

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA MINYAK, GAS DAN UAP (PLTMGU) LOMBOK (PEAKER) 130-150MW**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB)



Oleh

**TATANG DWI SUYANTO**

**2020B1C159S**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
2024**

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN DI PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA MINYAK,  
GAS DAN UAP (PLTMGU) LOMBOK (PEAKER) 130-150MW**

Tatang Dwi Suyanto

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lingkungan kerja di Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas dan UAP (PLTMGU) Lombok (Peaker) 130-150MW. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Kualitatif yang hanya menekankan analisisnya terhadap fenomenal serta pada analisis terhadap dinamika hubungan yang diamati dengan menggunakan logikal ilmiah. Sumber data yang digunakan dalam pada penelitian ini merupakan data primer yang merupakan hasil wawancara penulis secara langsung dan data sekunder dari Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas dan Uap (PLTMGU) Lombok Peaker yang meliputi data target produktivitas kerja dalam 4 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2020 hingga tahun 2023, serta data gambaran umum perusahaan dan profil karyawan. Selain itu peneliti juga mengambil data-data yang relevan dari buku-buku literature.

Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan kerja yang kondusif, baik, aman dan nyaman sangat diperlukan oleh karyawan. Hal ini akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja, tidak akan ada rasa jenuh dan tidak bertanggung jawab karyawan jika lingkungan kerja dalam perusahaan mendukung segala kegiatan kerja karyawan. Serta lingkungan kerja yang mendukung, akan menciptakan produktivitas kerja yang sangat baik

**Kata Kunci** : Kinerja Kerja, Produktivitas Kerja, PLTMGU Lombok (Peaker)

**ANALYSIS OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE  
PRODUCTIVITY AT THE 130-150MW OIL, GAS AND STEAM POWER PLANT  
(PLTMGU) LOMBOK (PEAKER)**

**Tatang Dwi Suyanto**

**ABSTRACT**

*We conducted this study to understand the work environment at the Lombok (Peaker) 130-150 MW Oil, Gas, and Steam Power Plant (PLTMGU). This research employs a qualitative approach, focusing solely on analyzing the observed relationships and their dynamics through scientific reasoning. The research utilizes primary data from the author's direct interview and secondary data from the Lombok Peaker Oil, Gas, and Steam Power Plant (PLTMGU). This data includes work productivity targets from the last four years, specifically from 2020 to 2023, as well as company overview data and employee profiles. In addition, the researchers gathered relevant data from various literature sources. According to this research, employees need a conducive, good, safe, and comfortable work environment. This result will have a positive impact on work productivity, and there will be no sense of boredom and irresponsibility among employees if the work environment in the company supports all employees' work activities. A supportive work environment will also create excellent work productivity.*

**Keywords:** *Work Performance, Work Productivity, Lombok MHP (Peaker)*

**MENGESAHKAN  
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA  
MATARAM**

**KEPALA  
UPT P3B**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang didirikan pada dasarnya memiliki harapan untuk mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam aktivitas operasionalnya dan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan beberapa faktor produksi, yaitu tenaga kerja, modal, keahlian, serta manajemen yang efektif. Keempat faktor ini tidak dapat berfungsi secara independen; sebaliknya, mereka harus saling mendukung agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan cara yang efisien dan efektif. Di antara keempat faktor utama tersebut, tenaga kerja—dalam hal ini karyawan—merupakan aspek terpenting karena manusia adalah penggerak sekaligus penentu seluruh aktivitas bisnis.

Keberadaan perusahaan, baik dalam skala besar maupun kecil, sangat tergantung pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud mencakup individu-individu yang memberikan tenaga, pemikiran, bakat, kreativitas, dan usaha di tempat kerja mereka. Kinerja sumber daya manusia yang produktif berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, asupan gizi dan kesehatan, sikap serta etika profesionalisme, motivasi pribadi, iklim kerja organisasi, teknologi

yang digunakan, sarana produksi tersedia , kesempatan kerja yang ditawarkan serta lingkungan fisik tempat bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Suasana kerja ideal mencakup aspek seperti penerangan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, pengadaan alat-alat keselamatan, setiap suara bising diminimalkan sehingga mendukung konsentrasi pekerja. Selain itu, kondisi hubungan antar karyawan serta penyediaan fasilitas penunjang lainnya juga menjadi kekuatan tersendiri bagi motivasi karyawan untuk berkinerja optimal. Fasilitas-fasilitas ini secara langsung berdampak pada semangat kerja para karyawan, tentunya hal ini sekaligus berujung pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, mengembangkan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif adalah tantangan umum bagi banyak perusahaan di era sekarang ini.

