

**IMPLEMENTASI CORPORATE CULTURE PURPOSE
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI PT PLN
(PERSERO) UNIT PELAKSANA TRANSMISI BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

OLEH:

NYIMAS ARINA SYABILLA NAZHA MAURA

NIM 2215713033

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

**IMPLEMENTASI CORPORATE CULTURE PURPOSE
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI PT PLN
(PERSERO) UNIT PELAKSANA TRANSMISI BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

OLEH:

NYIMAS ARINA SYABILLA NAZHA MAURA

NIM 2215713033

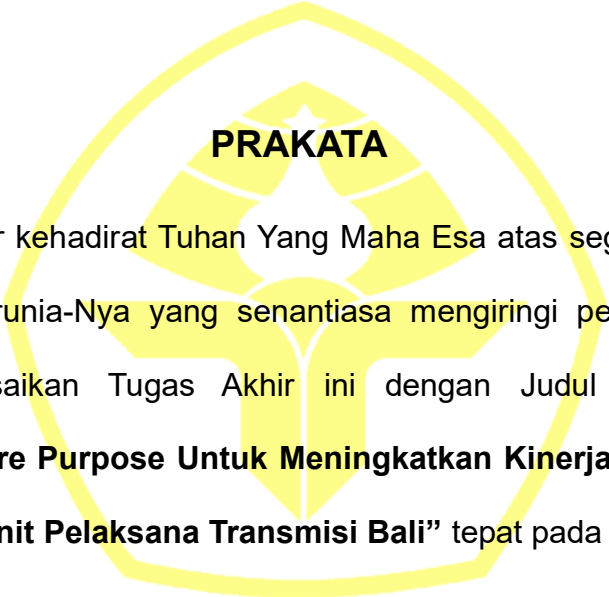
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025



PRAKATA

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala kelimpahan, rahmat serta karunia-Nya yang senantiasa mengiringi perjalanan penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan Judul **“Implementasi Corporate Culture Purpose Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bali”** tepat pada waktunya.

Penulisan Tugas Akhir ini sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Diploma III Administrasi Bisnis di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali. Dalam proses penyusunannya, penulis menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan.

Namun, berkat dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak, baik dalam bentuk saran, masukan, maupun material, penulis dapat mengatasi

hambatan tersebut. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah menyediakan sarana dan fasilitas selama mengikuti perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan ajaran serta arahan selama mengikuti perkuliahan khususnya di Jurusan Administrasi Bisnis.
3. Bapak I Made Widiantera, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan arahan dan petunjuk selama mengikuti perkuliahan khususnya di program studi Diploma III Administrasi Bisnis.
4. Ibu Ni Nyoman Teristiyani Winaya, S.E., MM, selaku Koordinator Magang Kerja dan Tugas Akhir Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis yang telah memberikan arahan dan membantu dalam setiap menyusun tugas akhir.
5. Bapak Drs. I Ketut Yasa, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan yang tak gentar selama penulis melakukan penyusunan tugas akhir.
6. Ibu Dra. Ni Ketut Narti, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan yang tak henti selama penulis melakukan penyusunan tugas akhir.

7. Bapak & Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
8. Bapak Made Gita Mardika, selaku Manajer PT PLN (Persero) UPT Bali yang telah memberikan kesempatan, wewenang belajar dan berkembang kepada penulis untuk melaksanakan Magang Kerja di Perusahaan.
9. Bapak Dona Heryana, selaku Asisten Manajer Administrasi, Keuangan dan Umum PT PLN (Persero) UPT Bali yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan Magang Kerja di Perusahaan khususnya di Bagian Keuangan, Administrasi, dan Umum.
10. Ibu Kadek Kusmayanti, selaku Team Leader Administrasi dan Umum PT PLN (Persero) yang telah memberikan izin, memberikan banyak bantuan, dukungan, bimbingan dan motivasi dalam proses pelaksanaan Magang Kerja di Perusahaan.
11. Ibu Amelda Ulfah, selaku Officer Kinerja Administrasi dan Umum di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bali yang telah memberikan informasi, data serta bantuan mengenai Program Corporate Culture Purpose (CCP) selama penulis melakukan penelitian dan mengumpulkan data untuk keperluan tugas akhir.

