

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Energi listrik memegang peranan yang sangat penting pada kemajuan dan kesejahteraan berbagai aspek kehidupan manusia. Hampir seluruh industri, sistem transportasi, fasilitas kesehatan, dan pendidikan bergantung pada energi listrik sebagai sumber listrik utama dalam infrastruktur modern. Kehadirannya yang tidak tergantikan menjadi pilar utama bagi produktivitas dan kenyamanan manusia di era digital ini.

Konsumsi listrik terus meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk dan perkembangan teknologi. Fenomena ini menunjukkan bahwa energi listrik tidak hanya menjadi kebutuhan krusial, namun juga fokus pada keberlanjutan dan efisiensi sumber daya. Dengan melihat perkembangan tersebut, maka perlu adanya suatu peningkatan dalam hal produksi tenaga listrik dalam suatu negara. Produksi ini tidak hanya menitik beratkan pada kapasitas daya yang mampu dihasilkan, namun juga dalam hal perkembangan teknologi, serta hal pemeliharaan dalam memproduksi tenaga listrik tersebut. Salah satu upaya untuk mengatasi masalah-masalah tersebut adalah dengan mendirikan Pusat Listrik Tenaga Gas dan Uap (PLTGU).

PLTGU Pemaron yang berlokasi strategis di Bali Utara merupakan salah satu pembangkit listrik tenaga gas dan uap yang memiliki peran signifikan dalam mendukung kebutuhan listrik di wilayah Bali Utara, sekaligus menjadi contoh penerapan teknologi pembangkitan yang efisien dan ramah lingkungan. PLTGU

Pemaron turut mendukung stabilitas pasokan energi untuk mendukung sektor industri maupun kebutuhan masyarakat Bali.

Konsumsi listrik yang meningkat setiap tahunnya, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari para karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya, khususnya pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron. Afandi (2018) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sutrisno (2016) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron telah menunjukkan hasil yang baik dan dapat diandalkan. Hal ini tercermin dari kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan bisnis, termasuk dalam implementasi program berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas. Selain itu, memungkinkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan optimal, termasuk dalam mengerjakan rencana kerja maupun rencana strategi. Kinerja karyawan pada perusahaan ini juga tercermin dalam keandalan operasional pembangkit, memastikan efisiensi pemeliharaan dan pengoperasian unit, serta menjaga kestabilan pasokan listrik untuk Bali dan wilayah sekitarnya.

Keberhasilan ini tidak hanya mencerminkan kemampuan individu namun juga sinergi antardepartemen dalam mencapai tujuan bersama, dan hal tersebut telah dicapai oleh PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron akan terus mampu memenuhi kebutuhan listrik secara andal dan berkelanjutan.

PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron memiliki sistem penilaian PROPER (Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup). Program tersebut merupakan kebijakan pemerintah yang dikembangkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK). Program ini bertujuan untuk mendorong perusahaan lebih peduli dengan peraturan perundangan lingkungan hidup. Selain itu juga mampu meningkatkan kualitas lingkungan hidup dan mewujudkan ekosistem industri yang berkelanjutan. Adapun peringkat PROPER yang dinilai dari 5 warna, yaitu emas, hijau, biru, merah dan hitam. Perusahaan yang mendapatkan peringkat emas artinya telah menerapkan pengelolaan lingkungan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Peringkat hijau artinya melakukan pengelolaan lingkungan lebih dari apa yang dipersyaratkan dalam peraturan melalui pelaksanaan sistem pengelolaan lingkungan dan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan melaksanakan tanggung jawab yang baik. Selanjutnya, peringkat biru artinya melakukan upaya pengelolaan lingkungan yang disyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Setelah itu, proper merah artinya melakukan upaya pengelolaan lingkungan tetapi tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Proper hitam artinya sengaja melakukan perbuatan atau melakukan kelalaian sehingga mengakibatkan terjadinya pencemaran atau kerusakan lingkungan atau melakukan pelanggaran perundang-undangan dan tidak

melaksanakan sanksi administrasi. Adapun pencapaian PROPER yang diraih oleh PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron sebagai berikut.

Tabel 1. 1

Capaian PROPER PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron
Tahun 2019 – 2023

TAHUN	PENCAPAIAN
2019	PROPER HIJAU
2020	PROPER HIJAU
2021	PROPER HIJAU
2022	PROPER HIJAU
2023	PROPER HIJAU

(Sumber : Hasil wawancara kepada karyawan dari peneliti)

Berdasarkan Tabel A.1. menunjukkan bahwa PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron pada periode tahun 2019 – 2023 meraih pencapaian dengan kategori PROPER Hijau yang dimana perusahaan mampu melakukan pengelolaan lingkungan lebih dari apa yang dipersyaratkan dalam peraturan melalui pelaksanaan sistem pengelolaan lingkungan dan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan melaksanakan tanggung jawab yang baik serta mampu mencapai target kinerja perusahaan. Selain itu, PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron juga meraih penghargaan. Penghargaan-penghargaan yang diraih merupakan bentuk apresiasi atas dedikasi perusahaan dalam menerapkan praktik bisnis yang berwawasan lingkungan. PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron secara konsisten menunjukkan upaya nyata dalam menurunkan emisi, mengelola limbah dengan baik, serta melakukan efisiensi energi dan air. Adapun beberapa penghargaan yang diraih oleh PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron sebagai berikut.