Dalam pengelolaannya, Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas dan Uap (PLTMGU) Lombok Peaker diatur oleh PT. Wartsila Indonesia di bawah pengawasan *Contract Manager* yang beroperasi di Lombok. Dalam keseharian, lingkungan kerja di Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas dan Uap (PLTMGU) Lombok Peaker sudah di atur dan di tata sedemikian rupa untuk menjaga kenyamanan dan keamanan karyawan. Selain itu, diharapkan juga oleh PT. Wartsila Indonesia dengan lingkungan kerja yang sudah di tata dengan baik dapat menjaga bahkan meningkatkan kinerja karyawan yang di harapkan. Kinerja kerja yang optimal dari aspek

ekonomi, social dan lingkungan dengan meningkatkan teknologi yang cerdas.

Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas Dan Uap (PLTMGU) Lombok Peaker memiliki beberapa departemen dengan 50 total karyawan. Sebagai suatu perusahaan yang besar menerapkan sistem jam kerja masuk dan pulang kerja karyawan pada Shift I mulai pukul 08.00- 16.00 Wita, Shift II mulai pukul 16.00-24.00 Wita sedangkan Shift III mulai pukul 24.00 – 08.00 Wita setiap minggunya. Adapun untuk karyawan shift mendapat waktu istirahat 1 jam. Seperti perusahaan pada umumnya, Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas dan Uap (PLTMGU) Lombok Peaker juga menerapkan sistem 6 hari kerja dan 2 hari libur. Namun, dalam praktik kerjanya sering kali melebihi dari sistem kerja karena adanya karyawan yang secara mendadak cuti atau tidak dapat kerja pada jam kerja disebabkan adanya kepentingan lain di luar perusahaan ataupun keadaan karyawan yang tidak memungkinkan untuk bekerja. Semakin sering terjadi hal yang diatas mengakibatkan tingginya tingkat ketidakterdisiplinan karyawan departemen ini.

Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dan instansi pemerintah. Sebagai salah satu elemen utama dalam mendukung partisipasi pemerintah daerah, instansi pemerintah perlu berkomitmen untuk memastikan semua faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat terpenuhi secara optimal. Salah satu aspek krusial yang memengaruhi produktivitas adalah lingkungan kerja. Kenyamanan dalam

lingkungan kerja karyawan dapat meningkatkan semangat dan efisiensi mereka, sehingga mendorong tercapainya tingkat produktivitas yang maksimal. Seperti diungkapkan oleh Mubyarto (2001:1), produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efektif sumber daya manusia atau tenaga kerja digunakan dalam suatu proses produksi untuk mencapai output yang diinginkan.

Dalam sebuah organisasi atau instansi, terdapat konsep yang dikenal sebagai lingkungan kerja, di mana pegawai melaksanakan tugas mereka. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan tanggung jawabnya, sangat penting memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi para pekerja. Menurut Saydam (2000:2), lingkungan kerja didefinisikan sebagai “Keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kualitas hasil pekerjaan itu sendiri.” Apabila pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung betah dan mampu menjalankan aktivitas secara efektif; sehingga waktu kerja dapat digunakan secara optimal dan berpotensi meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat mendorong produktivitas tinggi dari setiap individu dalam organisasi. Mengingat bahwa suatu instansi akan senantiasa menghadapi perubahan kondisi eksternal, penting untuk terus mendukung tingkat produktivitas pegawai dengan menciptakan suasana bekerja yang menyenangkan. Lingkungan

kerja merangkum segala hal di sekitar pekerja yang berdampak langsung pada performa mereka.