12. Seluruh staff bagian Administrasi dan Umum PT PLN (Persero) UPT Bali yang telah membantu serta memberikan dukungan dalam proses pelaksanaan Magang Kerja.
13. Kepada kedua orang tua Penulis, Bapak Subagyo dan Ibu Yuliana Puspa Iwawanthie yang senantiasa memberikan dukungan kasih sayang, doa serta materi yang tiada henti kepada penulis.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak doa, dukungan, dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan Tugas Akhir Ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan sumbangan kritik dan saran membangun untuk kesempurnaan Tugas Akhir ini. Akhir kata, semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Badung, 2025

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Metode Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	25
5. Sumber Daya Manusia	27
B. Budaya Perusahaan	28
1. Pengertian Budaya	28
2. Pengertian Budaya Perusahaan (Corporate Culture)	29
3. Fungsi Budaya Perusahaan (Corporate Culture)	30
4. Indikator Budaya Perusahaan	32
C. Kinerja Pegawai	34
1. Pengertian Kinerja Pegawai	34
2. Pentingnya Kinerja Pegawai	35
3. Indikator Kinerja Pegawai	36

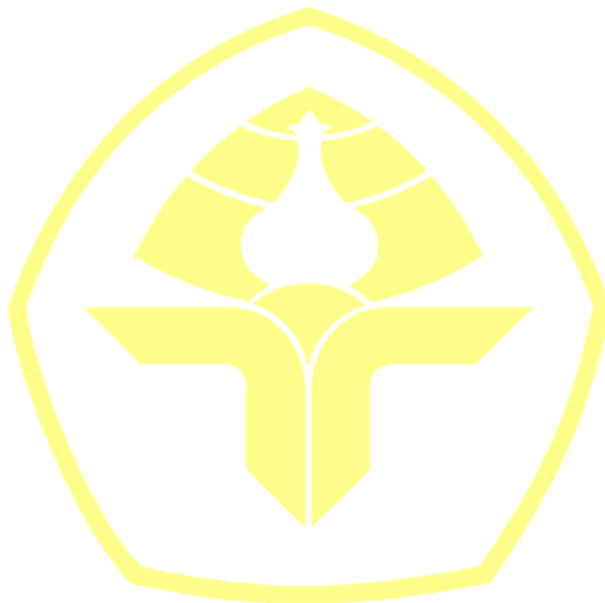
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	37
A. Sejarah Umum Perusahaan	37
1. Sejarah Umum.....	37
2. Sejarah Perusahaan.....	41
3. Profil Perusahaan	42
4. Visi, Misi, dan Nilai PT PLN (Persero).....	42
B. Bidang Usaha	43
C. Struktur Organisasi	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. Kebijakan Perusahaan	55
B. Analisis dan Interpretasi Data	58
1. Implementasi Corporate Culture Purpose 1 BREZA (Breakthrough Zero Accident).....	60
2. Implementasi Corporate Culture Purpose 2 PRIMA (Pelayanan Terbaik Prioritas Utama).....	71
3. Implementasi Corporate Culture Purpose 3 GASSKEN (Gunakan Sumber Daya Seperlunya Demi Kelestarian Alam Negeri).....	83
4. Implementasi Corporate Culture Purpose 4 SHINE (Sejahtera, Harmoni, Inspirasi, Energik).....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran	19
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	109

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Logo PT PLN (Persero).....	41
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UPT Bali.....	45
Gambar 4.1 Kegiatan Manajemen Safety Patrol Kesiapan WWF 2024 oleh EVP K3L KAM, VP Kam & MSB KAM Kantor Pusat serta SRM Hartrans beserta jajaran Manajemen UIT JBM di GI Padangsambian.....	63
Gambar 4.2 Kegiatan Manajemen Safety Patrol Kesiapan WWF 2024 oleh EVP K3L KAM, VP Kam & MSB KAM Kantor Pusat serta SRM Hartrans beserta jajaran Manajemen UIT JBM di GI Nusa Dua.....	64
Gambar 4.3 Kegiatan Safety Brief di Gardu Induk Pemecutan Klod	65
Gambar 4.4 Safety Advisor melakukan inspeksi saat pemeliharaan rutin 2 Tahunan T/R Bay Trafo #4 di GIS Pesanggaran	66
Gambar 4.5 Kegiatan Training P3K dari Palang Merah Indonesia (PMI) Bali pada bulan K3 di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali.....	67
Gambar 4.6 Kegiatan Sosialisasi Tim K3 terkait Evaluasi Pelaksanaan Lomba Layang-Layang di Banjar Tangtu Denpasar Timur.....	68
Gambar 4.7 Pembuatan Standar Peralatan K3 Unit dan APD.....	69
Gambar 4.8 Rapat Koordinasi UPT Bali dengan ULTG Bali Utara dan ULTG Bali Selatan	74
Gambar 4.9 Kunjungan Manajemen Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali ke Gardu Induk Kapal.....	75
Gambar 4.10 Kunjungan Manajer Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali ke Gardu Induk Amlapura	76
Gambar 4.11 Rapat Koordinasi Manajemen PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali dengan BKSDA Bali	77
Gambar 4.12 Rapat Koordinasi Bali Satu	78
Gambar 4.13 Kegiatan Konvoi Motor Listrik sebagai Bentuk Dukungan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali Terhadap Program Pengurangan Emisi Karbon	86
Gambar 4.14 Manajer PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali Serahkan Keran Air Otomatis.....	87
Gambar 4.15 VIRTUAL MEETING LKS BIPARTIT Sumber: Arsip Dokumen PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali	88
Gambar 4.16 Kegiatan Employee Gathering 2024 PLN UPT BALI Sumber: Arsip Dokumentasi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali	93
Gambar 4.17 Kegiatan Upacara Larung Laut untuk Kabel Bawah Laut PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali.....	94
Gambar 4 18 Kegiatan Safari Ramadhan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali.....	95

