

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai penggerak dan selaku pelaku kegiatan memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seiring dengan meningkatnya teknologi dan informasi menuntut sumber daya manusia menjadi manusia yang berkualitas dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Hal ini memicu timbulnya persaingan yang ketat yang sangat memungkinkan terjadi diantara para karyawan terutama yang berkaitan dengan kompetensi karyawan. Berhubungan dengan adanya kemajuan tersebut maka organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal agar terus sejalan dan mampu mengikuti kemajuan dan perkembangan yang ada. Sehingga, sumber daya manusia dapat menjadi salah satu aset kunci dalam persaingan antar organisasi di dalam melakukan suatu pelayanan kepada masyarakat.

Dalam sebuah perusahaan karyawan yang berkualitas merupakan aset penting untuk berkembang serta mencapai keberhasilan pada masa yang akan datang di dalam perusahaan. Persaingan yang terjadi akan berdampak pada cara kerja suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada tiap-tiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerjanya. Bagi sebuah perusahaan, kinerja karyawan dapat berdampak positif apabila kinerja karyawan meningkat maka dapat tercapainya tujuan dari perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan harus terus meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang penting untuk dilakukan, guna perusahaan dapat mengevaluasi dan merencanakan tujuan yang akan dicapai sehingga terjadinya peningkatan kinerja.

Saat ini kinerja karyawan mendapat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan maupun masyarakat secara umum. Perhatian yang begitu besar tersebut dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melihat kondisi tersebut, usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan dengan tujuan agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugas dan fungsi serta tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku maka tujuan dari sebuah perusahaan tidak akan tercapai.

Seiring berkembangnya masyarakat saat ini, tentu adanya kebutuhan yang semakin meningkat. Salah satu kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan listrik yang dapat dikatakan sebagai kebutuhan primer yang harus terpenuhi guna menunjang kegiatan masyarakat baik yang memiliki tujuan ekonomis maupun dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga sehari-hari. PT PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang merupakan salah satu anak perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pembangkitan Listrik.

Tidak dapat dipungkiri, saat ini salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawannya yaitu PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang yang bergerak dibidang pembangkitan listrik. PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang berlokasi di JL.Raya Pluit, Karang Ayu Barat, No. 1, Pluit, Kec. Penjaringan, Kota Jakarta Utara. Perusahaan ini memiliki karyawan dengan jumlah keseluruhan adalah 313 orang. Berikut ini adalah Data Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang Tahun 2022.

**Tabel 1.1**

**Data Karyawan PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang**

Bidang	Jumlah Karyawan
<i>General Manager</i>	1
<i>Enjiniring &amp; QA</i>	31

Pemeliharaan	97
Operasi	143
Keuangan & Administrasi	21
Logistik	20
<b>Total</b>	<b>313</b>

*Sumber : PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang, 2022*

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembangkitan listrik perusahaan ini memiliki visi menjadi perusahaan terdepan dan terpercaya dalam bisnis *energy* berkelanjutan di Asia Tenggara. Dengan visi tersebut membuat PT PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang dapat memberikan pelayanan terkait dengan pemenuhan listrik masyarakat di daerah DKI Jakarta. Berdasarkan penjelasan tersebut tidak dapat dipungkiri lagi bahwa PT PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang harus memiliki kinerja yang optimal dalam segala hal terutama dalam hal pelayanan pemenuhan listrik, dikarenakan listrik merupakan salah satu kebutuhan primer yang dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh sebab itu, karyawan sebagai salah satu pihak yang dibutuhkan dan sangat berpengaruh dalam mewujudkan kinerja yang optimal di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja atau tarif kesuksesannya dalam melakukan pekerjaan, ternyata dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor. Faktor-faktor tersebut berasal dari diri pribadi karyawan ( Faktor Internal ) , keadaan lingkungan perusahaan ( Faktor Eksternal ) maupun upaya strategis dari perusahaan. Menurut Fauzi (2020) Kinerja karyawan merupakan penampilan dan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam bentuk produk ataupun jasa yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian diri seorang karyawan serta mencerminkan pengetahuan dari karyawan tersebut. Sedangkan menurut Saleh (2019) Kinerja karyawan pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja karyawan memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja

karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor, yang mana salah satunya dengan Pelatihan *In House Training* dan Lingkungan Kerja. Dengan baiknya kinerja karyawan, tentu akan mudah tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan serta kemajuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak dapat berkembang apabila kinerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan.

PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang menyadari dengan penuh bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan sehingga perlu adanya pengelolaan dan pengembangan yang terus menerus. Dengan dasar tersebut, pendekatan *Human Capital*, PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang senantiasa terus meningkatkan kapasitas dan kapabilitas setiap karyawan dalam mendukung kinerja perusahaan secara berkelanjutan. PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan tanpa memandang gender, suku, agama dan ras maupun level jabatan untuk dapat meningkatkan kapasitas dan kapabilitas guna mendukung kinerja perusahaan saat ini dan di masa depan. Penyelenggaraan pendidikan dilakukan dengan memperhatikan kualitas yang tentunya berdasarkan pada efisiensi dan efektivitas. Selain itu, peningkatan keahlian teknis, operasional, manajemen, *soft skill* dan kepemimpinan menjadi tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang berkualitas, unggul, dan berintegrasi menjadi kunci dalam mengikuti persaingan di era revolusi 4.0. PT PLN Nusantara Power UP Muara Karang dalam mengembangkan karir dan evaluasi kinerja karyawan melakukan berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan, diantaranya melalui *performance* dan *assessment* karyawan yang dilakukan secara *fair* dan transparan.

Dalam menjalankan program tersebut, PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang melalui PJB Academy memiliki program untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja perusahaan antara lain : *Performance Based Learning* (PBL) yakni pembelajaran yang dilakukan

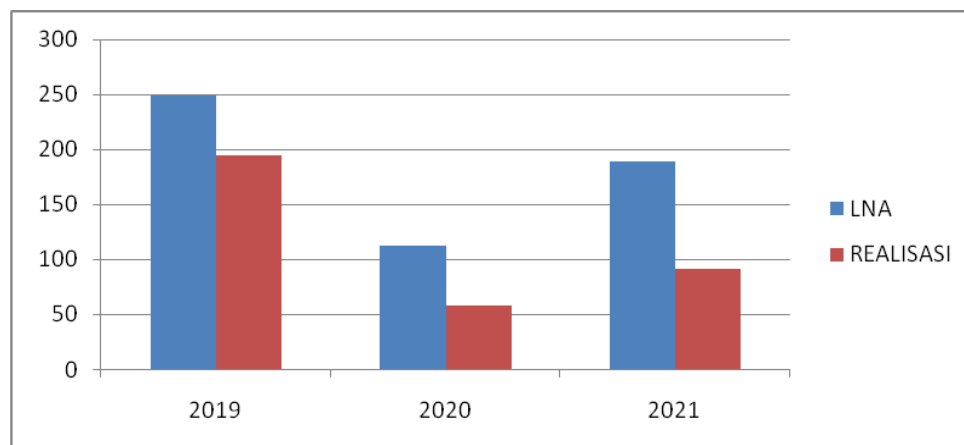
berdasarkan adanya permasalahan yang terjadi sehingga menyebabkan kinerja unit tidak tercapai. Selain itu, ada *Competence Based Learning* (CBL) adalah pembelajaran yang dilakukan untuk menutup adanya gap kompetensi berdasarkan *assessment job competency* oleh atasan dan kebutuhan pengembangan terhadap kebutuhan perusahaan yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan hal tersebut, sumber daya manusia harus dilatih dan dikembangkan baik dalam hal potensi maupun kompetensinya agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga tentu akan berdampak pada penilaian masyarakat sebagai pelanggan yang diberikan pelayanan berupa produk distribusi listrik. Di dalam PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang memberikan pelatihan untuk memastikan karyawan mampu melakukan pekerjaan atau memiliki kapabilitas sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan yang sedang diembannya sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Jenis pengembangan kompetensi karyawan yang diselenggarakan oleh PJB *Academy* terdiri dari pengembangan kompetensi mulai dari jenjang Pelaksana, *Supervisor*, Manajemen Dasar sampai dengan Manajemen Atas.

Pengembangan kompetensi yang dilakukan dalam hal ini melalui pelatihan *In House Training*. Menurut Sarjiya (2020) Pelatihan *In House Training* adalah suatu program yang dilaksanakan dengan cara langsung bekerja ditempat untuk meniru dan belajar yang dibawah bimbingan oleh seorang pengawas. Sedangkan menurut Sujoko dalam Corinorita (2019) Pelatihan *In House Training* adalah program pelatihan yang diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan pendidikan untuk membawa keadaan perilaku peserta pelatihan saat ini ke perilaku yang lebih baik sebagaimana diinginkan oleh perusahaan. Dalam penerapannya pelatihan dibagi menjadi 2 yaitu pelatihan

reguler dan pelatihan *In House Training*. Pelatihan reguler adalah sebuah pelatihan yang sudah terencana dari awal semester oleh PT PLN Nusantara Power melalui *PJB Academy* kemudian dituangkan didalam *Learning Need Analysis* (LNA). Sedangkan *In House Training* adalah sebuah pelatihan yang sudah direncanakan oleh perusahaan dikarenakan adanya gap kompetensi yang berbeda-beda setiap individu. Kegiatan *In House Training* diselenggarakan oleh perusahaan terkait dan diselenggarakan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan history antara realisasi data pelatihan dengan LNA yang diajukan di tahun 2019 – 2021 menunjukkan grafik sebagai berikut



Gambar 1.1 Data Pelatihan tahun 2019 – 2021

Berdasarkan data diatas maka dapat terlihat adanya pelatihan yang tidak terealisasi dari LNA yaitu pada tahun 2019 terdapat sebanyak 60 pelatihan yang tidak terealisasi, pada tahun 2020 terdapat sebanyak 70 pelatihan yang tidak terealisasi dan pada tahun 2021 terdapat sebanyak 90 pelatihan yang tidak terealisasi. Kondisi ini membutuhkan perhatian yang besar dalam pengembangan kinerja sumber daya manusia di PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang. Sehingga PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang mengadakan Pelatihan *In House Training*.

Selain faktor pelatihan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja terbagi menjadi 2

yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan cerminan dari suasana kerja yang terjadi didalam perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya,tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Damadi (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi suatu individu dalam proses melaksanakan kewajiban yang telah diberikan. Hal ini senada dengan pendapat Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,aman dan nyaman. Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat meningkatnya kinerja yang dapat di peroleh.

Selanjutnya di PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang terkait lingkungan kerja yang terjadi yaitu kerja sama antar karyawan di satu divisi yang kurang baik terlihat dari tidak terjalin komunikasi yang baik antara

sesama rekan kerja dikarenakan adanya tingkat senioritas sesama karyawan yang tinggi dan juga adanya perhatian dan dukungan yang kurang dari pemimpin divisi sehingga kurang jelasnya pembagian tugas masing-masing karyawan. Masalah lingkungan kerja pada karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang.

Hal ini selaras dengan penelitian Rini secara simultan pada penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, *Profesionalisme*, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT PLN (Persero) UP3 Metro. Dengan hasil penelitian yang menyatakan signifikan dan berpengaruh positif.

Berdasarkan Uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“PENGARUH PELATIHAN *IN HOUSE TRAINING* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN NUSANTARA POWER UNIT PEMBANGKITAN MUARA KARANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain meliputi:

1. Apakah pelatihan *In House Training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang ?
3. Apakah pelatihan *In House Training* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang ?



### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah Pelatihan *In House Training*, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang yang beralamatkan di JL. Raya Pluit Karang Ayu No.01, Jakarta Utara.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan Februari 2023.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, Pelatihan *In House Training*, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan *In House Training* terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan *In House Training* dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Nusantara Power unit pembangkitan Muara Karang.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Sumber Daya Manusia.

### **1.5.2 Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

### **1.5.3 Bagi Perusahaan**

Memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Pelatihan *In House Training*, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN Nusantara Power Unit Pembangkitan Muara Karang.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah tentang Pelatihan *In House Training*, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan Landasan Teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang di teliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada BAB II dan III.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**