayanti (2017: 280) masalah kinerja organisasi dapat disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi empat penyebab utama masalah-masalah kinerja berikut.

- a. Pengetahuan atau keterampilan. Karyawan tidak tahu bagaimana melakukan tugas dengan benar, kurang keterampilan, pengetahuan atau kemampuan.
- b. Lingkungan. Masalah tidak ada hubungannya dengan karyawan, tetapi disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja, proses yang buruk, ergonomi, dll.
- c. Sumberdaya. Kekurangan sumber daya atau teknologi.
- d. Motivasi. Para karyawan tahu bagaimana melakukannya, tetapi mereka tidak melakukannya dengan baik.

Manusia dapat melakukan aktivitas dengan baik dan memperoleh hasil yang optimal, jika manusia dapat melakukan aktivitas dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman maka kondisi lingkungan dianggap baik atau sesuai. Dalam jangka panjang, konsekuensi dari lingkungan kerja yang tidak cocok terlihat jelas.

Jika lingkungan kerja dapat menciptakan suasana yang nyaman dan tetap tenang, maka akan membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif yang dapat meningkatkan efek kerja dengan lebih baik, karena pekerjaan mereka tidak terganggu. Di sisi lain, jika lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan suasana kerja menjadi terganggu, yang akan mempengaruhi pekerjaannya. (Kasmir, 2016: 192).

Berikut adalah fasilitas fisik yang dimiliki PT Haleyora Region I Jawa Barat dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

TABEL 1.2
FASILITAS FISIK
PT HALEYORA POWER REGION 1 JAWA BARAT

No	Nama Fasilitas	Kondisi	Keterangan
1.	Mushola	Baik	Sudah baik dan layak dipakai
2.	Ruang Rapat	Baik	Sudah baik dan layak dipakai
3.	Ruang Kerja	Cukup baik	Perlu di renovasi
4.	Kantin	Tidak tersedia	Perlu dibangun
5.	Parkir	Kurang baik	Perlu di renovasi untuk diperluas

6.	Toilet dan Kamar Mandi	Cukup baik	Perlu perawatan yang baik
7.	Fasilitas AC	Baik	Sudah baik dan layak dipakai
8.	Fasilitas Komputer	Cukup baik	Perlu diperbaharui dan ditambahkan
9.	Ruang Istirahat	Tidak tersedia	Perlu dibangun
10.	Pencahayaan Lampu dan Ventilator	Cukup baik	Perlu ditambahkan ventilator

Sumber: Internal Perusahaan (2020)

Dilihat dari tabel 1.2 untuk fasilitas fisik PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat untuk fasilitas Mushola dan ruang rapat sudah baik dan layak dipakai untuk kebutuhan karyawan, untuk fasilitas ruang kerja dan toilet yang ada diperusahaan dalam kondisi cukup baik yang artinya untuk ruang kerja perlu adanya renovasi dan penambahan fasilitas agar karyawan merasa nyaman saat bekerja, sedangkan untuk fasilitas toilet perlu perawatan yang lebih baik lagi karena kondisi toilet yang kotor. Untuk fasilitas parkir yang ada termasuk kedalam kategori yang kurang luas sehingga perlu adanya renovasi untuk perluasan tempat parkir. Untuk fasilitas kantin PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat tidak tersedia sehingga membuat karyawan kesusahan untuk mencari makan siang maupun makan pagi. Untuk fasilitas AC pada perusahaan dalam kondisi baik dimana AC ruangan berfungsi dan layak untuk dipakai. Untuk fasilitas komputer dalam kondisi cukup baik karena fasilitas komputer yang ada diperusahaan kurang dari yang dibutuhkan. Untuk ruang istirahat PT haleyora Power Region 1 Jawa Barat tidak tersedia sehingga perlu dibangun untuk kenyamanan karyawan. Dan yang terakhir untuk fasilitas pencahayaan dan ventilator di perusahaan termasuk kedalam kategori cukup baik, dimana ventilator yang ada perlu adanya penambahan.