Tabel 1. 2

Capaian Penghargaan yang diraih oleh PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit
PLTGU Pamaron pada Tahun 2020 - 2024

TAHUN	PENGHARGAAN
2020	Program Kampung Iklim (PROKLIM) dalam Program <i>Banana Smart Village</i>
2021 - 2023	Tri Hita Karana (THK) CSR (<i>Corporate Social Responsibility</i>) Award
2024	<i>Sustainable Development Goals</i> (SDGs) dalam Percepatan Pembangunan Desa

(Sumber : Hasil wawancara kepada karyawan dari peneliti)

Berdasarkan Tabel 1.2. menunjukkan bahwa PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron pada periode tahun 2020 – 2024 meraih beberapa penghargaan seperti, pada tahun 2020 meraih penghargaan PROKLIM (Program Kampung Iklim) sebagai perusahaan pendukung melalui program *Banana Smart Village* di Desa Bukti, Kecamatan Kubutambahan, Buleleng, Bali. Melalui program tersebut, Desa Bukti juga memperoleh Trophy penghargaan PROKLIM Lestari Tingkat Nasional, penghargaan ini merupakan penghargaan yang kali pertama diterima oleh desa di daerah Provinsi Bali. Kemudian, pada tahun 2021 – 2023 perusahaan meraih penghargaan Tri Hita Karana (THK) CSR (*Corporate Social Responsibility*) Award yang dimana diperoleh dari Pengembangan Kelompok Tani Ternak (KTT) Kerti Winangun yang merupakan kelompok binaan PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron. Selanjutnya, pada tahun 2024 meraih penghargaan *Sustainable Development Goals* (SDGs) dalam Percepatan

Pembangunan Desa yang dimana Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia memberikan penghargaan kepada perusahaan ini atas komitmen dalam percepatan Pembangunan Desa dan Pencapaian SDGs melalui program Wana Kerthi pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron.

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang dapat berupa aspek fisik atau fasilitas serta lingkungan sosial di dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Ahyari (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Mardiana (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik akan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.

Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron lingkungan kerja pada perusahaan ini memiliki tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Teori Ergonomi yang dikemukakan oleh Tarwaka (2004) menyebutkan ergonomi adalah ilmu, seni, dan penerapan teknologi untuk menyeimbangkan antara kemampuan dan keterbatasan manusia dengan fasilitas yang digunakan. Tujuan penerapan ergonomi menurut Tarwaka adalah untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental, serta meningkatkan kesejahteraan sosial. Teori

ergonomi menekankan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan mempertimbangkan kenyamanan fisik dan psikologis karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang sesuai, kebisingan yang terkendali, serta desain tempat kerja yang ergonomis dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Terutama, di industri seperti PLTGU Pemaron, di mana pekerja terpapar kebisingan dan panas dari mesin, penerapan standar ergonomi yang baik seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) dan sistem ventilasi yang efektif dapat membantu meningkatkan fokus dan daya tahan karyawan dalam bekerja.

Pada PLTGU Pemaron beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu suhu udara, yang dimana PLTGU Pemaron terletak di Kabupaten Buleleng, wilayah ini terbilang jarang turun hujan dan memiliki cuaca panas ditambah lagi dengan area kerja yang dekat dengan pembangkit yang otomatis menghasilkan panas berlebih, sehingga membuat kondisi kerja kurang nyaman dan cenderung cepat merasa kelelahan. Selain itu, kebisingan dari mesin dan alat operasional yang beroperasi menambah tekanan fisik dan mental bagi karyawan, terutama pada area kerja dibagian produksi. Jika penelitian hanya berfokus pada kebisingan sebagai satu-satunya faktor lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja, maka ada kemungkinan besar bahwa faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas tidak teridentifikasi dengan baik. Selain itu, meskipun kebisingan dari mesin tidak terjadi secara rutin, paparan berkala terhadap suara berisik masih dapat menyebabkan stres, gangguan konsentrasi, atau bahkan efek jangka panjang seperti kelelahan mental dan berkurangnya efektivitas kerja. Perbedaan persepsi antar karyawan terhadap faktor lingkungan kerja juga perlu dikaji lebih dalam, karena

apa yang dianggap tidak bermasalah oleh sebagian individu bisa jadi tetap mengganggu bagi yang lain, tergantung pada tingkat toleransi dan karakteristik pekerjaan yang mereka jalani. Di sisi lain, ruang gerak karyawan di beberapa ruangan juga terbilang sempit dan terbatas yang menyulitkan dalam menjalankan tugas. Keterbatasan ini dapat memperlambat proses pekerjaan dan mengurangi efektivitas kinerja. Selain itu, hubungan antar karyawan juga menghadapi beberapa kendala, seperti kurangnya komunikasi yang efektif antar tim dan adanya potensi konflik karena perbedaan tanggung jawab serta tekanan pekerjaan. Kurangnya koordinasi kerja sama yang baik dapat menghambat aliran informasi dan juga mengurangi efisiensi dalam mencapai target. Dengan adanya tantangan ini, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek lingkungan kerja guna memastikan kondisi kerja yang mendukung kesehatan, keselamatan, dan produktivitas karyawan, sehingga kinerja secara keseluruhan tetap optimal.