Menurut Lewa dan Subono (2005:2), desain lingkungan kerja harus dipertimbangkan sedemikian rupa agar tercipta hubungan simbiosis antara pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kurang kondusif, maka kemungkinan besar frekuensi kesalahan dalam pekerjaan akan meningkat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan secara serius oleh perusahaan, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan semangat serta motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai atau kurang mendukung akan berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Harapan dari terciptanya lingkungan kerja yang positif adalah peningkatan produktivitas di kalangan karyawan. Meskipun terdapat beberapa kekurangan di lingkungan kerja saat ini, dengan perbaikan yang tepat, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, suasana kerja yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan, sehingga membuat produktivitas mereka semakin maksimal.

Peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui berbagai strategi, salah satunya adalah dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar menjadi lebih kondusif dan nyaman. Walaupun pengaruh lingkungan kerja mungkin tidak sebesar faktor-faktor lain, kelalaian dalam hal ini bisa berdampak pada kerugian besar bagi perusahaan jika tidak dikelola dengan baik.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang diteliti, maka rumusan masalahnya adalah;

- 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas dan Uap (PLTMGU) Lombok Peaker?
- 2) Apa saja upaya Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas dan Uap (PLTMGU) dalam menjaga lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?

## **1.3. Tujuan Penulisan**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah ;

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas karyawan di Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas dan Uap (PLTMGU) Lombok Peaker.

- 2) Untuk mengetahui upaya yang akan dilakukan oleh Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas dan Uap (PLTMGU) Lombok Peaker untuk menjaga dan meingkatkan produktivitas karyawan.

#### **1.4. Manfaat Penulisan**

1. Dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan terkait permasalahan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivas karyawan.
2. Menambah pengalaman penulis dalam mengembangkan wawasan serta memperdalam ilmu pengetahuan penulis, khususnya sehubungan dengan lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.
3. Penulis mengharapkan skripsi ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan literatur untuk penelitian lebih lanjut dibidang yang sama.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ;

1. Lingkungan kerja yang kondusif, baik, aman dan nyaman sangat diperlukan oleh karyawan. Hal ini akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja, tidak akan ada rasa jenuh dan tidak bertanggung jawab karyawan jika lingkungan kerja dalam perusahaan mendukung segala kegiatan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian pihak manajemen dalam mendorong produktivitas karyawan.
2. Lingkungan kerja yang mendukung, akan menciptakan produktivitas kerja yang sangat baik. Ada tujuh indikator lingkungan kerja yang sudah diterapkan dengan baik oleh Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas dan Uap (PLTMGU) Lombok Peaker yang membuat produktivitas kerja dari karyawan tetap baik dan memberikan kenyamanan saat bekerja, diantaranya: 1) Perusahaan telah melakukan antisipasi guna mencegah adanya polusi udara hasil pembuangan limbah gas 2) Perusahaan telah menjaga keindahan, dekorasi dan tata warna di tempat kerja yang tertata rapi. 3) Perusahaan sangat menjamin keamanan karyawan selama bekerja dengan memberikan perlengkapan kerja yang sesuai standar pekerjaan masing-masing karyawan. 4) Pegawai menjalin hubungan kerja yang sangat baik satu

sama lain. Perbedaan pendapat dan perkelahian kecil menjadi bumbu dalam hubungan kerja yang menurut mereka dapat mempererat hubungan satu sama lain. 5) Prinsip dari pegawai adalah memberikan yang terbaik dalam pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilakukan. 6) Upah atau gaji diterima selama bekerja sangat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga tidak ada alasan karyawan untuk tidak produktif dalam bekerja. 7) Keselamatan ditempat kerja sangat terjamin selama melakukan pekerjaan apapun itu. Perusahaan akan selalu menyediakan segala keperluan dan perlengkapan untuk keselamatan para karyawan dalam bekerja.

## **5.2. Saran**

1. Hasil dari penelitian ini hendaknya menjadi acuan untuk manajemen perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas dan Uap (PLTMGU) Lombok Peaker untuk mengetahui dan mengevaluasi produktivitas kerja dari karyawan. Karena di dalam hasil penelitian ini dijelaskan beberapa factor yang dapat menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Minyak, Gas dan Uap (PLTMGU) Lombok Peaker harus terus menjaga serta meningkatkan produktivitas kerja setiap harinya. Adanya permasalahan kecil yang terjadi antar pegawai hendaknya menjadi jembatan untuk mempererat silaturahmi yang terjalin.