

## **BAB.I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari organisasi karena bisa dikatakan adalah pelaksana utama manajemen dan kegiatan bisnis di dalam perusahaan dan juga merupakan investasi berharga yang dimiliki pada setiap perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Wiranda et., al. (2015:10) Ini menegaskan bahwa manajemen (SDM) dapat dicirikan sebagai ilmu dan inovasi mengawasi koneksi bisnis dan pekerjaan untuk benar-benar mencapai tujuan organisasi, perwakilan, dan masyarakat.

PT. Persero (PLN) Distribusi Jawa Timur bertanggung jawab untuk mendistribusikan jaringan listrik di seluruh Jawa Timur dari ujung barat hingga ujung timur Provinsi Jawa Timur. Sistem manajemen operasi yang efisien dan efektif diperlukan dalam memberikan pelayanan terbaik dan dalam hal pendistribusian tenaga listrik ke seluruh gardu induk yang tersebar di seluruh Jawa Timur. Kebutuhan penggunaan tenaga listrik tidak hanya mencakup kebutuhan kuantitas dan kontinuitas, tetapi juga kebutuhan akan kualitas pelayanan. Salah satu awal berdirinya PT. PLN (Persero) Jawa Timur adalah memenuhi kebutuhan tersebut serta melakukan perbaikan sarana sistem pengatur jaringan distribusi tenaga listrik dilaksanakan oleh suatu unit organisasi area di lingkungan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur yaitu Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Jawa Timur Bagian Operasi Sistem. PLN UP2D Jawa Timur berkantor di Jalan Embong Wungu No.4 Surabaya, merupakan wadah untuk mengamati dan mengelola latihan kerangka diseminasi yang diselesaikan tanpa henti, progresif, cepat dan tepat untuk menjamin terselenggaranya kegiatan

kerangka angkut mengingat tugas-tugas khas dari pemadaman listrik yang diatur dan dadakan dapat dilakukan dengan tepat dalam mencapai efek samping dari ketergantungan sirkulasi daya dan fokus pada kualitas.

Perusahaan akan bekerja dengan berbagai cara untuk membantu karyawannya mengembangkan kemampuan untuk berhasil mencapai tujuan Perusahaan. Upaya perusahaan untuk mengembangkan kompetensi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang akan memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan normal. Isu yang berkembang adalah fenomena bahwa staf PLN di bagian Pengelolaan Distribusi Jawa Timur (UP2D) bagian Operasi Sistem sering menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang optimal belum tercapai, seperti yang ditunjukkan oleh staf yang tanggap. Dalam hal kantor, karyawan tidak kembali tepat waktu setelah istirahat, lingkungan kerja yang kurang baik, dan fasilitas yang tidak memadai, sehingga menyulitkan karyawan untuk bergerak selama beraktivitas. Produktivitas karyawan yang rendah dapat mempersulit penyelesaian pekerjaan, seringkali menunda penyelesaian tanggung jawab karyawan.

Produktivitas perusahaan Anda bisa maksimal jika didukung oleh karyawan yang sangat produktif. Pada saat yang sama, unsur lingkungan kerja dan ruang kantor sangat penting dan menarik perhatian karena dampaknya dapat langsung dirasakan dalam hal kelangsungan proses kerja. Tentunya proses bisnis dapat berjalan dengan optimal apabila ada sinergi antar departemen yang didukung oleh kompetensi masing-masing karyawan di bidang ini.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai oleh saat melakukan pekerjaan atau tugas sesuai prinsip dan model yang ditetapkan untuk pertunjukan (Rivai dalam I Made Adi et al., 2016).

Adapun salah satu sudut pandang penting yang harus diperhatikan oleh masing-masing administrasi perwakilan adalah untuk memastikan bahwa mereka

bekerja secara efisien dan efektif, perhatian khusus harus diberikan kepada karyawan mereka, termasuk memotivasi mereka untuk bekerja tinggi dan memastikan pekerjaan yang menyenangkan dan nyaman. lingkungan. Berdayakan karyawan Anda untuk meningkatkan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja adapun salah satu sudut pandang penting yang harus diperhatikan oleh masing-masing administrasi adalah yang memperhatikan, atau memotivasi, lingkungan kerja terbaik mempengaruhi produktivitas karyawan. Tempat kerja yang kuat memberikan perasaan bahwa dunia baik-baik saja dan memungkinkan untuk bekerja secara ideal.

Tempat kerja menurut Nitisemo dalam Danang (2015:38) tempat kerja adalah segala sesuatu yang meliputi buruh dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Winardi (2016:6) motivasi adalah kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang, memberdayakannya untuk menciptakan atau mengembangkan dirinya sendiri dengan bantuan berbagai kekuatan luar, yang pada dasarnya terpaku pada hadiah yang berhubungan dengan uang dan non-finansial. Itu sangat mempengaruhi hasil pamerannya, positif atau negatif.

Sebab karena itu PLN UP2D Jawa Timur selalu berusaha untuk membantu karyawan kami melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Ini dapat diverifikasi dengan menambahkan atau memperbarui ruang kantor yang tersedia di lingkungan kerja Anda. UP2D namun, sebenarnya dalam pandangan persepsi saya, sangat mungkin terlihat bahwa presentasi dibuat oleh pekerja PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Jawa Timur Bagian Operasi Sistem masih belum memuaskan. Terjadi penurunan pada kategori Abnormal, Sangat Optimal, Sangat Potensial, dan Optimal sehingga menyebabkan subkategori cenderung meningkat yaitu Potensial.

Selain itu fasilitas kantor juga menjadi perhatian oleh manajemen karena akan menunjang kinerja pegawai, dalam masa pandemi covid-19 sekarang ini perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi kesehatan para pegawainya agar terhindar dari virus yang menyebabkan kondisi lingkungan pekerjaan menjadi tidak nyaman. Salah satu upaya yang dilakukan PLN UP2D Jawa Timur adalah dengan memberikan multivitamin bagi para pegawainya serta selalu menyediakan *handsanitizer* dan tidak lupa pula selalu menghimbau kepada para pegawai agar selalu menerapkan physical distancing atau menjaga jarak serta mengenakan masker dan mencuci tangan ketika berada di lingkungan perusahaan pada saat bekerja di kantor. Berdasarkan pemikiran tersebut maka saya merasa tertarik untuk melakukan riset penelitian dan dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan informasi yang diberikan di latarbelakang, maka pada saat itu, saya menyimpulkan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem ?
2. Apakah fasilitas kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem ?
3. Apakah kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem ?

4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem ?
5. Apakah fasilitas kantor memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem ?
6. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja melalui kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem ?
7. Apakah fasilitas kantor memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja melalui kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem ?

### **1.3 Tujuan Penulisan**

Berdasarkan pernyataan permasalahan yang terjadi, saya mendefinisikan penulisan mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem.
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap motivasi kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem.

5. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem.
7. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap motivasi kerja melalui kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Timur Bagian Operasi Sistem.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Aspek Akademis

Melalui pengujian ini, dipercaya pencipta dapat meningkatkan dan mengembangkan informasi tentang aset manusia yang diperoleh para eksekutif melalui alamat-alamat, khususnya informasi yang berkaitan dengan faktor tempat kerja, faktor ruang kantor, faktor efisiensi pekerja, dan faktor inspirasi kerja.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dampak dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kita tentang SDM, eksekusi pekerja dan inspirasi kerja, serta menjadi referensi untuk karya-karya inovatif lainnya.

3. Aspek Praktis

Diharapkan dan dipercaya dapat memberikan landasan dan referensi informasi bagi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Bagian Operasi Sistem Manajemen Distribusi Jawa Timur bermaksud untuk meningkatkan efisiensi pekerja, mendukung tempat kerja dan ruang kantor yang layak untuk memberikan inspirasi yang representatif.