Menurut databoks, Indonesia merupakan salah satu negara yang masuk ke dalam peringkat 10 besar tingkat stres kerja tertinggi di wilayah Asia Tenggara pada tahun 2023. Tingkat stres kerja karyawan di Indonesia sejumlah 16%. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Alves (2005) menyatakan stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka.

PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron selalu mengupayakan peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut, otomatis karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras lagi. Namun, tuntutan yang semakin tinggi ini berpotensi menimbulkan stres kerja, terutama jika beban kerja melebihi kapasitas individu dan tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai. Teori Transactional Stress Lazarus & Folkman (1984) mengatakan bahwa stres kerja merupakan hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimilikinya, maka akan timbul stres. Stres kerja bukanlah variabel yang bersifat statis, melainkan dinamis dan dapat berubah seiring dengan berbagai faktor, seperti perubahan beban kerja, kebijakan perusahaan, tekanan operasional, serta kondisi individu karyawan itu sendiri. Selain itu, meskipun secara umum karyawan saat ini mengalami stres kerja yang rendah, belum tentu seluruh aspek pekerjaan telah optimal dalam mengelola stres, dan ada kemungkinan beberapa individu masih menghadapi tekanan yang berdampak pada efektivitas kerja karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang berkontribusi dalam menjaga stres kerja tetap rendah dan kinerja tetap tinggi, sehingga perusahaan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kondisi kerja yang ideal. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu dalam mengantisipasi potensi peningkatan stres di masa depan akibat perubahan internal maupun eksternal, seperti peningkatan target kerja, perubahan regulasi, atau perkembangan teknologi yang dapat menambah beban mental karyawan.

Pada PLTGU Pemaron, tuntutan tugas mengharuskan karyawan menyelesaikan tugas dalam waktu yang tepat. Situasi ini dapat memicu kelelahan mental, terutama

ketika karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang kompleks tanpa adanya waktu istirahat yang cukup. Selain itu, tuntutan peran juga menjadi sumber stres ketika karyawan harus menjalankan tanggung jawab ganda. Ketidaksesuaian antara harapan dan perusahaan dan kemampuan individu, serta kurangnya kejelasan tentang peran dan wewenang masing – masing, dapat menimbulkan kebingungan dan konflik internal. Hal ini diperburuk, jika karyawan merasa tidak mendapat dukungan yang cukup dari atasan atau tim, sehingga menambah tekanan secara psikologis. Kepemimpinan organisasi juga memegang peran penting dalam mempengaruhi tingkat stres kerja. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam perusahaan ini yaitu kepemimpinan transformasional yang dimana lebih fokus pada visi jangka panjang dan inovasi yang mengakibatkan pengabaian pada detail operasional dan manajemen.

Kinerja karyawan di PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron secara keseluruhan menunjukkan hasil yang baik dengan pencapaian target operasional yang konsisten, meskipun kondisi lingkungan kerja dan tingkat stres kerja yang kurang ideal dan menjadi permasalahan yang perlu untuk ditanggulangi. Penelitian yang dilakukan oleh Warongan, dkk (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Putra (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut Efendy, dkk (2019) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa pada dasarnya terdapat permasalahan. Permasalahan tersebut dimulai dari adanya kondisi lingkungan kerja dan tingkat stres kerja yang kurang baik, namun kinerja karyawan tetap berada pada level yang baik. Berdasarkan uraian permasalahan dan *research gap* diatas, maka permasalahan tersebut perlu diangkat ke dalam sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron”**.

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron yang baik.
2. Lingkungan kerja pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron yang kurang baik tidak mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.
3. Stres kerja yang dialami pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron juga tidak mempengaruhi penurunan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan mendalam dan sempurna maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, membatasi penelitian yang berkaitan dengan “Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron”. Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan

membawa kemajuan bagi PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron tersebut.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta batasan masalah yang ditetapkan, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron?
3. Apakah lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron.
2. Menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron.
3. Menguji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pemaron.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, dapat disampaikan dalam dua hal, yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk bahan referensi bagi penelitian berikutnya serta memberikan kontribusi bagi penerapan ilmu ekonomi utamanya di bidang manajemen sumber daya manusia, mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memberikan masukan maupun gambaran informasi kepada pihak PT. PLN Indonesia Power UBP Bali Unit PLTGU Pamaron mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