Tidak hanya lingkungan kerja pada PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat, kepemimpinan pada perusahaan tersebut juga sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan maka dari itu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja serta kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat, peneliti melakukan kegiatan pra survey dengan melibatkan 18 karyawan pada hari Sabtu, 28 November 2020. Dimana pada kuesioner yang dibagikan menggunakan skala 1-5 (1: Sangat Tidak Setuju, 2: Tidak Setuju, 3: Cukup Setuju; 4: Setuju, 5: Sangat Setuju) yang dapat dipilih oleh responden yaitu karyawan PT Haleyora Power

Region 1 Jawa Barat. Berikut adalah hasil prakuesioner Kinerja terhadap karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat :

TABEL 1.3
PRA KUESIONER KEPEMIMPINAN
PADA PT HALEYORA POWER REGION 1 JAWA BARAT

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Hasil
		1	2	3	4	5	
1	Atasan saya memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan informasi dan pendapat	0	0	0	11	7	79%
2	Atasan saya memberikan pengarahan dan instruksi yang jelas	0	0	1	11	6	77%
3	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0	0	1	10	7	78%

Sumber : Data Hasil Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan table 1.3 hasil kuesioner pra-survey variabel kepemimpinan pada PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat menunjukkan bahwa kepemimpinan pada PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat memiliki predikat “baik”. Pernyataan pertama bahwa atasan memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan informasi dan pendapat memiliki nilai 79% yang berpredikat “baik”, artinya atasan sudah baik dalam memberikan saran dalam pemecahan masalah serta informasi dan pendapatnya, pernyataan kedua tentang atasan memberikan pengarahan dan instruksi yang jelas memiliki nilai 77% yang berarti mempunyai predikat “cukup” dan untuk pernyataan ketiga komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai 78% dan berpredikat “baik”, sepuluh responden setuju bahwa komunikasi karyawan dan pimpinan harus terjalin dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil pra survey pada table 1.3 bahwa kepemimpinan pada PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat dalam kategori baik yang mempengaruhi kinerja dalam mencapai suatu tujuan strategis organisasi atau perusahaan.

Untuk Mengetahui Bagaimana Lingkungan Kerja pada perusahaan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

TABEL 1.4
HASIL KUESIONER PRA-SURVEY MENGENAI LINGKUNGAN KERJA
PADA PT HALEYORA POWEWR REGION 1 JAWA BARAT

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Hasil
		1	2	3	4	5	
1	Saya bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman dan bersih cukup adil dan layak	0	0	3	10	5	74%
2	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai	0	0	7	8	3	68%
3	Hubungan saya dengan rekan kerja saya berjalan dengan baik	0	0	2	9	7	77%

Sumber : Data Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan table 1.4 di atas hasil prakuesioner lingkungan kerja pada PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat memiliki predikat “cukup baik”. Pada pernyataan pertama karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman, dan bersih cukup adil dan layak memiliki nilai 74% yang berpredikat “baik”, artinya lingkungan perusahaan sudah termasuk nyaman, aman dan bersih serta adil dan layak sudah memenuhi standar dan pernyataan kedua fasilitas yang disediakan perusahaan lengkap dan layak dipakai memiliki nilai 68% yang memiliki predikat “cukup baik” dimana kebutuhan perlengkapan dan layak pakai sudah cukup untuk memenuhi standar akan tetapi masih kurang untuk memenuhi kebutuhan perlengkapan dan layak pakainya. Pernyataan ketiga yaitu hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik memiliki predikat “baik” dengan nilai 77%, sembilan responden setuju bahwa hubungan dengan rekan kerja yang berjalan dengan baik akan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan akan memengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari table dibawah ini:

TABEL 1.5
HASIL PRA KUESIONER KINERJA KARYAWAN
PADA PT HALEYORA POWER REGION 1 JAWA BARAT

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Hasil
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	0	0	7	7	4	69%
2	Saya selalu datang tepat waktu saat bekerja.	0	0	11	5	2	63%
3	Saya selalu patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	1	9	5	3	64%

