

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri pembangkitan listrik sangat bergantung pada infrastruktur, teknologi serta sumber daya manusia dalam mencapai visi dan misi perusahaan, serta memasok energi yang stabil berkelanjutan kepada pelanggan. Infrastruktur dan teknologi yang handal adalah pondasi utama yang memungkinkan operasional yang efisien dan andal. Namun, keberhasilan tersebut tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang memainkan peran krusial dalam melaksanakan berbagai fungsi manajemen yang mendukung operasional perusahaan (Aprilyani, 2023). Sumber daya manusia di sini merujuk kepada pegawai yang merupakan aset berharga bagi perusahaan. Pegawai yang berkualitas dan termotivasi dengan baik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap output perusahaan. Kinerja pegawai yang optimal akan sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan dalam menyediakan energi yang stabil dan berkelanjutan bagi pelanggan.

Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam setiap organisasi, termasuk dalam industri pembangkitan listrik. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, baik itu dalam hal efisiensi operasional maupun penyediaan pasokan energi yang stabil, kondisi fisik dan psikis pegawai harus berada dalam keadaan terbaik (Turnip, 2022). Pegawai yang sehat secara fisik dan mental akan lebih mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan optimal, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

Kepuasan adalah respons yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap situasi kerjanya, yang tidak selalu terlihat secara langsung namun dapat disimpulkan dari berbagai tanda atau indikasi (Turnip, 2022). Hal ini mencerminkan perasaan dan evaluasi yang subjektif terhadap kondisi kerja, yang berdampak pada motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai di perusahaan. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek dari kepuasan hidup secara keseluruhan. Karena pekerjaan memiliki peran penting dalam kehidupan seseorang, tingkat kepuasan dalam bekerja dapat berdampak pada tingkat kepuasan hidup secara keseluruhan (Sinambela & Sinambela, 2019). Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat berdampak positif pada aspek lain dalam kehidupannya, seperti kesehatan mental, hubungan sosial, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat memicu stres, menurunkan motivasi, serta memengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik, sosial, maupun manajerial, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan individu dan produktivitas kerja.

Ketidakpuasan kerja dapat terlihat dari menurunnya tingkat produktivitas pegawai, meningkatnya angka absensi tanpa alasan yang jelas, serta rendahnya komitmen dalam bekerja (Sinambela & Sinambela, 2019). Pegawai yang tidak puas cenderung kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, sering mengalami kesulitan dalam menjaga fokus, dan bahkan menunjukkan perilaku kerja yang tidak efektif. Selain itu, ketidakpuasan juga dapat memicu peningkatan tingkat stres dan kelelahan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kesehatan mental serta fisik pegawai. Kepuasan pegawai menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Aprilyani, 2023). Ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, baik dari segi fisik seperti kenyamanan dan keamanan tempat kerja, maupun dari segi psikis seperti hubungan baik dengan rekan kerja dan manajemen, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien. Kepuasan kerja yang tinggi juga mengurangi tingkat stres dan meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kerja dan pencapaian target perusahaan.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kualitas kerja yang baik dan memberikan usaha yang lebih optimal, sehingga meningkatkan peluang keberhasilan perusahaan (Turnip, 2022). Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif, sehingga mendukung tujuan perusahaan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas operasional.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, PT. PLN Indonesia Power harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai dan mendukung, seperti lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan, kebisingan, dan lainnya di lingkungan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dan lebih puas, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini terfokus pada pencahayaan dan kebisingan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok, didapatkan bahwa pegawai merasakan ketidakpuasan bekerja. Penyebab utamanya adalah lingkungan kerja fisik yang tidak memadai. Dari survey yang telah dilakukan kepada 10 orang pegawai, teridentifikasi bahwa 2 dari 10 orang menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan pencahayaan yang kurang memadai di beberapa area ruang kerja seperti pada ruang generator turbin, ruang pembakaran, dan ruang steam turbin. Kurangnya pencahayaan dinilai dapat menghambat konsentrasi, meningkatkan risiko kecelakaan kerja, dan mengurangi efisiensi kerja. Kondisi gelap atau kurangnya pemcahayaan pada lingkungan kerja dapat menyebabkan situasi tidak aman (*unsafe condition*) dan tindakan tidak aman (*unsafe action*). Seperti kesulitan membaca indikator pada peralatan yang ada, risiko terjatuh atau tersandung pada kabel dan peralatan yang tidak terlihat, tidak memeriksa area kerja secara teliti, melakukan kesalahan operasional yang menyebabkan kecelakaan kerja atau kerusakan peralatan.

Serta 10 dari 10 pegawai menyatakan bahwa kebisingan di area kerja cukup mengganggu. Suara yang bising, berulang-ulang dan mengganggu pada area kerja, berdampak negatif pada produktivitas dan kenyamanan pegawai sehingga kepuasan kerja tidak tercapai. Kebisingan juga menjadi masalah signifikan yang mengganggu konsentrasi dan kenyamanan kerja. Suara bising dari mesin-mesin yang dinilai melebihi 90dB dapat menyebabkan kerusakan pendengaran, menghambat komunikasi antar pegawai, menurunkan produktivitas. Dalam jangka panjang, paparan kebisingan yang berlebihan dapat menimbulkan ketidakpuasan, baik secara fisik maupun psikologis.

Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan standar pada variabel pencahayaan dan kebisingan, merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan data survey yang telah dilakukan, sebanyak 10 dari 9 pegawai menyatakan setuju bahwa peningkatan pencahayaan atau pengurangan kebisingan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hanya 1 responden yang menyatakan sebaliknya. Dari 9 pegawai yang menyatakan setuju, mereka mengatakan bahwa pencahayaan yang cukup dan lingkungan kerja yang tidak terlalu bising dapat meningkatkan fokus kerja, memperbaiki komunikasi, dan memperkecil risiko kecelakaan kerja. Selain itu, mereka merasa bahwa kondisi tersebut akan membuat pekerjaan menjadi lebih nyaman, aman, dan efisien.

Data observasi ini menunjukkan bahwa pencahayaan dan kebisingan tidak hanya berdampak pada aspek fisik lingkungan kerja, tetapi juga secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan memahami hubungan tersebut, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan penelitian Tanjung et al. (2020), Kebisingan di lingkungan kerja PT. Sarana Agro Nusantara Medan menyebabkan responden kesulitan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas mereka. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dialami oleh mayoritas karyawan terasa kurang nyaman, yang pada akhirnya berpengaruh signifikan terhadap tingkat ketidakpuasan kerja mereka. Selain itu, Aspek suasana kerja didefinisikan sebagai kondisi di mana setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang nyaman mencakup pencahayaan yang memadai, minimnya kebisingan, serta tingkat keamanan yang terjamin saat bekerja yang dikemukakan oleh peneliti sebelumnya (Aprilyani, 2023).

Terciptanya kondisi kepuasan pegawai adalah persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan cara individu memandang, mengevaluasi, dan menginterpretasikan berbagai elemen yang ada di sekitar lingkungan kerja. Ini mencakup penilaian terhadap aspek-aspek fisik seperti tata letak ruang, pencahayaan, dan tingkat kebisingan, serta aspek non-fisik seperti hubungan sosial dan budaya organisasi. Pemahaman ini mempengaruhi

bagaimana pegawai merasakan kenyamanan, kepuasan, dan motivasi mereka saat bekerja, serta dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan memahami persepsi ini, organisasi dapat membuat penyesuaian yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan efisien.

Ketika lingkungan kerja diatur dengan baik, seperti dengan memperhatikan pencahayaan, tingkat kebisingan, dan desain ruang kerja, pegawai cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja. Faktor lingkungan dan suasana kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti memperhatikan kondisi fisik ruang kerja dan membangun budaya organisasi yang inklusif dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan (Sebastian, 2019). Upaya ini juga dapat membantu mempertahankan talenta terbaik dan mencapai tujuan strategis perusahaan dengan lebih efektif.

Dalam hal ini, lingkungan kerja fisik memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada efisiensi operasional dan kualitas layanan di industri pembangkit listrik. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang menciptakan kondisi yang aman, nyaman, dan sehat bagi pegawai (Sebastian, 2019).

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Persepsi Pencahayaan dan Kebisingan Dengan Kepuasan Kerja Pada PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok”. Penelitian ini dilakukan pada area blok 1-2, karena area ini banyak aktivitas termasuk pemeliharaan, operasi, dan lainnya yang melibatkan pegawai yang mungkin terpapar risiko buruknya pencahayaan dan kebisingan yang ada.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, peneliti melakukan studi pendahuluan yang dilakukan pada pegawai PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok. Adapun masalah yang berkenaan dengan hal tersebut adalah;

1. Pegawai merasakan ketidakpuasan bekerja akibat pencahayaan yang kurang memadai dan kebisingan yang mengganggu.
2. Pencahayaan yang kurang memadai pada beberapa area kerja seperti pada ruang generator turbin, ruang pembakaran, dan ruang steam turbin dapat menghambat konsentrasi bekerja, meningkatkan risiko bekerja, dan mengurangi efisiensi sehingga pegawai merasakan ketidakpuasan.
3. Suara yang terlalu bising, berulang-ulang dan mengganggu dapat menyebabkan kerusakan pendengaran, menghambat komunikasi, dan menurunkan produktivitas yang dapat menimbulkan ketidakpuasan.
4. Pencahayaan dan kebisingan yang tidak sesuai dengan standar mengakibatkan pegawai merasa mudah stress, *burnout* (kelelahan secara mental, fisik, serta penurunan motivasi kerja, dan munculnya sikap negatif terhadap diri sendiri atau orang lain) yang kemudian memunculkan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, agar penelitian tidak terlalu luas maka penelitian mengkaji persepsi lingkungan kerja yang difokuskan pada pencahayaan dan kebisingan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara pencahayaan dengan kepuasan kerja pegawai PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok?
2. Adakah hubungan yang negatif dan signifikan antara kebisingan dengan kepuasan kerja pegawai PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok?
3. Adakah hubungan antara pencahayaan dan kebisingan secara bersamaan dengan dengan kepuasan kerja pegawai PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui keeratan hubungan antara pencahayaan dengan kepuasan kerja pada pegawai PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok.
2. Mengetahui keeratan hubungan antara kebisingan dengan kepuasan kerja pada pegawai PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok.
3. Mengetahui keeratan hubungan antara pencahayaan dan kebisingan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Priok.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat Teoritis:

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor pencahayaan dan kebisingan yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Penelitian ini juga memperluas wawasan mengenai peran pencahayaan dan kebisingan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal, yang dapat diadaptasi di berbagai konteks industri.

Manfaat Praktis:

1. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian pada pencahayaan dan pengurangan kebisingan di tempat kerja untuk mendukung kepuasan kerja pegawai.
2. Penelitian ini juga bermanfaat untuk membantu para pengambil keputusan di perusahaan dalam merancang program peningkatan kualitas lingkungan kerja berdasarkan kebutuhan pegawai yang sesungguhnya.

Intelligentia - Dignitas