

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
ULTG PANAKKUKANG**

SKRIPSI



**JUSTINA
105721106020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan
Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG
Panakkukang**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

Justina

NIM: 105721106020

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Makassar
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**Jadikanlah sabar dan sholatmu sebagai penolongmu, dan
sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang
orang yang khusus**

(QS.Al-Baqarah : 45)

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya
sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.
Alhamdulillah Rabbil'amin**

**Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta Bapak
Jasni dan Ibu Syuriani yang senantiasa memberikan doa dan
dukungan baik moral dan moril tak terhingga, Almamater biru
Universitas Muhammadiyah Makassar serta orang – orang yang saya
cintai.**

PESAN DAN KESAN

**Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat
bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses
yang berbeda, percaya proses itu yang paling penting karena Allah
telah mempersiapkan hal baik**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang
Nama Mahasiswa : Justina
NIM : 105721106020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Menyatakan Bahwa Penelitian Ini Telah diteliti dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11, Mei, 2024, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 11, Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Agus Salim HR, S.E.,M.M
NIDN: 0911115703

Hj. Nurriyaya ST.,M.M
NIDN: 0909098701

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
NBM: 651 507

Nasrullah. S.E.,M.M
NBM: 1151 132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Justina, Nim : 105721106020 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0006/SK-Y/61201/091004/2024 , Tanggal 2 Zulkaidah 1445 H/ 11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 2 Zulkaidah 1445 H
11 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof, Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E.,M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, S.E.,M.M
2. Dr. Buyung Romadhoni, S.E.,M.Si
3. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E.M.M
4. Syarthini Indrayani, S.E.,M.Si

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Justina
Stambuk : 105721106020
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang

Dengan ini menyatakan Bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Makassar, 11, Mei, 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Justina
NIM:105721106020

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E.,M.Si
NBM: 651507

Nasrullah. S.E.,M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Justina
NIM : 105721106020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 11, Mei, 2024

Yang Membuat Pernyataan



Justina
NIM: 105721106020

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “ Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Bapak Jasni dan Ibu Syuriani** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan

dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.Agus Salim HR,S.E.,M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Hj. Nurinaya, S.T., M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Moh Aris Pasigai,SE.,MM. selaku Penasihat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis dalam rangka mencapai prestasi studi yang optimal.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan, Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian dan arahan kepada penulis.

10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Kepada Atok (Muliadi) dan Nenek (Erong) yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis
12. Terima kasih kepada paman Ahmad Supri, serta keluarga yang selalu memberi dukungan dan meluangkan waktu untuk penulis berkeluh kesah selama menjalani studi
13. Saudara seperjuangan Mawarni, Nabila Ramadhan Putri, Jihan Alfa Marlelita senantiasa memberikan semangat dan motivasi.
14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatuyang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangatjauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semuapihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Februari 2024

Justina



ABSTRAK

JUSTINA 2024. Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Agus Salim dan Hj Nurinaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara pasti Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang. Jenis penelitian bersifat kualitatif. Adapun jenis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Yang menjadi objek penelitian ini adalah manager dan karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang berjumlah lima orang. Hasil penelitian yang dapat ditulis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kurang memadai. Dikatakan kurang memadai dikarenakan komunikasi antar rekan kerja kurang harmonis. Faktor kurangnya komunikasi di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yaitu faktor kelelahan atau faktor tekanan kerja. Lingkungan kerja fisik di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang tidak ideal seperti masih ada beberapa fasilitas kantor yang belum terpenuhi dan ini mempengaruhi lingkungan kerja karyawan dan akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

JUSTINA 2024. Analysis of the Work Environment in Improving Employee Performance of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang. Thesis Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by : Agus Salim and Hj Nurinaya

This study aims to determine the exact analysis of the work environment in improving the performance of employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang. This type of research is qualitative. The type of data used is descriptive qualitative with data collection through observation and interviews. The object of this research is the manager and employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, totaling five people. The results of the research that can be written show that the non-physical work environment at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is inadequate. It is said to be inadequate because communication between coworkers is less harmonious. The factor for the lack of communication at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is the fatigue factor or work pressure factor. The physical work environment at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is not ideal as there are still some office facilities that have not been fulfilled and this affects the work environment of employees and will have an impact on the survival of the company.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	vii
KATA PENGANTAR / UCAPAN TERIMAKASIH.....	viii
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Manajemen	6
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
3. Lingkungan Kerja	11
4. Kinerja Karyawan	15
B. Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Konsep.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Fokus Penelitian.....	27
C. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	27
D. Jenis Dan Sumber Data	28

E. Informan.....	28
F. Teknik Pengumpulan Data	29
G. Metode Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	32
B. Hasil Penelitian	35
C. Pembahasan.....	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN.....	57



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
TABEL 3.1 Informan.....	29
TABEL 4.1 Identitas Informan	35



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang	35



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
LAMPIRAN 1 Pedoman Wawancara.....	58
LAMPIRAN 2 Coding Wawancara.....	59
LAMPIRAN 3 Transkrip Wawancara Informan Utama	68
LAMPIRAN 4 Transkrip Wawancara Informan Kunci.....	70
LAMPIRAN 5 Transkrip Wawancara Informan Tambahan	73
LAMPIRAN 6 Transkrip Wawancara Informan Tambahan	75
LAMPIRAN 7 Transkrip Wawancara Informan Tambahan	77
LAMPIRAN 8 Persuratan	81
LAMPIRAN 9 Foto Dokumentasi.....	85
LAMPIRAN 10 Validasi Penelitian Kualitatif	88
LAMPIRAN 11 Validasi Abstrak.....	89
LAMPIRAN 12 Surat Keterangan Bebas Plagiasi	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi baik itu Perusahaan ataupun organisasi pemerintah dituntut untuk perlu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sdm untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Edy Sutrisno 2016). Efektivitas penggunaan sumber daya manusia oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang diukur dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja yang telah diamanahkan kepada karyawan. Apakah penggunaan alat yang telah diberikan sudah sesuai dengan *SOP* yang telah diberikan perusahaan. Selanjutnya untuk mengevaluasi sdm diberikan waktu atau target yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Seluruh perusahaan tentu menginginkan kegiatan operasionalnya dapat berjalan sesuai tujuan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan perlu melakukan Upaya Upaya peningkatan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Lusi & Siagan 2017). Kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang sangat baik mereka mampu melakukan peningkatan hasil kerjanya dibandingkan tahun lalu. Mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik secara mingguan, bulanan, tahunan dan menyelesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan untuk mencapai

tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan (Kristianti & Pengastuti 2019).

Menurut Pandi Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai alat alat perlengkapan kerja. Ketersediaan lingkungan kerja fisik di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kurang memadai diantaranya kursi yang sudah lama belum ada pergantian, gadget atau computer yang diberikan sudah tidak sesuai dengan zaman sudah tidak efektif sehingga menghambat pekerjaan, cctv belum terlalu ada dipojok pojok gedung. Perusahaan sebagai tempat kerja hendaknya menyediakan lingkungan yang nyaman. Sebab lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menyediakan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan dan kesan tersendiri bagi karyawan, sehingga karyawan akan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Namun hal ini berbanding terbalik jika lingkungan kerja yang tidak baik akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Kantor PLN (Persero) ULTG Panakkukang merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang pembangkitan, penyaluran tenaga listrik, telekomunikasi, keuangan dan pelayanan pemeliharaan jaringan transmisi. yang beralamat di Jalan Hertasning baru, Kecamatan Panakkukang Kota Makassar Sulawesi Selatan 90222. Berdasarkan observasi awal permasalahan yang saya temukan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang Makassar diantaranya lingkungan kerja

non fisik yang kurang memadai dimana kurangnya komunikasi dan keakraban antar sesama karyawan. Karyawan sibuk sendiri dengan kesibukannya masing masing seperti main handphone main game disaat berbicara dengan sesama rekan kerja sehingga membuat komunikasi berjalan kurang lancar dan bahkan bertolak belakang dengan pendapat masing masing. Faktor lainnya yang membuat kurangnya komunikasi di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yaitu faktor kelelahan dan faktor tekanan dari pekerjaan itu bisa berefek kepada tingkat kesalah pahaman antar karyawan Masalah ini tentunya akan mempengaruhi Lingkungan kerja karyawan dan akan berdampak pada kelangsungan hidup Perusahaan.

Permasalahan lainnya yaitu tingginya beban kerja karyawan Mereka mengalami pelimpahan kerja yang membuat jumlah beban kerja mereka bertambah. Tentunya hal tersebut juga tidak lepas dari perilaku karyawan yang selalu menunda pekerjaan, Sehingga terjadi penumpukan aktivitas kerja. Bahkan karyawan tidak menggunakan waktu kerja secara efektif. Dampak yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja nonfisik hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan, kondisi lingkungan kerja yang kurang baik akan menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak bersemangat untuk bekerja, hal tersebut menyebabkan pegawai kurang maksimal dalam bekerja, karena lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mencapai kinerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman, pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan tekun untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas,maka penulis tertarik untuk mengangkat judul tentang **“Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka rumusan dalam penelitian ini adalah : Bagaimana lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang,rumusan masalah,dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta meningkatkan pengetahuan dan pengembangan khususnya tentang lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti menambah wawasan pengetahuan serta memperluas wawasan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia dan

menambah pengalaman tentang dunia kerja supaya memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

- b. Bagi instansi hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan sehingga bisa menciptakan kenyamanan pegawai dalam bekerja terutama pada lingkungan kerja.
- c. Bagi akademisi hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan sebagai masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Menurut Sondang P.Siagan (2016) dalam bukunya Administrasi Pembangunan menyebutkan, manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia Angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Disamping itu sdm secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat dimasyarakatnya. SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dll. Secara lebih khusus SDM dalam arti mikro dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaannya.

b. Fungsi Manajemen

Menurut George R.Terry (2012), fungsi manajemen itu terdiri dari *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan atau penggerakan), dan *Controlling* (Pengawasan) keempat fungsi manajemen biasanya disingkat dengan *POAC*.

1) *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan kemampuan untuk merencanakan, menggambarkan, dan menganalisis keadaan pikiran yang sesuai dengan sasaran tujuan.

2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian merupakan usaha untuk membagi komponen komponen aktivitas kerja antara anggota kelompok dan memperoleh bantuan masing masing anggota kelompok tersebut.

3) *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan)

Fungsi *actuating* adalah usaha manajer untuk melakukan Tindakan Tindakan memulai yang membantu anggota kelompok untuk menyelesaikan tugas tugasnya, memimpin, memberikan arahan, membantu anggota untuk memperbaiki hasil pekerjaan melalui kreativitas anggota dan membantu anggota agar bekerja sama secara antusias.

4) *Controlling* (Pengawasan)

Fungsi *controlling* bisa diartikan sebagai usaha manajer untuk mengecek, mengontrol, meneliti pekerjaan guna mencapai apakah pekerjaan yang telah dibuat sudah dilaksanakan dengan tepat.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Masram dan Mu'ah (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya

untuk menunjang aktivitas organisasi atau Perusahaan demi mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengacu pada proses bantuan sumber daya manusia melalui rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan peningkatan kesejahteraan stakeholder guna mencapai suatu tujuan usaha.

Menurut Edy Sutrisno (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sdm untuk mencapai tujuan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi.

Menurut Abdul Hakim (2014) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian Manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat membantu suatu aktivitas organisasi atau Perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen ini mengarahkan suatu organisasi bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan

kebutuhan dan tantangan organisasi. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1) Pengelolaan dan perencanaan

Menciptakan sebuah organisasi struktural dimana sistem kerja dapat dikelola dengan baik, membantu para karyawan dalam Menyusun kerangka rencana kerja.

2) Analisis Kerja

Mendefenisikan tugas yang harus diselesaikan, menciptakan sebuah pedoman kerja berdasarkan pada posisi masing-masing karyawan , dan menetapkan syarat-syarat bagi setiap posisi para pekerja.

3) Penarikan

Merencanakan rekrutmen pegawai baru yang berkualitas, menetapkan sumber daya manusia, dan menjamin hak monoritas sesuai dengan ketentuan.

4) Seleksi

Menjelaskan proses seleksi karyawan baru, menetapkan kriteria dan prosedur, serta menetapkan setiap karyawan pada posisi yang tepat.

5) Penempatan

Menempatkan pegawai diposisi yang dipahami, menciptakan tugas-tugas yang fleksibel,dan menjelaskan kebijakan penempatan serta prosedurnya.

6) Pendidikan Dan Pelatihan

Menyediakan orientasi pengenalan lingkungan kerja, mengembangkan program-program mentoring, dan merencanakan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kualitas para karyawan baru.

7) Penghargaan Dan Pengembangan Karir

Mendefinisikan penghargaan dapat memberikan tanggung jawab dan mengembangkan metode penghargaan merencanakan pengembangan potensi SDM dan pertumbuhan karir jangka Panjang.

8) Gaji Dan Tunjangan

Mengembangkan dan mengaplikasikan kriteria dalam penetapan gaji menyediakan tunjangan profesional dan personal dalam cara yang pantas.

9) Masa Jabatan

Mengembangkan kebijakan-kebijakan yang menyangkut masa jabatan, merencanakan promosi jabatan, penurunan pangkat, mutasi kerja, serta pemutusan hubungan kerja.

10) Masa Pensiun

Menyediakan perencanaan masa pensiun, melakukan analisis tentang masa pensiun pelayanan bagi para staf pendukung yang serupa dengan pelayanan yang diterima oleh para pegawai.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membenarkan kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau Perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi harus juga menyamakan tantangan suatu organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang termotivasi.

Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1) Tujuan Sosial

Tujuan Sosial Manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau Perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan Masyarakat agar dapat meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberikan pedoman secara formal agar dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer dalam mewujudkan tujuan organisasi.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan Individual Manajemen sumber daya manusia adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau Perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam suatu organisasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex Nitisemito (2015) Definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Pandi Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai alat-alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian lingkungan kerja di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman, tentram, dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa lebih betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang maksimal. Manusia tidak akan terlepas dari berbagai lingkungan disekitarnya, hubungan antara manusia dengan lingkungan kerja terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan disekitarnya.

b. Jenis -Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mengacu pada semua pekerjaan fisik yang terjadi didalam maupun diluar tempat kerja dan berpotensi memberikan dampak negatif kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut sedarmayanti (2012) lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang terjadi dengan hubungan kerja seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja maupun dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa indikator lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito (2012) adalah sebagai berikut :

1) Suasana Kerja

Suasana tempat kerja merupakan lingkungan yang meliputi karyawan pada saat mereka bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis dengan rekan kerja tanpa adanya saling kerja sama antar rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dalam suatu organisasi adalah dengan adanya hubungan yang harmonis antar sesama karyawan.

3) Hubungan antar bawahan dengan pimpinan

Hubungan antar bawahan dengan pimpinan adalah hubungan yang harmonis dan baik antara karyawan dan manajer ditempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini yang dimaksud adalah bahwa peralatan tersebut dilengkapi dengan baik atau memadai untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dapat membuat karyawan merasa nyaman atau betah dilingkungan kerja sekitar.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja, meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dalam waktu yang telah ditentukan.

Menurut Mahmudah Enny (2019) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja semakin meningkat.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan, menurut Siagan dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan merupakan sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan ukuran kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau Perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, Perusahaan harus mampu mengembangkan indikator tersebut agar berhasil mencapai tujuan Perusahaan. Bahkan indikator kinerja karyawan sangat membantu dalam mengetahui seberapa baik kemajuan kerjanya. Selain itu, indikator kinerja karyawan bisa meningkatkan performa kerja para karyawan dimasa mendatang dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dari Robbins (2016) lima indikator kemampuan karyawan yang bisa digunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut, diantaranya

1) Kualitas kerja karyawan

Kualitas pekerjaan seorang pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan, serta

kesempurnaan tugas yang menyangkut keterampilan dan kemampuan pegawai tersebut. Kualitas kerja dapat digambarkan dengan sejauh mana karyawan berkinerja baik atau buruknya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan. Pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target saat perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu tertentu dalam hal mengkoordinasikan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Prestasi kerja meningkat Ketika karyawan Perusahaan menggunakan sumber daya Perusahaan seperti uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku maka hasil kerja akan menjadi semakin efektif. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya secara efektif merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi

5) Mandiri

Dalam menilai kinerja pegawai sikap krusial karyawan juga menjadi salah satu indikator penentu kinerja. Kemandirian karyawan memang penting, namun bukan berarti menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

- 1) Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
- 2) Mengambil keputusan administrasi seperti, seleksi, promosi, transfer, dan kenaikan gaji
- 3) Memberikan pinalti seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

d. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja karyawan adalah :

- 1) Dengan meningkatkan prestasi kerja dan memberikan umpan balik terhadap prestasi kerja maka karyawan, manajer sumber daya manusia dapat meningkat
- 2) Penyesuaian kompensasi, evaluasi prestasi kerja membantu pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan penempatan, promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.
- 4) Kebutuhan Latihan dan pengembangan, prestasi kerja yang jelek menunjukkan adanya kebutuhan Latihan. Demikian pula prestasi yang baik mungkin bisa mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

- 5) Penyimpangan proses staffing, prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- 6) Ketidakakuratan informasional, prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya.
- 7) Kesalahan desain pekerjaan, prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.
- 8) Kesempatan kerja yang adil, penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.
- 9) Tantangan Eksternal, terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah pribadi. dengan penilaian prestasi kerja maka departemen personalia dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Nela Pima Rahmawanti, Bambang swaswo arik Prasetya (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan kerja Non Fisik (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Lyta Lestary dan Harmon (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara	Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Tujuan penelitian ini mengetahui bagaimana lingkungan kerja, kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di divisi detail part manufacturing direktorat produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kusioner

		Indonesia (Persero)			kepada 116 karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi $Y = 40,404 + 0,438X$. Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan yang positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Sembiring (2020)	Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan	Motivasi kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian terbukti secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan dengan tingkat pengaruh yang signifikan
4	Adha et al (2019)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember	Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Budaya kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis Regresi linier Berganda	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan melibatkan 32 responden pada dinas sosial kabupaten jember dengan instrument penelitian untuk mengukur variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dari uji validitas dan reabilitas diketahui seluruh item dari masing-masing adalah valid.
5	Kariyamin et al (2020)	Pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan	Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian ini pengaruh variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif tetapi

		kerja terhadap kinerja.	Kerja (X3), Kinerja (Y)		tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Iskandar (2012)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Sekabupaten Kendal	Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Sekabupaten Kendal, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri sekabupaten Kendal, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri sekabupaten Kendal.
7	Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi (2020)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mentari Persada di Jakarta	Lingkungan kerja (X1). Kinerja karyawan(Y)	Analisis regresi linear berganda	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mentari Persada di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.
8	Rona Tanjung, S.kom.,M.Si (2019)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Vimtech Indonesia	Karakteristik individu (X1), Lingkungan kerjs (X2), Kinerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial atau simultan diketahui bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
9	Virgiyanti Bambang, Swasto Sunurharyo (2018)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan(Study pada karyawan Divisi Fresh PT.Trans Retail Indonesia	Lingkungan kerja fisik (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik(X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adanya \

		(carrefour) Plaza Tangerang City)			pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
10	Yogi Aslian (2019)	Dampak persepsi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi SDM dan umum PT.Swabina Gatra	Beban kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja, variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja, variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Korelasi penelitian terdahulu dengan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Nela Prima Rahmawanti, Bambang Swasto Arik Prasetya. Menulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) pada tahun 2019 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
- b. Lyta Lestary dan Harmon. Menulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara” pada tahun 2021 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
- c. Sembiring. Menulis dengan judul “ Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinar Mas Medan” pada tahun 2020 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sementara penelitian ini

- dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
- d. Adha et al. Menulis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Sosial Kabupaten Jember” pada tahun 2019 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
- e. Kariyamin et al. Menulis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja” pada tahun 2020 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
- f. Iskandar. Menulis dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Sekabupaten Kendal” pada tahun 2012 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
- g. Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi. Menulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mentari Persada Di Jakarta” pada tahun 2020 dengan menggunakan metode

penelitian kuantitatif, sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.

- h. Rona Tanjung S.Kom.,M.Si. Menulis dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Vimtech Indonesia” pada tahun 2019 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
- i. Virgiyanti Bambang, Swasto Sunurharyo. Menulis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT Trans Retail Indonesia)” pada tahun 2018 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
- j. Yogi Aslian. Menulis dengan judul “Dampak Persepsi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Dan Umum PT Swabina Gatra” pada tahun 2019 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.

C. Kerangka Konsep

Menurut Sugiyono (2019) Kerangka konsep adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

Berdasarkan Gambar 2.1 Kerangka konsep dalam penelitian ini adalah Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang. Menurut Alex Nitisemito (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan. Perusahaan sebagai tempat kerja hendaknya menyediakan suasana lingkungan kerja yang nyaman. Sebab lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menyediakan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan dan kesan tersendiri bagi karyawan, sehingga karyawan akan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Namun hal ini berbanding terbalik jika lingkungan kerja yang tidak baik akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Menurut Adhari (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksprimen) dimana peneliti sebagai instrumen, Teknik pengumpulan data dan dianalisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Data kualitatif berupa deskripsi organisasi (struktur atau tupoksi) yang berupa wawancara.

B. Fokus Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksprimen) dimana peneliti sebagai instrument. Pada penelitian ini memiliki fokus pada analisis lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang.

C. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor PLN (Persero) ULTG Panakukkang yang beralamat di Jalan Hertasing baru Kec.Panakkukang Kota Makassar 90222.

2) Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini lebih kurang akan dilakukan selama 2 bulan. Adapun waktu penelitiannya dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2024.

D. Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu :

1) Jenis Data

Data Kualitatif, Yaitu data yang berupa deskripsi organisasi (struktur, tupoksi) serta hasil wawancara. Data ini sering berupa teks wawancara, transkrip wawancara, catatan lapangan dan dokumen dokumen.

2) Sumber Data

- a) Data Primer, adalah data yang diperoleh dari suatu sumber. Dalam hal ini data yang dimaksud adalah data yang diperoleh langsung dari Perusahaan. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari informan (narasumber) Pegawai PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang.
- b) Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari dokumen dan laporan tertulis dari Perusahaan serta informasi yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja.

E. Informan

Menurut Sugiyono (2016) informan adalah seseorang yang memiliki informasi maupun data yang banyak terkait masalah dan objek yang sedang diteliti sehingga nantinya akan dimintai informasi mengenai objek penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini menentukan informan dengan menggunakan Teknik purposive yaitu dipilih dengan berbagai pertimbangan dan tujuan tertentu yang sesungguhnya menguasai suatu objek yang akan diteliti.

Adapun informan dalam penelitian ini berjumlah lima orang yang terdiri dari kepala pimpinan atau manajer dan karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang

Tabel 3.1

Informan

NO	Jabatan	Klasifikasi Informan
1	Manager	Informan Utama
2	TL HAR Prokoncada	Informan Kunci
3	Adji Baskara	Informan Tambahan
4	Awal Wahid	Informan Tambahan
5	Muh Ikbal	Informan Tambahan

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1) Observasi

Observasi adalah Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data guna untuk melengkapi data dari wawancara. Pengamatan langsung yang dilaksanakan penelitian peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Wawancara

Wawancara adalah komunikasi atau pembicaraan yang dilakukan oleh pewawancara dengan sumber data (responden) untuk mengetahui informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini wawancara dilaksanakan secara langsung yakni dengan penelitian tentang lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah aktivitas atau proses sistematis dalam melakukan pengumpulan, pencarian, penyelidikan, pemakaian, dan penyediaan dokumen untuk mendapatkan keterangan, penerangan pengetahuan dan bukti serta menyebarkannya kepada pengguna.

G. Metode Analisis Data

Menurut Moleong (2017) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan data. Metode analisis data meliputi :

a) Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010) Pengumpulan data adalah mencari, mencatat, dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi wawancara di lapangan yaitu pencatatan data dan berbagai bentuk data yang ada di lapangan. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara melakukan observasi lapangan dan wawancara kepada informan.

b) Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu proses pemilihan, pemutusan, perhatian penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

c) Display Data

Display data adalah kegiatan mengorganisasikan data yang telah dikumpulkan secara sistematis dan mudah dipahami untuk memberikan kemungkinan-kemungkinan penarikan kesimpulan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang

Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, Ketika beberapa Perusahaan Belanda mendirikan pembangkit Listrik untuk digunakan sendiri. Perkembangan tenaga Listrik untuk kepentingan umum dimulai Ketika Perusahaan swasta Belanda N.V.NIGM melebarkan sayapnya dibidang ketenagalistrikan, yang awalnya hanya bergerak dibidang gas bumi. Kemudian berkembang dengan berdirinya Perusahaan swasta lainnya.

Pada tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen pekerjaan umum dan tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga Listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, jawatan Listrik dan gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dibidang Listrik, gas dan kokas. Pada tanggal 1 Januari 1965 BPU-PLN dibubarkan. Dua Perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan umum Listrik milik negara dan perusahaan gas negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan peraturan pemerintah No.18, 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. Seiring dengan kebijakan

pemerintah yang memberikan kesempatan pada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan umum menjadi Perusahaan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Perusahaan Listrik Negara (disingkat PLN) atau nama resminya adalah PT PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribuan tenaga Listrik PLN membagi fungsi induknya kedalam beberapa unit utama sesuai dengan sistem tenaga Listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu, terdapat unit induk atau pusat pusat lainnya sebagai penunjang berlangsungnya suatu Perusahaan. Karena wilayah kerja PLN yang sangat luas, maka PLN memiliki unit unit yang tersebar diwilayah Indonesia yang memiliki fungsi masing masing sesuai dengan unit induknya.

PT PLN (Persero) unit pelaksana Transmisi Makassar (UPT Makassar) berdiri berdasarkan Keputusan direksi nomor 1789.P/DIR/2018 tanggal 19 Desember 2018 setelah sebelumnya Bernama Unit Pelayanan Transmisi Makasar. Tugas pokok PLN UPT Makassar adalah merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasional penyaluran tenaga listrik dan pemeliharaan jaringan transmisi dan gardu induk secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik. PLN UPT Makassar membawahi 7 unit layanan transmisi dan Gardu Induk (ULTG) dan 46 Gardu Induk yang tersebar didua provinsi yakni provinsi

sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara. Salah satu ULTG berada dibawah naungan UPT Makassar adalah ULTG Panakkukang.

PT. PLN Unit layanan transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Panakkukang yang dipimpin oleh seorang manager unit layanan yang beralamatkan di Jl. Hertasning Baru Kota Makassar, merupakan unit pelaksana dengan ruang lingkup pembagian dari wilayah dibawah UPT (Unit Pelaksana Transmisi) Makassar. Tugas dari PLN ULTG Panakkukang adalah merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasional penyaluran tenaga listrik dan pemeliharaan jaringan transmisi dan Gardu Induk secara efisiensi dan mutu keandalan yang baik.

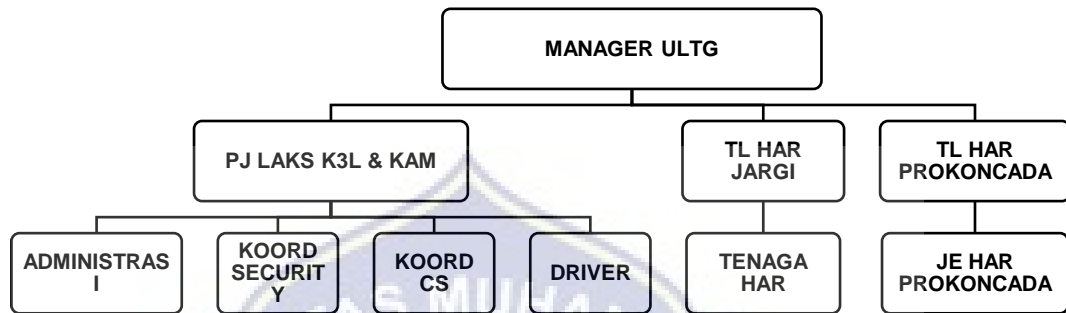
2. Visi Dan Misi

PT PLN Unit Layanan Transmisi Gardu Induk Panakkukang memiliki visi misi yaitu sebagai berikut :

- Visi
Menjadikan Perusahaan listrik terkemuka se-asia Tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk Solusi energi.
- Misi
 - a. Menjadikan bisnis kelistrikan dan bidang yang 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. Menjadikan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULTG Panakukkang

B. Hasil Penelitian

1. Identitas Informan

Tabel 4.1

Identitas Informan

No	Nama	Umur	Jabatan	Lama bekerja	Inisial	Tanggal Wawancara
1	Supardin	40 Tahun	Manager	4 Tahun	SP	24-01-2024
2	Awal Wahid	40 Tahun	TL K3L & KAM	20 Tahun	AW	02-02-2024
3	A.Idil Fitra Ramadan	34 Tahun	TL Proteksi,Kontrol & Catudaya	12 Tahun	AI	02-02-2024
4	Muh Iqbal	35 Tahun	TL Har Jargi	13 Tahun	MI	02-02-2024
5	Adji	27 Tahun	Tenaga Har	5 Tahun	FA	02-02-2024

2. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada informan, informan dalam penelitian ini manager dan karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, maka diperoleh hasil penelitian dari masing masing indikator lingkungan kerja dan kinerja karyawan yaitu :

a. Lingkungan kerja

1. Suasana Kerja

Hasil wawancara yang dilakukan dengan PJ LAKS K3L & KAM pada hari Senin Tanggal 22 Januari 2024 dengan pertanyaan bagaimana menurut bapak menilai suasana kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? program seperti apa yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Awal Wahid mengatakan bahwa :

“ Suasana kerja dikantor kami itu sudah bagus, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi salah satunya komunikasi karena kita pahami bahwa zaman sekarang itu anak muda gemar main handphone sehingga komunikasi sesama rekan kerja tidak begitu harmonis. Kalau program bagi saya yang paling utama adalah membangun suasana kekeluargaan salah satunya membuat kegiatan antar karyawan dan keluarga contohnya liburan bersama dan family gathering”.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Tenaga HAR pada hari Rabu Tanggal 24 Januari 2024 dengan pertanyaan bagaimana menurut bapak menilai suasana kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? program seperti apa yang

diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Adji

Baskara mengatakan bahwa :

“Menurut saya suasana kerja dikantor ULTG Panakkukang kurang memadai dikarenakan hubungan antar sesama karyawan kurang efektif beberapa karyawan memiliki pelimpahan kerja terkadang tidak sesuai dibidang kami yang berlebihan sehingga membuat karyawan merasa capek dan membuat tidak terjalannya komunikasi sesama yang efektif. Program kerjanya itu setiap hari senin kami adakan briefing atau istilahnya code of conduct (COC) setiap karyawan kami kumpulkan semua setiap pagi senin dan terkadang juga mengadakan family gathering atau liburan”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa suasana kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kurang ideal dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang mengalami pelimpahan kerja yang berlebihan tidak sesuai dengan bidangnya masing masing sehingga menyebabkan kelelahan dan tidak berjalannya komunikasi dengan baik dan terdapat beberapa karyawan yang sibuk dengan aktifitas lainnya diluar dari tugas pekerjaan sehingga suasana dikantor tidak begitu harmonis. Program yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yaitu *Code of conduct (COC)* dan *Family Gathering*.

2. Hubungan Antar Rekan Kerja

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Tenaga HAR pada hari Rabu Tanggal 24 Januari 2024 dengan pertanyaan bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan ? terdapat kegiatan atau

program seperti apa yang dapat mendukung pembentukan tim dan meningkatkan interaksi positif antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Adji Baskara mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja non fisiknya itu kurang memadai dikarenakan kurangnya komunikasi antara rekan kerja seperti terdapat beberapa karyawan yang biasa sibuk sendiri dengan kesibukannya masing masing diluar tugas pekerjaan sehingga membuat komunikasi berjalan tidak lancar dan terdapat beberapa karyawan saling bercerita satu sama lain sampai terkadang komunikasi kurang lancar dan bahkan bertolak belakang dengan pendapat masing masing”.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL HAR Jargi pada hari Jum'at Tanggal 02 Februari 2024 dengan pertanyaan bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan ? terdapat kegiatan atau program seperti apa yang dapat mendukung pembentukan tim dan meningkatkan interaksi positif antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Muh Ikbal mengatakan bahwa :

“Kalau kita berbicara hubungan antar karyawan pada dasarnya bagus tapi yang namanya suatu hubungan itu apalagi boleh dikata interaksi kita itu sering ibaratnya intens karena mulai dari pagi kadang sampai malam belum lagi faktor kelelahan atau faktor tekanan dari pekerjaan itu bisa berefek kepada tingkat kesalah pahaman antar karyawan. Secara umum hampir semua perusahaan ada program program untuk meningkatkan kekompakan salah satunya family gathering”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan hubungan sesama karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kurang memadai dikarenakan kurangnya komunikasi yang menyebabkan kurangnya komunikasi yaitu karyawan sibuk sendiri dengan kesibukan masing masing seperti melakukan aktifitas lain diluar tugas pekerjaan dan faktor lainnya yaitu faktor kelelahan atau faktor tekanan kerja sehingga komunikasi di PT PLN (Persero ULTG Panakkukang) Kurang efektif. Program yang dapat mendukung pembentukan tim yaitu dengan adanya *Family Gathering*.

3. Hubungan Antar Bawahan Dan Pimpinan

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL HAR Prokoncada pada hari Jum'at Tanggal 26 Januari 2024 dengan pertanyaan bagaimana bapak menilai hubungan antar bawahan dan pimpinan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan bahwa :

“Untuk hubungan antar bawahan dan pimpinan itu saya menilai komunikasi yang baik antara bawahan dan pimpinan yang dimana tugas dan tanggung jawab kita mengerti masing masing dan untuk pimpinan dan bawahan untuk memberi tugasnya itu kita dibekali ilmu dan tanggung jawab masing masing”.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL HAR Jargi pada hari Jum'at Tanggal 02 Februari 2024 dengan pertanyaan bagaimana bapak menilai hubungan antar bawahan dan

pimpinan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Muh Iqbal mengatakan bahwa :

“Kalau menurut saya hubungan antar pimpinan dengan bawahan itu disini berjalan dengan baik karena kami bisa berkoordinasi terkait masalah pekerjaan yang akan kami lakukan terkait target target ataupun tujuan tujuan yang akan kita capai. Tidak ada kendala antar hubungan sesama atasan dengan bawahan karena mungkin dari sisi manajemen itu sudah mampu menilai siapa siapa talent yang bisa diberikan posisi untuk memimpin suatu unit”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa hubungan antar bawahan dan pimpinan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang berjalan dengan baik karyawan bisa berkoordinasi terkait masalah masalah pekerjaan yang akan dilakukan.

4. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL HAR Prokoncada pada hari Jum’at Tanggal 26 Januari 2024 dengan pertanyaan bagaimana pendapat bapak tentang ketersediaan fasilitas kantor di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah terdapat rencana atau upaya untuk meningkatkan atau menambah fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan bahwa :

“Untuk fasilitas yang tersedia di PLN (Persero) ULTG Panakkukang itu ada beberapa yang tidak ideal misalnya, AC ruangan terkadang tidak dingin sehingga perlu dilakukan perawatan. Yang kedua komputer yang

diberikan itu sudah tidak sesuai spesifikasi sehingga menghambat pekerjaan. Yang ketiga kursi sudah lama ini belum ada pergantian sehingga kursi yang kita pakai sudah bertahun tahun. Untuk rencana dalam meningkatkan fasilitas itu sebenarnya kita sudah menyurat kepada atasan untuk diberikan fasilitas yang memadai misalnya, komputer atau laptop yang sudah lama kita pakai jadi sepengetahuan saya akan ada pengadaan tersebut. Yang kedua peningkatan kursi yang sudah lama ini juga sudah dibicarakan dengan atasan atau pengadaan akan diganti dengan yang baru. Ketiga AC ruangan akan di ganti yang lebih besar lagi supaya ruangan lebih nyaman lagi dipakai”.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan PJ LAKS K3L & KAM pada hari Senin Tanggal 22 Januari 2024 dengan pertanyaan bagaimana pendapat bapak tentang ketersediaan fasilitas kantor di PT PLN (Perseo) ULTG Panakkukang ? apakah terdapat rencana atau upaya untuk meningkatkan atau menambah fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Awal Wahid mengatakan bahwa :

“kalau fasilitas ditempat kami sudah lumayan tetapi yang namanya fasilitas salah satu yang dibutuhkan adalah update. Salah satu contohnya adalah komputer, jangan komputer yang tidak sesuai spesifikasi supaya proses pekerjaan kita lebih cepat. Kalau menurut saya sangat penting dan perlu kenapa salah satunya adalah pemantauan peralatan dimana masih dibutuhkan semacam CCTV, perbaikan komputer yang terupdate karena otomatis itu sangat dibutuhkan dikantor ini”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ada beberapa fasilitas yang belum terpenuhi yaitu AC ruangan yang terkadang tidak dingin, komputer yang

diberikan sudah tidak spesifikasi dan fasilitas yang lainnya belum memadai.

b. Kinerja Karyawan

1. Kualitas Kerja Karyawan

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL HAR Prokoncada pada hari Jum'at Tanggal 26 Januari 2024 dengan pertanyaan bagaimana menurut bapak kualitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan bahwa :

“untuk kualitas karyawan itu kita sendiri dibekali dengan sertifikat kompetensi dimana dalam melakukan pekerjaan kita bisa disebut sudah mampu, mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab prosedur untuk kualitasnya itu kita diberi arahan dalam bekerja misalnya, ada Standart operating procedur (SOP) dalam melakukan tanggung jawab tugas tugas yang telah diberikan. Jadi tugas yang kita lakukan itu bisa dilihat secara detail apakah sesuai dengan Standart Operating Procedur (SOP) yang telah diberikan. Upaya atau program yang di implementasikan itu untuk meningkatkan kualitas kerja yaitu pertama disini ada pemberian penghargaan atau apresiasi dalam kinerja itu salah satu membuat kita termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dalam mencapai target perusahaan. Yang kedua diberikan tunjangan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL HAR Jargi pada hari Jum'at Tanggal 02 Februari 2024 dengan pertanyaan bagaimana menurut bapak kualitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Muh Ikbal mengatakan bahwa :

“kalau terkait kualitas kerja itu dibandingkan kalau kita berbicara perbandingan dengan hasil pekerjaan tahun lalu itu unit kami perhitungan kinerja di 2023 itu kami mendapatkan point hampir seratus sekitar 97 sedangkan ditahun lalu sekitar 80 atas lebih artinya dengan penilaian seperti itu bisa diambil kesimpulan bahwa kualitas kerja dari PLN ULTG Panakkukang ada peningkatan dan ibaratnya kalau saya sendiri menganggap itu suatu hal yang luar biasa karena dari kinerja delapan puluh bisa kami capai hampir seratus persen. Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan upaya upaya yang kami lakukan salah satunya pembagian waktu dan tugas dalam melaksanakan pekerjaan”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kualitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang sangat baik karena mereka mampu meningkatkan hasil kinerjanya dibandingkan dengan tahun lalu mereka dibekali dengan sertifikat kompetensi dan bekerja sesuai dengan Standart Operating Procedur (SOP) dalam melakukan tanggung jawab tugas tugas yang telah diberikan. Program yang diimplementasikan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan berupa pemberian penghargaan, tunjangan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan.

2. Kuantitas

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL HAR Prokoncada pada hari Jum'at Tanggal 26 Januari 2024 dengan pertanyaan Bagaimana penilaian bapak terhadap kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu memenuhi target kerja dan memberikan kontribusi secara cukup dalam mencapai tujuan perusahaan ? Bapak Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan bahwa :

“Penilaian terhadap kuantitas pekerjaan oleh karyawan itu adalah dalam ini mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik secara mingguan bulanan dan tahunan dan menyelesaikan dengan waktu yang baik dan waktu yang ditetapkan. Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang bekerja sesuai apa dengan yang telah diberikan dan bekerja secara tim dan kompak sehingga pekerjaan pekerjaan tersebut tidak terbengkelai dan mampu selesai dengan waktu yang telah ditetapkan”.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL HAR Jargi pada hari Jum'at Tanggal 02 Februari 2024 dengan pertanyaan bagaimana menurut bapak kualitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Muh Ikkal mengatakan bahwa :

“secara kuantitas unit kami dibandingkan dengan unit unit yang lain yang berada dikhususnya Sulawesi Selatan itu asset kami itu jauh lebih banyak ketimbang teman teman unit unit yang lain artinya secara kuantitas itu sudah lebih banyak dibandingkan teman teman yang lain tetapi dengan kemampuan dan keterampilan serta kompetensi dari SDM yang ada dapat terpenuhi secara target kinerja”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Bekerja dengan tim yang kompak sehingga pekerjaan tidak terbengkelai dan terselesaikan dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

3. Ketepatan Waktu

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Manager pada hari Rabu Tanggal 24 Januari 2024 dengan pertanyaan bagaimana

bagaimana menurut bapak ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan proyek di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Supardin mengatakan bahwa :

“Kinerja ULTG Panakkukang itu sangat tergantung pada durasi jadi durasi sebuah pekerjaan adalah target utama dari pelaksanaan pelaksanaan pekerjaan yang kita lakukan jadi masalah waktu yang terkait masalah target waktu itu hal yang sangat prioritas yang harus kita perhatikan jadi bagaimana kita bersama sama berusaha untuk mendapat atau mencapai target tersebut”.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL HAR Jargi pada hari Jum'at Tanggal 02 Februari 2024 dengan pertanyaan bagaimana menurut bapak kualitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Bapak Muh Ikbal mengatakan bahwa :

“untuk ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas selama ini apa yang telah kita targetkan selalu tepat pada target yang telah ditetapkan. Dimana step by step tugas yang diamanahkan kepada kita itu kita kerjakan step by step sehingga tidak ada yang terbengkalai dan kita bekerja secara tim sehingga pekerjaan dapat selesai dalam waktu yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan proyek di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang selalu tepat pada target yang telah ditentukan karena setiap pekerjaan diberikan target waktu sehingga tidak ada pekerjaan yang terbengkalai dan bekerja secara tim sehingga pekerjaan

dapat selesai dalam waktu yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan perusahaan.

4. Efektifitas Penggunaan Sumber Daya

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL HAR Prokoncada pada hari Jum'at Tanggal 26 Januari 2024 dengan pertanyaan bagaimana bapak mengevaluasi efektivitas penggunaan sumber daya manusia oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu mengoptimalkan penggunaan waktu, energi, dan fasilitas untuk mencapai hasil yang maksimal ? Bapak Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan bahwa :

“Dalam mengevaluasi penggunaan sumber daya manusia itu kita bisa ukur dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja yang telah diamanahkan kepada karyawan misalnya, apakah penggunaan alat yang telah diberikan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah diberikan. Yang kedua untuk mengevaluasi efektivitas sdm itu dengan diberikan waktu atau target yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya ini menjadi kita akan mengevaluasi apakah ada kendala apa tidak jadi kita sebagai karyawan kita akan menilai Dimana titik titik yang tidak efektif sehingga kedepannya tidak akan terjadi lagi. Yang ketiga kita akan memberikan pengetahuan kepada karyawan sehingga skill dan kemampuan itu mampu memenuhi target kerjaan yang telah diberikan untuk mencapai hasil yang maksimal”.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL HAR Jargi pada hari Jum'at Tanggal 02 Februari 2024 dengan pertanyaan bagaimana bapak mengevaluasi efektivitas penggunaan sumber daya manusia oleh karyawan di PT PLN (Persero)

ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu mengoptimalkan penggunaan waktu, energi, dan fasilitas untuk mencapai hasil yang maksimal ? Bapak Muh Ikbal mengatakan bahwa :

“Terkait pembagian waktu ataupun penggunaan waktu dari masing masing personil itu secara individu sebenarnya teman teman sudah mampu untuk melaksanakan tugasnya sesuai waktu yang diberikan karena dari rekan rekan kami itu sudah dibekali dengan bimbingan bimbingan ataupun semacam diklat yang tujuannya menunjang pelaksanaan tugas sehingga penyelesaian tugas itu bisa terpenuhi sesuai dengan waktu yang ditetapkan”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa mengevaluasi penggunaan sumber daya manusia oleh karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang dengan cara diberikan waktu atau target yang telah ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya mereka sudah dibekali dengan bimbingan atau diklat yang tujuannya dapat menunjang pelaksanaan tugas sehingga penyelesaian itu bisa terpenuhi dengan tenggat waktu yang telah diberikan.

C. Pembahasan

Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik itu berbentuk fisik maupun non fisik. Di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik meliputi peralatan dan fasilitas yang diberikan PT PLN (Persero) ULTG

Panakkukang kepada karyawan, sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar sesama karyawan.

Bapak Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan lingkungan kerja fisik di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ada beberapa yang tidak ideal diantaranya AC ruangan terkadang tidak dingin sehingga perlu dilakukan perawatan, komputer yang diberikan sudah tidak sesuai spesifikasi sehingga menghambat pekerjaan, dan kursi yang sudah lama belum ada pergantian sehingga kursi yang dipakai sudah bertahun tahun. Sedangkan bapak Awal Wahid mengatakan fasilitas yang dibutuhkan adalah komputer, jangan komputer yang tidak sesuai spesifikasi supaya proses pekerjaan lebih cepat.

Bapak Adji Baskara lingkungan kerja non fisik di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kurang efektif dikarenakan hubungan antar sesama karyawan tidak begitu harmonis karyawan sibuk masing masing dengan kesibukannya sendiri seperti ada beberapa karyawan yang sibuk dengan kegiatan lainnya ketika berbicara dengan rekan kerja sehingga komunikasi atau pembicaraan tidak efektif. Sedangkan bapak Muh ikbal mengatakan yang menjadi faktor penghambat kurangnya terjalin komunikasi adalah faktor kelelahan atau faktor tekanan dari pekerjaan itu bisa berefek kepada Tingkat kesalahpahaman antar karyawan. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman, tenang, dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Manusia tidak akan terlepas dari berbagai lingkungan disekitarnya, hubungan antara manusia dengan lingkungan kerja terdapat

hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan disekitarnya.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dengan penelitian terdahulu (Sembiring 2020) yaitu kondisi lingkungan kerja yang belum ideal, begitupun dengan penelitian ini penulis menganalisis suasana lingkungan kerja yang kurang memadai. Perusahaan sebagai tempat kerja hendaknya menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Tidak dipungkiri lagi bahwa semua karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Setelah karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, maka mereka akan bekerja dengan sepenuh hati. Dengan begitu mereka akan memberikan hasil kerja yang maksimal bahkan mereka akan bekerja lebih produktif. Hal ini ternyata sebab karyawan termotivasi oleh lingkungan kerjanya.

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu (Virgiyanti Bambang, Swasro Sunurharyo 2018) lingkungan kerja non fisik masih kurang harmonis, begitupun dengan penelitian ini peneliti menganalisis lingkungan kerja non fisik yang kurang harmonis dikarenakan hubungan antar sesama rekan kerja kurang efektif. Untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan dengan adanya kerja sama yang baik antar sesama karyawan maupun antar karyawan dengan atasan.

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa lingkungan kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula, maka keberadaan lingkungan kerja sangat penting sebab dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Namun hal ini berbanding terbalik jika lingkungan kerja tidak baik akan merugikan perusahaan itu sendiri. Jika tingkat kinerja karyawan tidak baik atau maksimal, maka hasil kerja yang dicapai pun kurang baik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan pada karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang mengenai Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Peneliti menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kurang memadai dikarenakan komunikasi antar rekan kerja kurang harmonis. Faktor kurangnya komunikasi di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yaitu faktor kelelahan atau faktor tekanan kerja. Sedangkan lingkungan kerja fisik di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kurang ideal masih terdapat beberapa fasilitas yang belum terpenuhi seperti AC ruangan, komputer, dan beberapa kursi masih ada yang belum terganti.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas ditempat kerja dan hubungan antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga menimbulkan suasana yang nyaman dan termotivasi untuk bekerja.

2. Bagi Karyawan

Peneliti menyarankan bagi para karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang lebih meningkatkan hubungan kerja baik sesama rekan kerja dan saling memberikan dukungan sesama rekan kerja ditempat kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menjadi bahan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan judul penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- AA.Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Abdul Hakim., 2014, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Semarang: EF Press Digimedia.
- Adha et al. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akhmad Darmawan, (2019). *Pengantar Manajemen* (1 ed.). (A. Dermawan, Trans.) Depok, Jawa Barat, Indonesia: PT Raja Grafindo. Retrieved 2019
- Alex S Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Aslian, Mas Yogi. "Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7.3 (2019): 680-687.
- Dana P. Turner MSPH, PhD. 2020. "Sampling Methods in Research Design." *The Journal of Head and Face Pain* 8-12.
- Dr.Kasmir., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). (K. P. Utama, Trans.) Depok, Jawa barat, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada. Retrieved Agustus 2017
- Dr.M.Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada. Retrieved mei 2012

- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- E.Saefuddin Mubarak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Bogor, Jawa Barat, Indonesia: Penerbit IN MEDIA.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119
- Ipa Ema Assagaf. (2021, September). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT WAENIBE WOOD INDUSTRY DI Desa Waspait Kecamatan Fina Liesela Kabupaten Buru. 53-55.
- Iskandar, Iskandar. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kabupaten Kendal." *Educational Management* 1.2 (2012).
- Kariyamin et al. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan : Rajagrafindo Persada.
- Lyta Lestary Dan Harmon. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Moleong J Lexy.(2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosda karya Bandung

Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swaswo Arik Prasetya. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara).

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

Sembiring. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan.

Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.

Sondang, P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung

Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi ke-2 Bandung: Alfabeta.

Syahrul H Jumang. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Cacatan Sipil Kabupaten Gowa. 5-6.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tanjung, R., & Kom, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Vimtech Indonesia. *Jurnal Unrika*.

Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Virgiyanti, V., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi fresh PT. Trans

Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 55-60.

Wilson Bangun. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (1 ed.). (A. Maulana, Ed., & Muhasan, Trans.) Jakarta, Jakarta, Indonesia: Erlangga. Retrieved 2017

LAMPIRAN



PEDOMAN WAWANCARA

NO	CODING	TRANSKIP
1	SP,AI,AW,MI,AB	Bagaimana menurut bapak menilai suasana kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? program seperti apa yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas suasana kerja ditempat kerja?
2	SP,AI,AW,MI,AB	Menurut bapak bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan ? terdapat kegiatan atau program seperti apa yang dapat mendukung pembentukan tim dan meningkatkan interaksi positif antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?
3	SP,AI,AW,MI,AB	Bagaimana bapak menilai hubungan antar bawahan dan pimpinan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?
4	SP,AI,AW,MI,AB	Bagaimana pendapat bapak ketersediaan fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah terdapat rencana atau Upaya untuk meningkatkan atau menambah fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?
5	SP,AI,AW,MI,AB	Bagaimana menurut bapak kualitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Upaya atau program apa yang diimplementasikan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan ?
6	SP,AI,AW,MI,AB	Bagaimana penilaian bapak terhadap kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu memenuhi target kerja dan memberikan kontribusi secara cukup dalam mencapai tujuan perusahaan ?
7	SP,AI,AW,MI,AB	Bagaimana menurut bapak ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan proyek di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? menurut bapak kebijakan atau strategi tertentu apa yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan ?
8	SP,AI,AW,MI,AB	Bagaimana bapak mengevaluasi efektivitas penggunaan sumber daya manusia oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu mengoptimalkan penggunaan waktu, energi, dan fasilitas untuk mencapai hasil yang maksimal ?

LAMPIRAN 2

CODING WAWANCARA

1. Coding Indikator

- I : Suasana kerja yang kurang memadai
- I – A : Lingkungan kerja non fisik yang kurang ideal
- II : Hubungan yang baik antar pimpinan dan bawahan
- II – A : Fasilitas kerja yang kurang ideal
- III : Peningkatan kualitas kerja karyawan
- III – A : Kuantitas kerja karyawan yang memadai
- IV : Ketepatan waktu
- IV – A : Penggunaan sumber daya karyawan

2. Coding Informan

- SP : Supardin (Manager)
- AI : Andi Idil Fitra Ramadan (TL HAR Prokoncada)
- AW : Awal Wahid (PJ LAKS K3L & KAM)
- MI : Muh Ikbal (TL HAR Jargi)
- AB : Adji Baskara (Tenaga HAR)

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	Kalau menurut saya suasana kerja dikantor kami ULTG Panakkukang kurang memadai dikarenakan hubungan antar sesama karyawan kurang efektif beberapa karyawan memiliki	5	AB/1/5/5 Cara Baca: Adji Baskara mengatakan bahwa suasana kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kurang memadai dikarenakan

	<p>pelimpahan kerja terkadang tidak sesuai dibidang kami yang berlebihan sehingga membuat karyawan merasa capek dan membuat tidak terjalannya komunikasi sesama yang efektif. Program kerjanya itu setiap hari senin kami adakan briefing atau istilahnya <i>code of conduct (COC)</i> setiap karyawan kami kumpulkan semua setiap pagi senin dan terkadang juga mengadakan <i>family gathering</i> atau liburan.</p>		<p>hubungan antar sesama karyawan kurang efektif terdapat pada lampiran 5 baris ke 5</p>
I	<p>Suasana kerja dikantor kami itu sudah bagus, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi salah satunya adalah komunikasi karena kita pahami bahwa zaman sekarang itu anak muda doyan main handpone sehingga komunikasi sesama rekan kerja itu tidak begitu harmonis. Kalau program bagi saya yang paling utama adalah membangun suasana kekeluargaan programnya salah satunya dengan membuat kegiatan bersama antar karyawan dan keluarga. Contohnya rekreasi bersama, <i>family gathering</i>.</p>	7	<p>AW/I/6/7</p> <p>Cara Baca: Awal Wahid mengatakan bahwa suasana kerja dikantor kurang harmonis dikarenakan karyawan sibuk dengan kesibukan masing masing terdapat pada lampiran 6 baris ke 7</p>
I – A	<p>Lingkungan kerja non fisiknya itu kurang memadai dikarenakan kurangnya komunikasi antara rekan kerja seperti terdapat beberapa karyawan yang biasa sibuk sendiri dengan kesibukannya masing masing seperti main</p>	16	<p>AW/I-A/5/16</p> <p>Cara Baca: Adji Baskara mengatakan Lingkungan kerja non fisik kurang ideal dikarenakan kurangnya komunikasi antar rekan kerja</p>

	handphone main game sehingga membuat komunikasi berjalan tidak lancar dan terdapat beberapa karyawan saling bercerita satu sama lain sampai terkadang komunikasi kurang lancar dan bahkan bertolak belakang dengan pendapat masing masing.		terdapat pada lampiran 5 baris ke 16
I – A	Nah sebenarnya kalau kita berbicara hubungan antar karyawan pada dasarnya bagus tapi yang namanya suatu hubungan itu apalagi boleh dikata interaksi kita itu sering ibaratnya intens karena mulai dari pagi kadang sampai malam belum lagi faktor kelelahan atau faktor tekanan dari pekerjaan itu bisa berefek kepada Tingkat kesalahpahaman antar karyawan. Secara umum hampir semua perusahaan ada program program untuk meningkatkan kekompakan salah satunya adanya kegiatan kegiatan family gathering	30	MI/I-A/7/30 Cara Baca : Muh Ikbal mengatakan faktor yang membuat hubungan antar sesama karyawan kurang memadai yaitu faktor kelelahan atau faktor tekanan kerja terdapat pada lampiran 7 baris ke 30
II	Untuk hubungan antar bawahan dan pimpinan itu saya menilai komunikasi yang baik antara bawahan dan pimpinan yang dimana tugas dan tanggung jawab itu kita mengerti masing masing dan untuk pimpinan dan bawahan itu untuk memberi tugasnya itu kita dibekali ilmu dan tanggung jawab masing masing.	29	AI/II/4/29 Cara Baca: Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan hubungan antar bawahan dan pimpinan saya menilai komunikasinya baik terdapat pada lampiran 4 baris ke 29
II	Kalau menurut saya hubungan antar pimpinan dengan bawahan itu disini	47	MI/II/7/47 Cara Baca:

	<p>berjalan dengan baik karena kami bisa berkoordinasi terkait masalah pekerjaan yang akan kami lakukan terkait target target ataupun tujuan tujuan yang akan kita capai tidak ada kendala antar hubungan sesama atasan dengan bawahan karena mungkin dari sisi manajemen itu sudah mampu menilai siapa siapa talent yang bisa diberikan posisi untuk memimpin suatu unit.</p>		<p>Muh Ikbal mengatakan hubungan antar bawahan dan pimpinan berjalan dengan baik terdapat pada lampiran 7 baris ke 47</p>
II – A	<p>Untuk fasilitas yang tersedia di PLN (Persero) ULTG Panakkukang itu ada beberapa yang tidak ideal misalnya, AC ruangan terkadang tidak dingin sehingga perlu dilakukan perawatan. Yang kedua gadget atau komputer yang diberikan itu sudah tidak sesuai dengan zaman artinya sudah tidak efektif lagi sehingga menghambat pekerjaan. Yang ketiga kursi sudah lama ini belum ada pergantian sehingga kursi yang kita pakai sudah bertahun tahun tapi itu tidak menjadi kendala dalam meningkatkan kualitas kerja. Untuk rencana dalam meningkatkan fasilitas itu sebenarnya kita sudah menyurat kepada atasan untuk diberikan fasilitas yang memadai misalnya, komputer atau laptop yang sudah lama kita pakai jadi sepengetahuan saya akan ada pengadaan tersebut. Yang kedua</p>	36	<p>AI/ II – A/4/36</p> <p>Cara Baca: Andi Idil Fitra Ramadan Mengatakan fasilitas yang tersedia di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kurang ideal terdapat pada lampiran 4 baris ke 36</p>

	<p>peningkatan kursi yang sudah lama ini juga sudah dibicarakan dengan atasan atau pengadaan akan diganti dengan yang baru. Ketiga AC ruangan akan di ganti yang lebih besar lagi supaya ruangan lebih nyaman lagi dipakai.</p>		
II – A	<p>Kalau fasilitas ditempat kami sudah lumayan tetapi yang namanya fasilitas salah satu yang dibutuhkan adalah update. Salah satu contohnya adalah komputer, jangan komputer yang lama harus diupdate juga supaya proses pekerjaan kita lebih cepat. Kalau menurut saya sangat penting dan perlu kenapa salah satunya adalah pemantauan peralatan Dimana masih dibutuhkan semacam cctv, perbaikan komputer yang terupdate karena otomatis itu sangat dibutuhkan dikantor ini.</p>	24	<p>AW/ II – A/6/24</p> <p>Cara Baca: Awal Wahid mengatakan fasilitas ditempat kami sudah lumayan, tetapi yang namanya fasilitas salah satu yang dibutuhkan yaitu komputer yang spesifikasinya bagus terdapat pada lampiran 6 baris ke 29</p>
III	<p>Untuk kualitas karyawan itu kita sendiri dibekali dengan sertifikat kompetensi dimana dalam melakukan pekerjaan kita bisa disebut sudah mampu, mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab prosedur untuk kualitasnya itu kita diberi arahan dalam bekerja misalnya, ada <i>Standart operating procedur (SOP)</i> dalam melakukan tanggung jawab tugas tugas yang telah diberikan. Jadi tugas yang kita lakukan itu bisa dilihat secara detail apakah sesuai dengan</p>	55	<p>AI/ III/4/55</p> <p>Cara Baca: Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan kualitas karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang dibekali dengan sertifikat dan kompetensiterdapat pada lampiran 4 baris ke 55</p>

	<p>Standar operating procedur (SOP) yang telah diberikan. Upaya atau program yang di implementasikan itu untuk meningkatkan kualitas kerja yaitu pertama disini ada pemberian penghargaan atau apresiasi dalam kinerja itu salah satu membuat kita termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dalam mencapai target perusahaan. Yang kedua diberikan tunjangan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan.</p>		
III	<p>Alhamdulillah kalau terkait kualitas kerja itu dibandingkan kalau kita berbicara perbandingan dengan hasil pekerjaan tahun lalu itu unit kami perhitungan kinerja di 2023 itu kami mendapatkan point hampir seratus sekitar Sembilan puluh tujuh sedangkan ditahun lalu sekitar delapan puluh atas lebih artinya dengan penilaian seperti itu bisa diambil kesimpulan bahwa kualitas kerja dari PLN ULTG Panakkukang ada peningkatan dan ibaratnya kalau saya sendiri menganggap itu suatu hal yang luar biasa karena dari kinerja delapan puluh bisa kami capai hampir seratus persen. Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan upaya upaya yang kami lakukan salah satunya pembagian waktu dan tugas dalam melaksanakan pekerjaan</p>	76	<p>MI/ III/7/76</p> <p>Cara Baca: Muh Ikbal mengatakan terdapat peningkatan kualitas kerja dibandingkan tahun lalu terdapat pada lampiran 7 baris ke 76</p>

III- A	<p>Penilaian terhadap kuantitas pekerjaan oleh karyawan itu adalah dalam ini mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik secara mingguan bulanan dan tahunan dan menyelesaikan dengan waktu yang baik dan waktu yang ditetapkan. Karyawan PT PLN (Persero) ULTG panakkukang bekerja sesuai apa dengan yang telah diberikan dan bekerja secara tim dan kompak sehingga pekerjaan pekerjaan tersebut tidak terbengkelai dan mampu selesai dengan waktu yang telah ditetapkan.</p>	71	<p>AI/ III – A/4/71</p> <p>Cara Baca: Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan penilaian terhadap kuantitas pekerjaan karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yaitu mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan waktu yang telah ditetapkan terdapat pada lampiran 4 baris ke 71</p>
III- A	<p>Secara kuantitas unit kami dibandingkan dengan unit unit yang lain yang berada dikhususnya Sulawesi Selatan itu asset kami itu jauh lebih banyak ketimbang teman teman unit unit yang lain artinya secara kuantitas itu sudah lebih banyak dibandingkan teman teman yang lain tetapi dengan kemampuan dan keterampilan serta kompetensi dari SDM yang ada dapat terpenuhi secara target kinerja</p>	97	<p>MI/ III – A/7/97</p> <p>Cara Baca: Muh Ikbal mengatakan secara kuantitas unit PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang lebih banyak assetnya dibandingkan unit lain khususnya di Sulawesi Selatan terdapat pada lampiran 7 baris ke 97</p>
IV	<p>Kinerja ULTG Panakkukang itu sangat tergantung pada durasi jadi durasi sebuah pekerjaan adalah target utama dari pelaksanaan pelaksanaan pekerjaan yang kita lakukan jadi masalah waktu yang</p>	57	<p>SP/ IV/1/57</p> <p>Cara Baca: Supardin mengatakan kinerja ULTG Panakkukang sangat tergantung pada durasi, durasi sebuah pekerjaan adalah target utama dari</p>

	terkait masalah target waktu itu hal yang sangat prioritas yang harus kita perhatikan jadi bagaimana kita bersama sama berusaha untuk mendapat atau mencapai target tersebut		pelaksanaan pekerjaan terdapat pada lampiran 3 baris ke 57
IV	Untuk ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas selama ini apa yang telah kita targetkan selalu tepat pada target yang telah ditetapkan. Dimana step by step tugas yang diamanahkan kepada kita itu kita kerjakan step by step sehingga tidak ada yang terbengkalai dan kita bekerja secara tim sehingga pekerjaan dapat selesai dalam waktu yang telah ditetapkan.	83	AI/IV/4/83 Cara Baca: Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan untk ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas selama ini selalu tepat pada target yang ditetapkan terdapat pada lampiran 4 baris ke 83
IV- A	Dalam mengevaluasi penggunaan sumber daya manusia itu kita bisa ukur dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja yang telah diamanahkan kepada karyawan misalnya, apakah penggunaan alat yang telah diberikan sesuai dengan SOP yang telah diberikan. Yang kedua untuk mengevaluasi efektivitas sdm itu dengan diberikan waktu atau target yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya ini menjadi kita akan mengevaluasi apakah ada kendala apa tidak jadi kita sebagai karyawan kita akan menilai Dimana titik titik yang tidak efektif	92	AI/ IV- A /4/92 Cara Baca: Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan dalam mengavaluasi penggunaan sumber daya manusia itu bisa diukur dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja terdapat pada lampiran 4 baris ke 92

	<p>sehingga kedepannya tidak akan terjadi lagi. Yang ketiga kita akan memberikan pengetahuan kepada karyawan sehingga skill dan kemampuan itu mampu memenuhi target kerjaan yang telah diberikan untuk mencapai hasil yang maksimal.</p>		
IV-A	<p>Terkait pembagian waktu ataupun penggunaan waktu dari masing masing personil itu secara individu sebenarnya teman teman sudah mampu untuk melaksanakan tugasnya sesuai waktu yang diberikan karena dari rekan rekan kami itu sudah dibekali dengan bimbingan bimbingan ataupun semacam diklat yang tujuannya menunjang pelaksanaan tugas sehingga penyelesaian tugas itu bisa terpenuhi sesuai dengan waktu yang ditetapkan</p>	130	<p>MI/ IV- A /7/130</p> <p>Cara Baca: Muh Ikbal mengatakan bahwa penggunaan waktu ataupun pembagian waktu teman teman sudah mampu melaksanakan tugasnya sesuai waktu yang diberikan terdapat pada lampiran 7 baris ke 130</p>

Lampiran 3

TRANSKIP WAWANCARA INFORMAN UTAMA

Peneliti : Bagaimana menurut bapak menilai suasana kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? program seperti apa yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas suasana kerja ditempat kerja?

Supardin : Yang harus kita ciptakan adalah suasana kekeluargaan dan Bahagia Program yang diterapkan di PT PLN memiliki filosofi Bahagia itu sederhana dalam menciptakan suasana kerja kita harus menciptakan suasana kekeluargaan yang artinya kita harus saling memiliki satu sama lain. Karena menciptakan suasana Bahagia harus kita mulai dari pribadi masing masing.

Peneliti : Menurut bapak bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan ? terdapat kegiatan atau program seperti apa yang dapat mendukung pembentukan tim dan meningkatkan interaksi positif antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Supardin : kita banyak menghabiskan waktu dalam bekerja fulltime delapan jam kerja mungkin kita menghabiskan waktu dikantor kita harus bisa menjadikan rekan kerja seperti saudara karena banyak waktu terhabiskan dikantor kita harus menanamkan dalam diri kita saya berada dilingkungan keluarga. Kegiatan yang dapat mendukung pembentukan tim dan meningkatkan interaksi positif antar rekan kerja yaitu ada budaya bugis makassar yang erat tertanam karena dalam menanamkan rasa kemelekatan itu harus kita belajar dari berbagai macam kearifan lokal dan salah satu kearifan lokal yang kita tanamkan itu adalah bagaimana kita bisa berkumpul bersama dengan makan bersama. Dalam budaya bugis Makassar makan bersama itu akan mentautkan hati kita ada ikatan yang besar antara kita dengan rekan kerja.

Peneliti : Bagaimana bapak menilai hubungan antar bawahan dan pimpinan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Supardin : Di dalam bekerja kita ini ada ikatan bagaimana suatu ikatan itu antara seorang leader dalam lingkungan kerja yang terwakili oleh pimpinan bisa memberikan arahan arahan yang baik, contoh contoh yang baik kepada bawahan sehingga tercipta sinergi yang baik untuk mencapai tujuan kerja ataupun tujuan perusahaan.

Peneliti : Bagaimana pendapat bapak ketersediaan fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah terdapat rencana atau Upaya untuk meningkatkan atau menambah fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Supardin : Kalau saya mempunyai prinsip menciptakan sebuah suasana itu seperti ibarat vip, vip itu bukan sikap, vip itu adalah menyediakan tempat jadi kalau kita mau membuat orang mencuci tangan harus menyediakan sabun dulu seperti di PLN (Persero) ULTG Panakkukang kalau kita mau melakukan kegiatan kita harus menyediakan fasilitas yang ada dan alhamdulillah fasilitas yang ada sangat

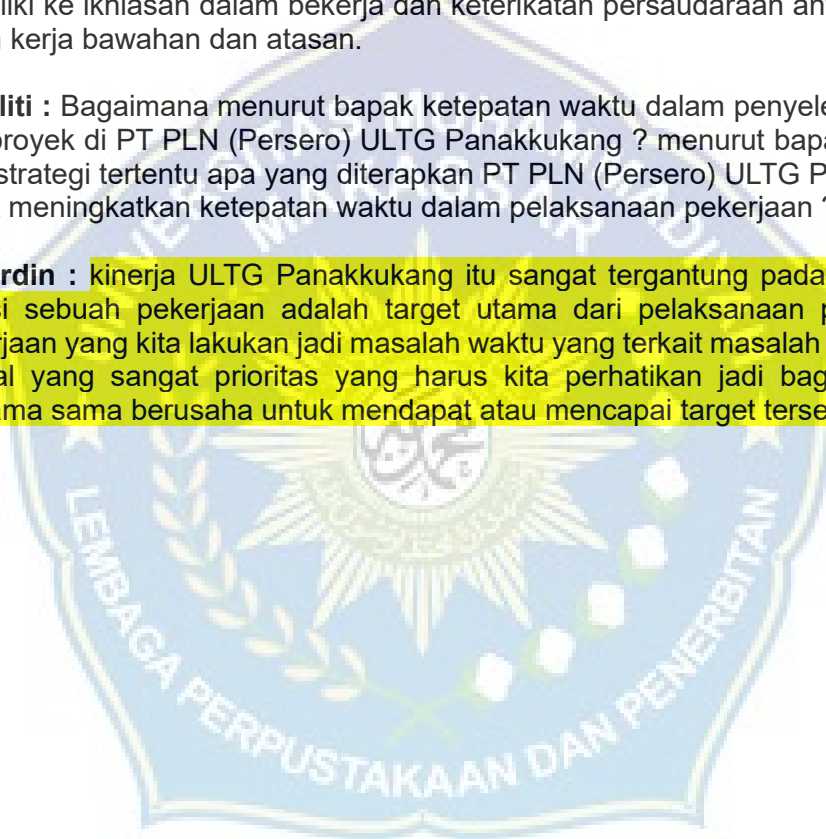
memadai menuju kita bekerja dengan baik. Alhamdulillah kita ada rencana sama sama menambah fasilitas kantor ruang rapat sekaligus tempat parkir mungkin ada rencana penambahan aula dengan tujuan bagaimana ULTG Panakkukang itu bisa menampung rekan rekan mahasiswa yang lain untuk bisa belajar ditempat ini.

Peneliti : Bagaimana menurut bapak kualitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Upaya atau program apa yang diimplementasikan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan ?

Supardin : untuk mencapai kinerja yang baik dalam perusahaan yang terwakili di ULTG Panakkukang alhamdulillah pada saat ini mendapat posisi kedua dalam level unit layanan maka etos kerja itu harus tercipta dengan baik bahwa kita sangat memiliki ke ikhlasan dalam bekerja dan keterikatan persaudaraan antara sesama rekan kerja bawahan dan atasan.

Peneliti : Bagaimana menurut bapak ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan proyek di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? menurut bapak kebijakan atau strategi tertentu apa yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan ?

Supardin : kinerja ULTG Panakkukang itu sangat tergantung pada durasi jadi durasi sebuah pekerjaan adalah target utama dari pelaksanaan pelaksanaan pekerjaan yang kita lakukan jadi masalah waktu yang terkait masalah target waktu itu hal yang sangat prioritas yang harus kita perhatikan jadi bagaimana kita bersama sama berusaha untuk mendapat atau mencapai target tersebut



Lampiran 4

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN KUNCI

Peneliti : Bagaimana menurut bapak menilai suasana kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? program seperti apa yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas suasana kerja ditempat kerja?

Andi Idil Fitra Ramadan : Untuk menilai suasana kerja kita harus membuat program seperti hari senin dan kamis ada kegiatan coc atau adapun isinya itu coc adalah memberikan arahan serta arahan kerja dalam beberapa hari kedepan dan tujuan coc ini untuk meningkatkan suasana kerja ditempat kerja yang dimana akan membuat karyawan menjadi lebih efektif melakukan pekerjaannya

Peneliti : Menurut bapak bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan ? terdapat kegiatan atau program seperti apa yang dapat mendukung pembentukan tim dan meningkatkan interaksi positif antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Andi Idil Fitra Ramadan : untuk kondisi lingkungan kerja di PLN (Persero) ULTG Panakkukang itu sewaktu waktu ada kesalah pahaman antar sesama teman misalnya pada saat kondisi dalam pekerjaan ada yang tidak fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan lain merasa tidak efisien dalam bekerja. Contohnya dalam melakukan pekerjaan itu sambil main game sehingga kerjanya seharusnya diselesaikan pada hari itu akan terbengkalai melewati tenggat waktu yang telah disepakati. Jadi, mungkin itu komunikasi kecil yang sering terjadi sesama karyawan. Untuk program yang dapat mendukung pembentukan tim di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kita sebagai karyawan disini menganggap kita sebagai keluarga, sesama keluarga itu berarti kita saling makan bersama, interaksi yang baik itu ketika kita ada masalah kita saling membantu sesama teman yang kedua biasa kita melakukan kegiatan menghibur seperti liburan *family gathering* yang kita adakan setiap tahun di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang.

Peneliti : Bagaimana bapak menilai hubungan antar bawahan dan pimpinan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Andi Idil Fitra Ramadan : Untuk hubungan antar bawahan dan pimpinan itu saya menilai komunikasi yang baik antara bawahan dan pimpinan yang dimana tugas dan tanggung jawab itu kita mengerti masing masing dan untuk pimpinan dan bawahan itu untuk memberi tugasnya itu kita dibekali ilmu dan tanggung jawab masing masing.

Peneliti : Bagaimana pendapat bapak ketersediaan fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah terdapat rencana atau Upaya untuk meningkatkan atau menambah fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Andi Idil Fitra Ramadan : Untuk fasilitas yang tersedia di PLN (Persero) ULTG Panakkukang itu ada beberapa yang tidak ideal misalnya, AC ruangan terkadang tidak dingin sehingga perlu dilakukan perawatan. Yang kedua gadget atau

komputer yang diberikan itu sudah tidak sesuai dengan zaman artinya sudah tidak efektif lagi sehingga menghambat pekerjaan. Yang ketiga kursi sudah lama ini belum ada pergantian sehingga kursi yang kita pakai sudah bertahun-tahun tapi itu tidak menjadi kendala dalam meningkatkan kualitas kerja. Untuk rencana dalam meningkatkan fasilitas itu sebenarnya kita sudah menyurat kepada atasan untuk diberikan fasilitas yang memadai misalnya, komputer atau laptop yang sudah lama kita pakai jadi sepengetahuan saya akan ada pengadaan tersebut. Yang kedua peningkatan kursi yang sudah lama ini juga sudah dibicarakan dengan atasan atau pengadaan akan diganti dengan yang baru. Ketiga AC ruangan akan di ganti yang lebih besar lagi supaya ruangan lebih nyaman lagi dipakai.

Peneliti : Bagaimana menurut bapak kualitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Upaya atau program apa yang diimplementasikan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan ?

Andi Idil Fitra Ramadan : Untuk kualitas karyawan itu kita sendiri dibekali dengan sertifikat kompetensi dimana dalam melakukan pekerjaan kita bisa disebut sudah mampu, mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab prosedur untuk kualitasnya itu kita diberi arahan dalam bekerja misalnya, ada *Standart operating procedur (SOP)* dalam melakukan tanggung jawab tugas-tugas yang telah diberikan. Jadi tugas yang kita lakukan itu bisa dilihat secara detail apakah sesuai dengan *Standar operating procedur (SOP)* yang telah diberikan. Upaya atau program yang di implementasikan itu untuk meningkatkan kualitas kerja yaitu pertama disini ada pemberian penghargaan atau apresiasi dalam kinerja itu salah satu membuat kita termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dalam mencapai target perusahaan. Yang kedua diberikan tunjangan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan. Ketiga program sdm, meningkatkan sdmnya dengan memberikan training atau webinar.

Peneliti : Bagaimana penilaian bapak terhadap kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu memenuhi target kerja dan memberikan kontribusi secara cukup dalam mencapai tujuan perusahaan ?

Andi Idil Fitra Ramadan : Penilaian terhadap kuantitas pekerjaan oleh karyawan itu adalah dalam ini mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik secara mingguan bulanan dan tahunan dan menyelesaikan dengan waktu yang baik dan waktu yang ditetapkan. Karyawan PT PLN (Persero) ULTG panakkukang bekerja sesuai apa dengan yang telah diberikan dan bekerja secara tim dan kompak sehingga pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak terbengkelai dan mampu selesai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Peneliti : Bagaimana menurut bapak ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan proyek di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? menurut bapak kebijakan atau strategi tertentu apa yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan ?

Andi Idil Fitra Ramadan : untuk ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas selama ini apa yang telah kita targetkan selalu tepat pada target yang telah

ditetapkan. Dimana step by step tugas yang diamanahkan kepada kita itu kita kerjakan step by step sehingga tidak ada yang terbengkalai dan kita bekerja secara tim sehingga pekerjaan dapat selesai dalam waktu yang telah ditetapkan.

Peneliti : Bagaimana bapak mengevaluasi efektivitas penggunaan sumber daya manusia oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu mengoptimalkan penggunaan waktu, energi, dan fasilitas untuk mencapai hasil yang maksimal ?

Andi Idil Fitra Ramadan : Dalam mengevaluasi penggunaan sumber daya manusia itu kita bisa ukur dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja yang telah diamanahkan kepada karyawan misalnya, apakah penggunaan alat yang telah diberikan sesuai dengan SOP yang telah diberikan. Yang kedua untuk mengevaluasi efektivitas sdm itu dengan diberikan waktu atau target yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya ini menjadi kita akan mengevaluasi apakah ada kendala apa tidak jadi kita sebagai karyawan kita akan menilai Dimana titik titik yang tidak efektif sehingga kedepannya tidak akan terjadi lagi. Yang ketiga kita akan memberikan pengetahuan kepada karyawan sehingga skill dan kemampuan itu mampu memenuhi target kerjaan yang telah diberikan untuk mencapai hasil yang maksimal.



Lampiran 5

TRANSKIP WAWANCARA INFORMAN TAMBAHAN

Peneliti : Bagaimana menurut bapak menilai suasana kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? program seperti apa yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas suasana kerja ditempat kerja?

Adji Baskara : Kalau menurut saya suasana kerja dikantor kami ULTG Panakkukang kurang memadai dikarenakan hubungan antar sesama karyawan kurang efektif beberapa karyawan memiliki pelimpahan kerja terkadang tidak sesuai dibidang kami yang berlebihan sehingga membuat karyawan merasa capek dan membuat tidak terjalinnya komunikasi sesama yang efektif. Program kerjanya itu setiap hari senin kami adakan briefing atau istilahnya *code of conduct (COC)* setiap karyawan kami kumpulkan semua setiap pagi senin dan terkadang juga mengadakan *family gathering* atau liburan.

Peneliti : Menurut bapak bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan ? terdapat kegiatan atau program seperti apa yang dapat mendukung pembentukan tim dan meningkatkan interaksi positif antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Adji Baskara : Lingkungan kerja non fisiknya itu kurang memadai dikarenakan kurangnya komunikasi antara rekan kerja seperti terdapat beberapa karyawan yang biasa sibuk sendiri dengan kesibukannya masing masing seperti main handphone main game sehingga membuat komunikasi berjalan tidak lancar dan terdapat beberapa karyawan saling bercerita satu sama lain sampai terkadang komunikasi kurang lancar dan bahkan bertolak belakang dengan pendapat masing masing.

Peneliti : Bagaimana bapak menilai hubungan antar bawahan dan pimpinan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Adji Baskara : Kalau pimpinan antar bawahan itu biasa tidak menentu juga terkadang beliau baik komunikasinya terkadang kurang komunikasi jadi tidak menentu antara pimpinan dan bawahan kami.

Peneliti : Bagaimana pendapat bapak ketersediaan fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah terdapat rencana atau Upaya untuk meningkatkan atau menambah fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Adji Baskara : kalau dari saya itu fasilitasnya masih agak kurang memadai kursinya masih ada yang kurang ada yang rusak CCTV belum terlalu ada disetiap pojok pojok Gedung.

Peneliti : Bagaimana menurut bapak kualitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Upaya atau program apa yang diimplementasikan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan ?

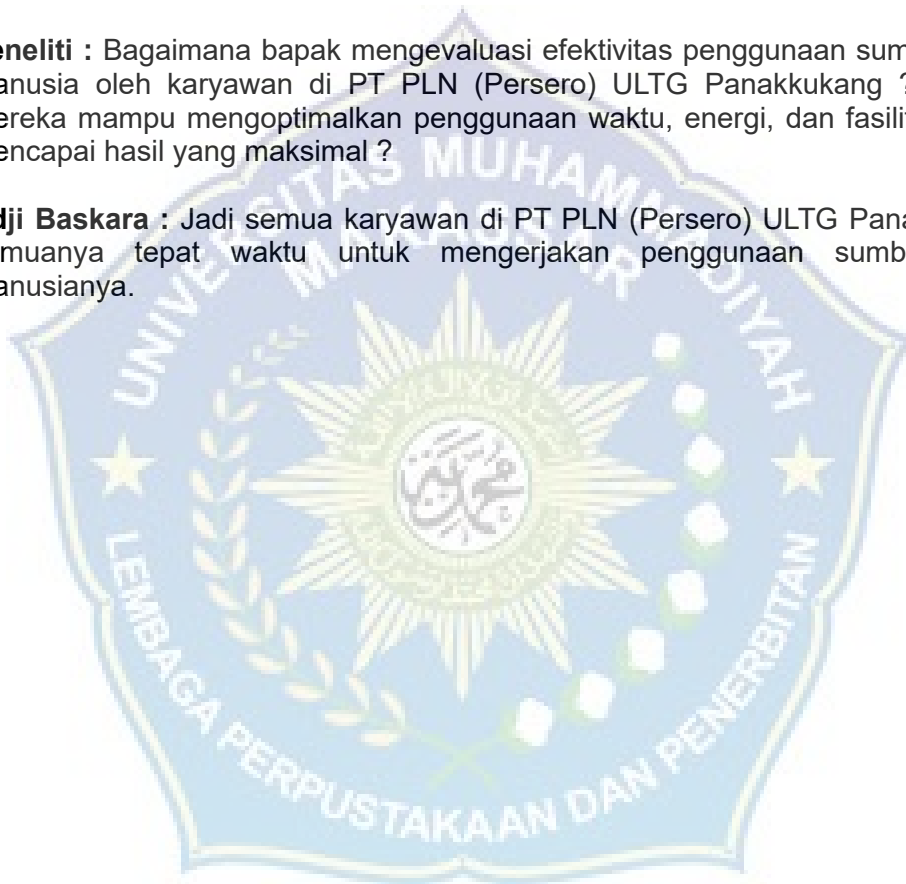
Adji Baskara : Kualitas kerjanya itu kami disetiap tiga puluh menit diwajibkan untuk inspeksi keliling digardu untuk mengantisipasi adanya gangguan disaat musim hujan.

Peneliti : Bagaimana penilaian bapak terhadap kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu memenuhi target kerja dan memberikan kontribusi secara cukup dalam mencapai tujuan perusahaan ?

Adji Baskara : kuantitas kerja karyawan disini bagus memenuhi target setiap enam bulan ada targetnya.

Peneliti : Bagaimana bapak mengevaluasi efektivitas penggunaan sumber daya manusia oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu mengoptimalkan penggunaan waktu, energi, dan fasilitas untuk mencapai hasil yang maksimal ?

Adji Baskara : Jadi semua karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang semuanya tepat waktu untuk mengerjakan penggunaan sumber daya manusianya.



Lampiran 6

TRANSKIP WAWANCARA INFORMAN TAMBAHAN

Peneliti : Bagaimana menurut bapak menilai suasana kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? program seperti apa yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas suasana kerja ditempat kerja?

Awal Wahid : Suasana kerja dikantor kami itu sudah bagus, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi salah satunya adalah komunikasi karena kita pahami bahwa zaman sekarang itu anak muda doyan main handphone sehingga komunikasi sesama rekan kerja itu tidak begitu harmonis. Kalau program bagi saya yang paling utama adalah membangun suasana kekeluargaan programnya salah satunya dengan membuat kegiatan kegiatan bersama antar karyawan dan keluarga. Contohnya rekreasi bersama, *family gathering*.

Peneliti : Menurut bapak bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan ? terdapat kegiatan atau program seperti apa yang dapat mendukung pembentukan tim dan meningkatkan interaksi positif antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Awal Wahid : Kalau lingkungan kerja kami sebenarnya baik baik saja namun terkadang masih ada yang perlu kita benahi salah satunya adalah komunikasi. Program yang dapat mendukung pembentukan tim di PT (Persero) ULTG Panakkukang salah satunya rekreasi agar bisa refreshing sehingga teman teman tidak merasakan stress dengan banyaknya pekerjaan dikantor.

Peneliti : Bagaimana bapak menilai hubungan antar bawahan dan pimpinan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang?

Awal Wahid : kalau saya menilai kerja sama bawahan dengan pimpinan di PT PLN khususnya ULTG Panakkukang itu sangat solid (Kompak).

Peneliti : Bagaimana pendapat bapak ketersediaan fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah terdapat rencana atau Upaya untuk meningkatkan atau menambah fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Awal Wahid : Kalau fasilitas ditempat kami sudah lumayan tetapi yang namanya fasilitas salah satu yang dibutuhkan adalah update. Salah satu contohnya adalah komputer, jangan komputer yang lama harus diupdate juga supaya proses pekerjaan kita lebih cepat. Kalau menurut saya sangat penting dan perlu kenapa salah satunya adalah pemantauan peralatan Dimana masih dibutuhkan semacam cctv, perbaikan komputer yang terupdate karena otomatis itu sangat dibutuhkan dikantor ini.

Peneliti : Bagaimana menurut bapak kualitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Upaya atau program apa yang diimplementasikan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan ?

Awal Wahid : Khusus ULTG Panakkukang itu kualitasnya baik bagi saya namun, kita juga jangan terlena otomatis semakin hari semakin maju maka kita juga harus melaju biar tidak ketinggalan.

Peneliti : Bagaimana penilaian bapak terhadap kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu memenuhi target kerja dan memberikan kontribusi secara cukup dalam mencapai tujuan perusahaan ?

Awal Wahid : Kalau perkara mampu seharusnya mampu kalau fasilitasnya terpenuhi karena pendukung pekerjaan itu juga tergantung fasilitas yang ada kalau fasilitasnya tua otomatis lambat juga bisa saja target itu tidak tercapai karena peralatan yang tidak mendukung.

Peneliti : Bagaimana menurut bapak ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan proyek di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? menurut bapak kebijakan atau strategi tertentu apa yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan ?

Awal Wahid : Kalau ketepatan waktu terkait dengan pekerjaan vendor atau proyek yang ada di ULTG Panakkukang kami biasanya jauh dari harapan yang kami inginkan biasanya lewat dari waktu yang telah ditetapkan oleh vendor terhadap kami.

Peneliti : Bagaimana bapak mengevaluasi efektivitas penggunaan sumber daya manusia oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu mengoptimalkan penggunaan waktu, energi, dan fasilitas untuk mencapai hasil yang maksimal ?

Awal Wahid : Di ULTG Panakkukang ini ketika kita mau melakukan pekerjaan untuk mengefisiensi waktu dengan cara kami melakukan Job Analisis Safety (JSA) sebelum melakukan pekerjaan inti Job Analisis Safety (JSA) itu tujuannya untuk mempermudah kita dalam melakukan pekerjaan. Job Analisis Safety jadi kita disuruh memantau melihat hal hal atau kemungkinan yang bisa timbul pada saat kita bekerja sehingga kita bisa mengatasi dan bisa melaksanakan pekerjaan pekerjaan dengan cepat.

Lampiran 7

TRANSKIP WAWANCARA INFORMAN TAMBAHAN

Peneliti : Bagaimana menurut bapak menilai suasana kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? program seperti apa yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas suasana kerja ditempat kerja?

Muh Ikbal : Dari segi suasana dilingkungan kerja ULTG Panakkukang secara keseluruhan sebenarnya menyenangkan bekerja di PLN tetapi ada beberapa hal yang sebenarnya itu kurang ideal menurut saya. Pertama, terkait jam kerja Dimana teman teman yang sifat tugasnya itu sebagai pemeliharaan itu jam kerjanya itu sangat tidak fleksibel kenapa saya katakan demikian karena selaku tugas pemeliharaan tugas teman teman dilapangan itu berkaitan dengan gangguan sistem dimana kondisi kondisi pada saat terjadi gangguan itu tidak melihat waktu entah itu disiang hari, malam hari, ataupun dini hari itu menyebabkan jam kerja teman teman itu sangat tidak bergantung pada hari hari kerja seperti perusahaan perusahaan yang lain karena sifatnya teman teman disini itu adalah berkaitan dengan Masyarakat umum atau lingkungan umum. Seperti yang tadi saya katakan bahwa dengan ketidakefektifan waktu kerja dari teman teman ULTG Panakkukang itu mungkin kalau menurut saya ada momen momen dimana teman teman itu diberikan waktu luang untuk bisa mengadakan misalkan family gathering atau teman teman bisa dapat memaksimalkan cuti sesuai dengan peraturan yang ada dimana setiap perusahaan itu wajib memberikan cuti kepada karyawannya. Nah sedangkan di ULTG Panakkukang terkendala dimana pada saat kadang kita mau cuti itu ada kondisi kondisi yang sifatnya istilah ada masa siaga yang tidak bisa diperkenankan kita cuti contoh menjelang pemilu, natal atau tahun baru ataupun hari raya keagamaan itu terkadang teman teman terkendala untuk melaksanakan cutinya sehingga mungkin itu yang menjadi salah satu masukan untuk bisa diperbaiki kedepannya.

Peneliti : Menurut bapak bagaimana kondisi lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan ? terdapat kegiatan atau program seperti apa yang dapat mendukung pembentukan tim dan meningkatkan interaksi positif antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Muh Ikbal : Nah sebenarnya kalau kita berbicara hubungan antar karyawan pada dasarnya bagus tapi yang namanya suatu hubungan itu apalagi boleh dikata interaksi kita itu sering ibaratnya intens karena mulai dari pagi kadang sampai malam belum lagi faktor kelelahan atau faktor tekanan dari pekerjaan itu bisa berefek kepada Tingkat kesalahpahaman antar karyawan tapi alhamdulillah selama ini masih bisa kami saling memaklumi karena adanya hal hal seperti itu. Secara umum hampir semua perusahaan ada program program untuk meningkatkan kekompakan salah satunya adanya kegiatan kegiatan family gathering nah kalau kami sendiri disini kalau kita mengharap hanya satu kegiatan seperti itu itu gunanya akan agak sulit untuk terealisasi untuk setiap tahun Dimana perbandingan antara interaksi kita dengan hal hal yang sifatnya untuk saling mendekatkan itukan kalau hanya berharap dengan kegiatan seperti itu sepertinya kurang efektif. Mungkin lebih tepatnya itu meningkatkan kebersamaan dilingkungan baik antar pribadi karyawan ataupun dengan keluarga karyawan.

Peneliti : Bagaimana bapak menilai hubungan antar bawahan dan pimpinan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Muh Ikbal : Kalau menurut saya hubungan antar pimpinan dengan bawahan itu disini berjalan dengan baik karena kami bisa berkoordinasi terkait masalah pekerjaan yang akan kami lakukan terkait target target ataupun tujuan tujuan yang akan kita capai selama berada di ULTG Panakkukang sendiri sejak 2017 selama ini tidak ada kendala antar hubungan sesama atasan dengan bawahan karena mungkin dari sisi manajemen itu sudah mampu menilai siapa siapa talent yang bisa diberikan posisi untuk memimpin suatu unit.

Peneliti : Bagaimana pendapat bapak ketersediaan fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah terdapat rencana atau Upaya untuk meningkatkan atau menambah fasilitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ?

Muh Ikbal : Kalau kita berbicara fasilitas alhamdulillah kalau saya pribadi itu mungkin karena saya tidak mempunyai pengalaman diperusahaan berbeda jadi saya penilaiannya agak mungkin tidak bisa memberikan perbandingan yang lebih jadi murni atas apa yang saya rasakan apa yang saya alami menurut saya cukup mulai dari fasilitas untuk melaksanakan pekerjaan, perlengkapan alat alat kerja, fasilitas pekerjaan dikantor maupun untuk pekerjaan pekerjaan yang sifatnya harus kami lakukan diluar ruangan yang membutuhkan alat kerja ataupun apd tertentu selama ini alhamdulillah bagus. Kalau terkait upaya untuk menambah fasilitas kalau yang saya liat itu sebenarnya menjadi tanggung jawab rekan rekan disdm sendiri sedangkan kami sendiri disini sifatnya tenaga Teknis terkait itu mungkin teman teman sdm mampu menilai apakah fasilitas fasilitas seperti apa yang perlu ditingkatkan untuk memajukan perusahaan.

Peneliti : Bagaimana menurut bapak kualitas kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? Upaya atau program apa yang diimplementasikan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan ?

Muh Ikbal : Alhamdulillah kalau terkait kualitas kerja itu dibandingkan kalau kita berbicara perbandingan dengan hasil pekerjaan tahun lalu itu unit kami perhitungan kinerja di 2023 itu kami mendapatkan point hampir seratus sekitar Sembilan puluh tujuh sedangkan ditahun lalu sekitar delapan puluh atas lebih artinya dengan penilaian seperti itu bisa diambil kesimpulan bahwa kualitas kerja dari PLN ULTG Panakkukang ada peningkatan dan ibaratnya kalau saya sendiri menganggap itu suatu hal yang luar biasa karena dari kinerja delapan puluh bisa kami capai hampir seratus persen. Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan upaya upaya yang kami lakukan salah satunya pembagian waktu dan tugas dalam melaksanakan pekerjaan nah ada momen dimana kami terkendala dengan SDM sendiri untuk melaksanakan tugas tugas yang dilaksanakan oleh ULTG Panakkukang. Untuk saat ini dari sisi manajemen itu sudah memenuhi kebutuhan SDM diunit kami jadi untuk saat ini mungkin hal hal yang dapat kami lakukan itu pengaturan terkait waktu dan tugas setiap personil jadi kalau kita berbicara sebelum adanya penambahan penambahan SDM itu murni kami memaksimalkan petugas petugas yang ada sehingga ada beberapa yang ibaratnya tugas yang diberikan itu jatuhnya overload tapi dengan adanya perubahan dari manajemen

dengan penambahan penambahan sumber daya manusia itu kita bisa manage untuk kebutuhan kebutuhan dan pembagian tugas untuk pelaksanaan pekerjaan.

Peneliti : Bagaimana penilaian bapak terhadap kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu memenuhi target kerja dan memberikan kontribusi secara cukup dalam mencapai tujuan perusahaan ?

Muh Ikbal : Secara kuantitas unit kami dibandingkan dengan unit unit yang lain yang berada dikhususnya Sulawesi Selatan itu asset kami itu jauh lebih banyak ketimbang teman teman unit unit yang lain artinya secara kuantitas itu sudah lebih banyak dibandingkan teman teman yang lain tetapi dengan kemampuan dan keterampilan serta kompetensi dari SDM yang ada dapat terpenuhi secara target kinerja dari manajemen atas seperti yang tadi saya katakan bahwa tahun lalu itu kita ada peningkatan peningkatan kualitas realiasi pekerjaan kami yang tadinya itu pointnya sekitar delapan puluh lebih kami sudah bisa mencapai Sembilan puluh tujuh jadi mungkin dipengaruhi oleh jumlah SDM dan kompetensi dari personil yang ada.

Peneliti : Bagaimana menurut bapak ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas dan proyek di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? menurut bapak kebijakan atau strategi tertentu apa yang diterapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan ?

Muh Ikbal : Kalau kita berbicara terkait ketepatan waktu di ULTG Panakkukang ini sesuatu hal yang sangat biasa bagi kami kenapa saya katakan seperti itu karena setiap pekerjaan yang kami lakukan itu diberikan target waktu seperti misalkan pada saat kami melakukan pemeliharaan itu mentok mentok kami ditarget delapan jam kenapa demikian seperti yang tadi saya katakan diawal bahwa pekerjaan kami sifatnya melayani Masyarakat dimana kontinuitas penyaluran tenaga listrik itu harus handal dan terjaga makanya ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan itu menjadi hal yang paling utama bagi kami. Karena ini sangat berpengaruh dengan penyaluran listrik kepelanggan terutama masyarakat. Terkait strategi untuk ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan itu kembali kesiapan dari personil yang ada kenapa demikian karena pekerjaan pekerjaan yang kami lakukan itu sangat bergantung kepada kondisi personil yang melaksanakan pekerjaan makanya yang tadi saya sampaikan itu bahwa salah satu hal yang kami lakukan itu pengaturan terkait tugas dan tanggung jawab agar kiranya dengan target target tenggang waktu yang diberikan oleh manajemen untuk menyelesaikan pekerjaan itu bisa dipenuhi.

Peneliti : Bagaimana bapak mengevaluasi efektivitas penggunaan sumber daya manusia oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang ? apakah mereka mampu mengoptimalkan penggunaan waktu, energi, dan fasilitas untuk mencapai hasil yang maksimal ?

Muh Ikbal : Terkait pembagian waktu ataupun penggunaan waktu dari masing masing personil itu secara individu sebenarnya teman teman sudah mampu untuk melaksanakan tugasnya sesuai waktu yang diberikan karena dari rekan rekan kami itu sudah dibekali dengan bimbingan bimbingan ataupun semacam diklat

yang tujuannya menunjang pelaksanaan tugas sehingga penyelesaian tugas itu bisa terpenuhi sesuai dengan waktu yang ditetapkan karena kami itu bukan cuma di PLN sini sebenarnya hampir semua unit di PLN itu terutama yang bergerak terkait masalah teknis sangat bergantung pada pelaksanaan pekerjaan itu pada waktu yang ditetapkan. Contoh kami diberikan pekerjaan itu di malam hari karena terkadang memang ada beberapa pekerjaan yang harus kita selesaikan di malam hari karena terkait penyaluran tenaga listrik untuk memaksimalkan hal-hal tersebut bisa kami memberikan salah satu strategi itu pembagian tugas personil siapa yang melaksanakan pekerjaan yang efektifnya itu dilaksanakan di siang hari dan siapa yang ditugaskan efektifnya itu di malam hari.



LAMPIRAN 8

PERSURATAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor :173/05/A.2-II/XII/45/2023 Makassar, 22 Desember 2023

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Justina

Stambuk : 105721106020

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.



Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
 NBM.651.507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3341/05/C.4-VIII/1/1445/2024

15 January 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

03 Rajab 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 173/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 22 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : JUSTINA

No. Stambuk : 10572 1106020

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PT PLN (PERSERO) ULTG PANAKKUKANG"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 19 Januari 2024 s/d 19 Maret 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Arief Muhsin, M.Pd

NEM 1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 958/R.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. PLN (Persero) ULTG Panakkukang
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3341/05/c.4-viii/i/1445/2024 tanggal 15 JANUARI 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: JUSTINA
Nomor Pokok	: 105721106020
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULTG PANAKKUKANG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **19 Januari s/d 19 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 16 Januari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Peringgal.*



UIP3B SULAWESI
UPT MAKASSAR
ULTG PANAKKUKANG

Nomor : 0016/STH.01.04/F48060200/2024
Lampiran : 1 Lembar
Sifat : Segera
Hal : Izin Penelitian

23 Januari 2024

Kepada

Yth. KEPALA DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU
SATU PINTU PROVINSI
SULAWESI SELATAN
Jl. Bougenville No. 5
Makassar

Menunjuk Surat Saudara dengan nomor : 958/R.01/PTSP/2024, tanggal 16 Januari 2024 Perihal Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NIM	Keterangan
1.	Justina	105721106020	

Dapat kami setuju untuk melaksanakan Penelitian di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, pada Tanggal 19 Januari 2024 s.d 19 Maret 2024.

Perlu kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan kegiatan tersebut mahasiswa harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang serta pihak PT PLN tidak menyediakan sarana transportasi maupun sarana lainnya. Untuk itu yang bersangkutan harap melapor ke PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang Cq. TL K3L & KAM

Demikian kami sampaikan, dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAGER,
UIP3B
SULAWESI
UPT
Makassar
P. SUPARDIN

LAMPIRAN 9

FOTO DOKUMENTASI

Foto bersama dan wawancara TL HAR Prokoncada

Bapak Andi Idil Fitra Ramadan



Foto bersama dan wawancara TL HAR Jargi

Bapak Muh Ikbal



Foto bersama dan wawancara Tenaga HAR

Bapak Adji Baskara



Foto bersama dan wawancara PJ LAKS K3L & KAM

Bapak Awal Wahid



Foto bersama dan wawancara Manager

Bapak Supardin



LAMPIRAN 10
Validasi Penelitian Kualitatif



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUALITATIF

NAMA MAHASISWA		Justina		
NIM		105721106020		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Analisis Lingkungan Kerja, Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UL TG Panakkukang		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M.		
NAMA PEMBIMBING 2		Hj. Nurinaya ST., MM		
NAMA VALIDATOR		Wa Ode Rayyani S.E., M.Si., Ak., CA		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Pedoman wawancara/observasi/catatan lapangan/atau pedoman lainnya	18/03/2024		f.
2	Hasil verbatim dan coding wawancara/observasi/catatan lapangan/atau pedoman lainnya	18/03/2024		f.
3	Hasil Uji Keabsahan Data	18/03/2024		f.
4	Hasil deskripsi penelitian	18/03/2024		f.
5	Dokumentasi penelitian (rekaman wawancara/foto/dokumentasi lainnya)	18/03/2024		f.
6	Hasil analisis	18/03/2024		f.

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

LAMPIRAN 11
Validasi Abstrak

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Justina		
NIM		105721106020		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Agus Salim HR,S.E.,M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Hj. Nurinaya ST.,M.M		
NAMA VALIDATOR		Aulia, S.Ip., M.Si. M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Abstrak	24-04-2024	- Perbaikan Dolar - Perbaiki hasil Penekanan di abstrak terkait isi deskripsi	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

LAMPIRAN 12

Surat Keterangan Bebas Plagiasi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Justina
Nim : 105721106020
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	1 %	10 %
2	Bab 2	6 %	25 %
3	Bab 3	6 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 23 April 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



BAB I Justina 105721106020

by TahapTutup

Submission date: 23-Apr-2024 08:08AM (UTC+0700)
Submission ID: 2358719850
File name: BAB_I_1_4.docx (27.96K)
Word count: 813
Character count: 6608

BAB I Justina 105721106020

ORIGINALITY REPORT

1 %	1 %	0 %	0 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.polsri.ac.id Internet Source	1 %
----------	---	------------



Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off

BAB II Justina 105721106020

by TahapTutup

Submission date: 23-Apr-2024 08:10AM (UTC+0700)
 Submission ID: 2358721079
 File name: BAB_II_1_6.docx (249,52K)
 Word count: 3520
 Character count: 26587

BAB II Justina 105721106020

ORIGINALITY REPORT

6% SIMILARITY INDEX
3% INTERNET SOURCES
0% PUBLICATIONS
5% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Slamet Riyadi Student Paper	2%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Papua Student Paper	1%
5	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	<1%
6	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1%

Exclude quotes Off
 Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

BAB III Justina 105721106020

by TahapTutup

Submission date: 23-Apr-2024 08:11AM (UTC+0700)
Submission ID: 2358722306
File name: BAB_3_2_1.docx (26.19K)
Word count: 629
Character count: 5179

BAB III Justina 105721106020

ORIGINALITY REPORT

6%	0%	0%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	6%
----------	---	-----------



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off
Exclude matches Off

BAB IV Justina 105721106020

by TahapTutup

Submission date: 23-Apr-2024 08:12AM (UTC+0700)
Submission ID: 2358723459
File name: BAB_4_1.docx (79.12K)
Word count: 3613
Character count: 26337

BAB IV Justina 105721106020

ORIGINALITY REPORT

2%	2%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	<1%
2	ejournal.unib.ac.id Internet Source	<1%
3	id.123dok.com Internet Source	<1%
4	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
5	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1%
6	www.scribd.com Internet Source	<1%
7	www.talenta.co Internet Source	<1%

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off

BAB V Justina 105721106020

by TahapTutup

Submission date: 23-Apr-2024 08:13AM (UTC+0700)
Submission ID: 2358724615
File name: BAB_5_1.docx (15.82K)
Word count: 174
Character count: 1353

BAB V Justina 105721106020

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



JUSTINA, Panggilan Tina lahir di Sei.Guntung pada tanggal 23 Maret 2002 dari pasangan suami istri Bapak Jasni dan Ibu Syuriani. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Karaeng Bontotangnga, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 006 Tagaraja lulus tahun 2014, SMP NEGERI 1 Kateman lulus tahun 2017, SMA NEGERI 1 Kateman lulus tahun 2020 dan mulai tahun 2020 mengikuti Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Uniiversitas Muhammadiyah Makassar.



LETTER OF ACCEPTANCE (LoA)

No : 68/IJERFA/V/2024

With this, the journal manager **IJERFA (International Journal of Economic Research and Financial Accounting)** with ISSN : 2964 – 1977 (Online) notify that your script with the identity :

Title : **ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE PT PLN (PERSERO) ULTG PANAKKUKANG**

Author : **Justina¹⁾, Agus Salim²⁾, Nurinaya³⁾**

Affiliation : **^{1,2,3)}Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia**

Email : just25272@gmail.com

Date Accept : 14 Mei 2024

Has met the criteria for publication in the **Journal IJERFA (International Journal of Economic Research and Financial Accounting)** and can we receive as a material manuscript for publishing Journal on Vol. 2 No 3, March 2024 in the electronic.

To Avoid duplication of publication and the vilation of ethics of scientific publications periodicals, we hope that the manuscript/article is not submitted and published to the publisher/journal other.

Thus this letter delivered, the participation and cooperation, we say thank you.



Rantauprapat, 14 Mei 2024

Editor in Chief

Dr. Amin Harahap, M.Si

ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE PT PLN (PERSERO) ULTG PANAKKUKANG

Justina¹⁾, Agus Salim²⁾, Nurinaya³⁾*

¹ Universitas Muhammadiyah Makassar

² Universitas Muhammadiyah Makassar

³ Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : just25272@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the exact analysis of the work environment in improving the performance of employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang. This type of research is qualitative. The type of data used is descriptive qualitative with data collection through observation and interviews. The object of this research is the manager and employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, totaling five people. The results of the research that can be written show that the non-physical work environment at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is inadequate. It is said to be inadequate because communication between coworkers is less harmonious. The factor for the lack of communication at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is the fatigue factor or work pressure factor. The physical work environment at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is not ideal as there are still some office facilities that have not been fulfilled and this affects the work environment of employees and will have an impact on the survival of the company.

Keywords: Work Environment, Employee Performance

INTRODUCTION

Every organization, be it a company or a government organization, is required to optimize its human resources, especially human resources. Human resource management is an activity of planning, procurement, development, maintenance, and use of human resources to achieve both individual and organizational goals (Edy Sutrisno 2016). The effectiveness of the use of human resources by employees at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is measured by evaluating the performance that has been entrusted to employees. Is the use of the tools that have been given in accordance with the SOP provided by the company. Furthermore, to evaluate human resources, they are given the time or target set by the company in completing tasks and responsibilities.

All companies certainly want their operational activities to run according to their goals. To realize the company's goals, it is necessary to make efforts to improve the performance of its employees. Employee performance is the result of the quality and quantity of work achieved by employees in carrying out their duties according to the responsibilities given by the company (Lusi & Siagan 2017). The quality of work produced by PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang employees is very good, they are able to improve their performance results compared to last year. They are able to complete the tasks and responsibilities given by the company both weekly, monthly, annually and complete with the time set to achieve company goals. Good employee

performance with high morale will help the company to meet company targets and help the company make a profit, while employee performance decreases and is bad, it will harm the company (Kristianti & Pengastuti 2019).

According to Pandi Afandi (2016) the work environment is something that exists in the environment of workers who can affect him in carrying out tasks such as temperature, humidity, ventilation, lighting, cleanliness of the workplace and adequate work equipment. The availability of the physical work environment at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is inadequate, including chairs that have not been replaced for a long time, the gadget or computer given is not in accordance with the times is not effective so that it hampers work, cctv is not too in the corner of the building. The company as a workplace should provide a comfortable environment. Because a comfortable work environment will encourage employees to improve their performance. Providing a good work environment will provide satisfaction and a special impression for employees, so that employees will provide good results for the company. However, this is inversely proportional if the work environment is not good, it will harm the company itself.

PLN (Persero) ULTG Panakkukang office is a company engaged in generation, distribution of electricity, telecommunications, finance and transmission network maintenance services. which is located at Jalan Hertasing baru, Panakkukang District Makassar City South Sulawesi 90222. Based on initial observations, the problems I found at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang Makassar include an inadequate non-physical work environment where there is a lack of communication and intimacy between fellow employees. Employees are busy on their own with their respective activities such as playing cellphones playing games while talking to fellow coworkers so that communication runs less smoothly and even contradicts each other's opinions. Another factor that makes the lack of communication at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is the fatigue factor and the pressure factor from work that can have an effect on the level of misunderstanding between employees This problem will certainly affect the work environment of employees and will have an impact on the survival of the Company.

Another problem is the high workload of employees They experience work delegation which makes the amount of their workload increase. Of course, this is also inseparable from the behavior of employees who always postpone work, resulting in a buildup of work activities. Even employees do not use work time effectively. The impact that affects employee performance is the non-physical work environment, this of course will have an impact on employee performance, poor work environment conditions will cause employees to be easily stressed, not eager to work, this causes employees to be less than optimal at work, because the work environment has an important role in achieving performance. With a safe and comfortable work environment, employees can work comfortably and diligently to achieve maximum performance.

Working environment conditions can be said to be good if the work environment is healthy, comfortable, safe, peaceful, and pleasant for employees in completing their work. A pleasant work environment can make employees feel more at home in completing their work and being able to achieve maximum results. Humans will not be separated from the various environments around them, the relationship between humans and the work environment has a very close relationship.

METHODS

The type of research used in this study is qualitative research. According to Sugiyono (2018) qualitative research methods are research methods based on philosophy which are used to research on scientific conditions (experiments) where researchers are instruments, qualitative data collection and analysis techniques emphasize more on meaning. Qualitative data in the form of organizational descriptions (structure or tupoksi) in the form of interviews.

According to Sugiyono (2018) qualitative research is a research method based on philosophy used to research on scientific conditions (experiments) where the researcher is an instrument. This research focuses on analyzing the work environment in improving employee performance. In this study, researchers conducted research at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang.

This research was conducted at the PLN (Persero) ULTG Panakkukang office which is located at Jalan Hertasing baru Kec.Panakkukang Makassar City 90222. This research time will be conducted for approximately 2 months. The research time was carried out from January to March 2024.

The data source used in this study, namely Primary Data, is data obtained from a source. In this case the data in question is data obtained directly from the Company. In this study, the primary data used comes from informants (sources) of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang employees. and Secondary Data, is data obtained from documents and written reports from the Company as well as information related to work environment variables.

According to Sugiyono (2016) an informant is someone who has a lot of information and data related to the problem and object being studied so that later information will be asked about the object of research.

In this study, informants were determined using purposive techniques, namely selected with various considerations and certain objectives that actually master an object to be studied. The informants in this study amounted to five people consisting of the head of the leadership or manager and employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang.

Number	Position	Informant Classification
1	Manager	Key Informants
2	TL Proteksi, kontrol & catudaya	Key Informant
3	Tenaga HAR	Additional Informant
4	TL K3L & KAM	Additional Informant
5	TL HAR Jargi	Additional Informant

The data collection techniques used are:

1) Observation

Observation is a data collection technique used to obtain data to complement data from interviews. Direct observation carried out research on the role of the work environment in improving employee performance.

2) Interview

An interview is a communication or conversation conducted by an interviewer with a data source (respondent) to find out information relevant to the research objectives. In this study, interviews were carried out directly, namely with research on the work environment in improving employee performance.

3) Documentation

Documentation is a systematic activity or process of collecting, searching, investigating, using, and providing documents to obtain information, lighting knowledge and evidence and disseminate it to users.

The data analysis methods in this study are data collection, data reduction, data display.

1. Data Collection

According to Sugiyono (2010) Data collection is to search, record, and collect everything objectively and as it is in accordance with the results of observations of interviews in the field, namely recording data and various forms of data that exist in the field.

2. Data Reduction

Data reduction is a process of selecting, deciding, paying attention to simplifying and transforming rough data that emerges from written field notes.

3. Display Data

Data display is the activity of organizing data that has been collected systematically and easily understood to provide the possibility of drawing conclusions.

RESULTS AND DISCUSSION

Based on the results of observations and interviews conducted with informants, informants in this study were managers and employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, the following research results were obtained

A. Working Atmosphere

The working atmosphere at the ULTG Panakkukang office is inadequate because the relationship between fellow employees is less effective, some employees have work delegation sometimes not in accordance with our excessive field so that it makes employees feel tired and makes effective communication with each other not established. The work program is that every Monday we hold a briefing or the term code of conduct (COC) every employee we gather all every Monday morning and sometimes also hold a family gathering or vacation

B. Relationship between coworkers

If we talk about the relationship between employees, it is basically good, but the name of a relationship is especially arguable that our interactions are often intense because starting from morning sometimes until night, not to mention the fatigue factor or the pressure factor from work that can have an effect on the level of misunderstanding between employees. In general, almost all companies have programs to increase cohesiveness, one of which is family gathering.

C. Availability of Work Facilities

For the facilities available at PLN (Persero) ULTG Panakkukang, there are some that are not ideal, for example, the room air conditioner is sometimes not cold so maintenance needs to be done. The second computer given is not according to specifications so that it hampers work. The third chair has not been replaced for a long time so that the chairs we use have been years. For plans to improve the facilities, we have actually written to our superiors to be given adequate facilities, for example, computers or laptops that we have used for a long time so to my knowledge there will be procurement. Secondly, the improvement of old chairs has also been discussed with superiors or procurement will be replaced with new ones. Third, the room air conditioner will be replaced with a larger one so that the room is more comfortable to use.

D. Relationship between Subordinates and Leaders

In my opinion, the relationship between leaders and subordinates here is going well because we can coordinate regarding work issues that we will do related to the targets or goals that we will achieve. There are no obstacles between the relationship between superiors and subordinates because maybe from the management side it has been able to assess who is a talent who can be given a position to lead a unit.

E. Employee Work Quality

For the quality of employees, we ourselves are equipped with a certificate of competence where in doing our work we can be called capable, able to carry out the duties and responsibilities of the procedure for quality, we are given direction in working, for example, there is a standard operating procedure (SOP) in carrying out the responsibilities of the tasks that have been given. So the tasks we do can be seen in detail whether they are in accordance with the Standard Operating Procedure (SOP) that has been given. The efforts or programs that are implemented to improve the quality of work, namely first, here there is an award or appreciation in performance, one of which motivates us to work even harder in achieving company targets. The second is given health benefits in the form of BPJS Employment.

The work environment is everything that surrounds employees at work, both physical and non-physical. At PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, which is included in the physical work environment includes equipment and facilities provided by PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang to employees, while the non-physical work environment includes relationships between fellow employees.

Mr. Andi Idil Fitra Ramadan said that the physical work environment at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang has several things that are not ideal, including room air conditioners that are sometimes not cold so maintenance needs to be done, computers that are given are not according to specifications so that they hinder work, and chairs that have not been replaced for a long time so that the chairs used have been years. Meanwhile, Mr. Awal Wahid said that the facilities needed are computers, not computers that are not according to specifications so that the work process is faster.

Mr. Adji Baskara, the non-physical work environment at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is less effective because the relationship between fellow employees is not so harmonious. Employees are busy with their own activities, such as some employees who are busy with other activities when talking with colleagues so that communication or conversation is not effective. While Mr. Muh Iqbal said that the inhibiting factor for the lack of communication was the fatigue factor or the pressure factor from work that could have an effect on the level of misunderstanding between employees. The work environment has an important role in improving employee performance. The work environment can be said to be good if the work environment is healthy, comfortable, safe, peaceful, and pleasant for employees in completing their work. Humans will not be separated from the various environments around them, the relationship between humans and the work environment has a very close relationship. In this case, humans will always try to adapt to various environmental conditions around them.

This study has several similarities with previous research, namely (Virgiyanti Bambang, Swasro Sunurharyo 2018) the non-physical work environment is still less harmonious, as well as with this study researchers analyzed the non-physical work environment which is less harmonious due to ineffective relationships between coworkers. To get optimal employee performance results, a supportive work environment is needed and with good cooperation between fellow employees and between employees and superiors.

CONCLUSION

A. Conclusion

Based on the results of research and discussion that researchers conducted on PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang employees regarding Work Environment Analysis in Improving Employee Performance. Researchers draw the conclusion that the non-physical work environment at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is inadequate because communication between coworkers is less harmonious. The factor for the lack of communication at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is the fatigue factor or work pressure factor. While the physical work environment at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is less than ideal there are still some unmet facilities such as room air conditioners, computers, and some chairs that have not been replaced.

B. Advice

1. For The Company

It is hoped that the company will improve the atmosphere of a good work environment in helping to improve employee performance, especially in terms of the availability of facilities in the workplace and relationships between coworkers. A good work environment such as creating a conducive work environment that creates a comfortable and motivated atmosphere to work.

2. for employees

Researchers suggest that employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang further improve good working relationships with coworkers and provide mutual support for coworkers in the workplace.

3. For future researchers

For further research, it is hoped that it can become literature material for conducting further research, especially those related to the title of this study.

REFERENCES

- AA.Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Abdul Hakim., 2014, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Semarang: EF Press Digimedia.
- Adha et al. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*

Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau

Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

Akhmad Darmawan, (2019). *Pengantar Manajemen* (1 ed.). (A. Dermawan, Trans.) Depok, Jawa Barat, Indonesia: PT Raja Grafindo. Retrieved 2019

Alex S Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.

Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.

Aslian, Mas Yogi. "Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7.3 (2019): 680-687.

Dana P. Turner MSPH, PhD. 2020. "Sampling Methods in Research Design." *The Journal of Head and Face Pain* 8-12.

Dr.Kasmir., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). (K. P. Utama, Trans.) Depok, Jawa barat, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada. Retrieved Agustus 2017

Dr.M.Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada. Retrieved mei 2012

Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

E.Saefuddin Mubarak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Bogor, Jawa Barat, Indonesia: Penerbit IN MEDIA.

Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119

Ipa Ema Assagaf. (2021, September). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT WAENIBE WOOD INDUSTRY DI Desa Waspait Kecamatan Fina Liesela Kabupaten Buru. 53-55.

Iskandar, Iskandar. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kabupaten Kendal." *Educational Management* 1.2 (2012).

- Kariyamin et al. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan :
Rajagrafindo Persada.
- Lyta Lestary Dan Harmon. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama
Publisher, Sidoarjo.
- Moleong J Lexy.(2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosda
karya Bandung
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swaswo Arik Prasetya. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara).
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*.
Jakarta : Salemba Empat.
- Sembiring. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika
Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sondang, P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif,
dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung

Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi ke-2 Bandung: Alfabeta.

Syahrul H Jumang. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa. 5-6. Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tanjung, R., & Kom, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Vimtech Indonesia. *Jurnal Unrika*.

Terry, George R. 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D.F.M.

Jakarta: PT Bumi Aksara.

Virgiyanti, V., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi fresh PT. Trans

Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 55-60.

Wilson Bangun. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (1 ed.). (A. Maulana, Ed., & Muhasan, Trans.) Jakarta, Jakarta, Indonesia: Erlangga. Retrieved 2017