Sumber : Data Hasil Olahan Penulis (2020)

Berdasarkan table 1.5 hasil kuesioner pra-survey variabel kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat menunjukkan bahwa kinerja pada PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat memiliki predikat “cukup baik”. Pernyataan pertama bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti memiliki nilai 69% yang berpredikat “cukup baik”, artinya masih ada karyawan yang belum menyelesaikan tugasnya dengan teliti yang mana indikator tersebut termasuk terhadap dimensi target dalam kinerja, pernyataan kedua tentang karyawan selalu datang tepat waktu saat bekerja memiliki nilai 63% yang berarti mempunyai predikat “cukup baik” dan untuk pernyataan ketiga karyawan selalu patuh terhadap tata tertib dan aturan perusahaan memiliki nilai 64% dan berpredikat “cukup baik”, sembilan responden cukup setuju bahwa karyawan patuh terhadap aturan yang ditentukan oleh perusahaan pernyataan berikut termasuk kepada dimensi taat asas yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut Hamali (2016: 98), kinerja adalah hasil kerja, dan pekerjaan erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan perekonomian. Dapat dilihat dari hasil pra survey pada table 1.5 bahwa kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat belum mencapai kategori sangat baik dapat dilihat dari variable karyawan selalu datang tepat waktu saat bekerja dan Hamari berkeyakinan bahwa kinerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, jika perusahaan tidak mencapai kategori sangat

baik maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja organisasi atau tujuan strategis perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor SDM dan Umum diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 1.6
HASIL WAWANCARA

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana dengan kepemimpinan di PT Haleyora Power Region I Jawa Barat untuk meningkatkan kinerja karyawan, apakah ada yang perlu ditingkatkan	Kepemimpinan pada PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat sudah baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi manajemen mengharapkan kinerja perusahaan kedepannya jauh lebih baik lagi.
2	Bagaimana dengan lingkungan kerja di PT Haleyora Power Region I Jawa Barat apakah sudah memadai dan apakah ada yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan	Lingkungan kerja perusahaan termasuk dalam kategori kurang baik untuk mendukung kinerja, dikarenakan ada beberapa fasilitas seperti tempat parkir yang kecil, tidak adanya kantin di perusahaan yang membuat karyawan kesulitan untuk mencari makan.
3	Bagaimana dengan kinerja karyawan periode tahun 2020 sebelumnya, apakah sudah memuaskan manajemen	Kinerja karyawan pada PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat untuk periode tahun 2020 masih belum mencapai target dan diperlukan berbagai perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk diantaranya lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Sumber: Internal Perusahaan (2020)

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki keterikatan terhadap kinerja karyawan sehingga menimbulkan dampak terhadap perusahaan. Maka sesuai dengan pemaparan di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang menurut pemaparan diatas karyawan tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas perusahaan. Dari pemaparan di atas penulis tertarik untuk menulis tentang **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HALEYORA POWER REGION JAWA BARAT”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

- a. Bagaimana implementasi kepemimpinan menurut karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat ?
- b. Bagaimana kondisi lingkungan kerja menurut karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat ?
- c. Bagaimana kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat ?
- d. Seberapa besar kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana implementasi kepemimpinan menurut karyawan PT. Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kondisi lingkungan kerja menurut karyawan PT. Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi PT Haleyora Power Region 1 Jawa Barat terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.
- b. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik serupa di masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penulisan skripsi ini maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik kegunaan akademis maupun praktis, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang kajian pustaka yaitu landasan teori yang relevan dengan topik pembahasan yang dijadikan landasan dalam pembahasan dan analisis dalam penelitian. Didalamnya juga memaparkan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis awal yang dibuat peneliti dalam hipotesis ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang digunakan. Cakupan pada bab ini meliputi jenis penelitian, jenis data, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Bandung.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan.