

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas setiap berhasilnya kelancaran jalannya suatu kegiatan. Pengelolaan Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan kunci sukses utama untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengatur sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai atau karyawan sangat erat hubungannya dengan tujuan organisasi, efek kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan baik maka tujuannya akan tercapai dengan baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi tersebut akan mengalami kesulitan. Efek kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pengawasan dan lingkungan kerja.

Meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan memperhatikan pengawasan dari atasan kepada para karyawan. Pengawasan yang tidak maksimal dapat memungkinkan karyawan untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut.

Dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan secara maksimal dan menyeluruh terhadap bawahan dengan memantau dan mengukur seluruh kegiatan yang sedang dijalankan dapat mencegah terjadinya penyimpangan pada setiap kegiatan dan dapat mencapai tujuan serta sasaran yang telah direncanakan. Hal ini menuntut organisasi atau perusahaan untuk benar-benar melakukan berbagai bentuk kegiatan yang efisien pada kegiatannya tanpa melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula.

Adapun faktor lain yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan selain pengawasan, yaitu lingkungan kerja. Diperlukan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Kondisi lingkungan yang memungkinkan membantu karyawan fokus pada pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja membantu mengurangi kebosanan dan berharap dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan indikator yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

Lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik dengan ditandai adanya rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan kegiatan ditempat kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik kurang baik menyebabkan karyawan tidak merasa nyaman dan betah di tempat kerjanya yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan keadaan lingkungan kerja fisik bagi karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan keinginan organisasi atau perusahaan. Selain lingkungan fisik ada juga lingkungan non fisik diantaranya hubungan kerja antar pegawai dan hubungan kerja antar pegawai atau karyawan dengan pimpinan.

Penerapan pengawasan di PT PLN Unit Pelaksana pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi ini dilakukan pada pekerjaan berpotensi tinggi, kehadiran pegawai dari bagian Sumber Daya manusia (SDM), dan lingkungan kerja. Salah satu masalah yang berkaitan dengan pengawasan adalah masih adanya karyawan dibagian berpotensi bahaya yang sering ditemukan banyaknya karyawan yang tidak patuh dengan aturan memakai alat pelindung diri (APD) seperti safety helmet, safety shoes, dan sabuk full body harness padahal APD ini wajib untuk mengantisipasi segala potensi bahaya yang ada dilapangan. Lingkungan Kerja di PT PLN Unit Pelaksana pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, dimana karyawan banyak yang mengeluhkan suhu ruangan yang belum menentu yang disebabkan pengatur suhu ruangan atau pendingin ruangan yang dirasa masih kurang.

Kinerja karyawan yang baik dapat dihasilkan apabila didukung dengan

pengawasan dan lingkungan kerja yang baik dilakukan di PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi, seperti tidak ada lagi karyawan yang melanggar tidak memakai APD dan lingkungan kerja yang nyaman dengan suhu ruangan yang baik sehingga membuat para karyawan aman, nyaman dan fokus saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) BEKASI”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi ?
3. Apakah pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Setelah tujuan penelitian yang dikemukakan diatas dapat tercapai, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan berbagai macam manfaat diantaranya:

1. Bagi Umum

Dari penelitian diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia pendidikan mengenai topik dan penelitian.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian. Selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu penulis dalam perkuliahan.

3. Bagi Perusahaan

Mampu memberikan masukan baik bagi PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan masyarakat luas mengenai pengawasan dan lingkungan kerja.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas tersebut untuk itu peneliti membatasi pokok dari permasalahan, guna memperoleh suatu batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan. Pembatasan masalah meliputi:

1. Penelitian di lakukan di PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi
2. Objek yang di teliti adalah Kinerja karyawan karyawan PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bekasi

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan penyusun. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

## **BAB I            PENDAHULUAN**

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan

masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi

## **BAB II      TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

## **BAB III     METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari desain penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode analisis data

## **BAB IV     ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian

## **BAB V      PENUTUP**

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.