Gambar 4 19 Forum Komunikasi Konstruksi dan Pemeliharaan Jaringan Transmisi Devisi Se-Indonesia.....	96
Gambar 4 20 Medical Check Up PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali.....	98
Gambar 4.21 Olahraga Volly Antar Unit PT PLN (Persero).....	98



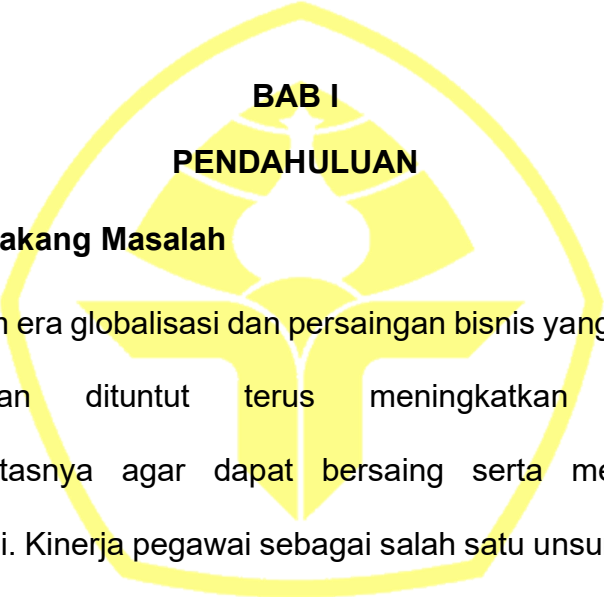
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Permohonan Data Penelitian Ke Perusahaan	109
Lampiran 2 Surat Balasan Izin Permohonan Data Penelitian	110
Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara Pengambilan Data Penelitian	111
Lampiran 4 Transkrip Wawancara Pengambilan Data Penelitian	112
Lampiran 5 Lembar Bimbingan Tugas Akhir Dosen Pembimbing 1	148
Lampiran 6 Lembar Bimbingan Tugas Akhir Dosen Pembimbing 2	149
Lampiran 7 Lembar Layak Ujian Dosen Pembimbing 1	150
Lampiran 8 Lembar Layak Ujian Dosen Pembimbing 2	151
Lampiran 9 Formulir Perbaikan Ujian Komprehensif Proyek Akhir.....	152
Lampiran 10 Formulir Pertanyaan Ujian Komprehensif Proyek Akhir Dosen Penguji 1.....	153
Lampiran 11 Formulir Pertanyaan Ujian Komprehensif Proyek Akhir Dosen Penguji 2.....	154
Lampiran 12 Formulir Pertanyaan Ujian Komprehensif Proyek Akhir Dosen Penguji 3.....	155



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya agar dapat bersaing serta mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai sebagai salah satu unsur utama sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks ini, budaya organisasi (Corporate Culture) menjadi fondasi yang krusial dalam membentuk perilaku, sikap, dan identitas organisasi yang pada gilirannya memengaruhi kinerja pegawai.

Menurut, Susanto (2018:15) secara umum, budaya kerja dapat dimaknai sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi berbagai masalah baik internal maupun eksternal. Sedangkan menurut Moeljono (2015, dalam Subandrio, 2022:117) mengemukakan bahwa “Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan”. Secara umum dapat disimpulkan program budaya kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Program ini dapat berbentuk internalisasi nilai-nilai perusahaan melalui sosialisasi, sistem *reward* untuk pegawai yang menerapkan budaya kerja dengan baik, hingga penguatan budaya organisasi melalui kegiatan-kegiatan yang meningkatkan keterlibatan pegawai. Dengan adanya program budaya yang terarah dan berkelanjutan, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki pola pikir dan perilaku yang selaras dengan tujuan strategis perusahaan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT) memberikan landasan hukum bagi tata Kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

Meskipun tidak secara eksplisit menyebutkan program budaya kerja, UU ini menyediakan kerangka kerja yang memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan budaya kerja. Sesuai dengan Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) Pasal 3 dimana dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa Perseroan Terbatas merupakan badan hukum yang memiliki organ perusahaan, yaitu Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris. Organ-Organ ini berperan dalam merumuskan kebijakan perusahaan, termasuk pengembangan budaya kerja. Program budaya perusahaan merupakan elemen penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Meskipun tidak diatur secara khusus dalam satu peraturan tertentu, dasar legalitasnya dapat ditemukan dalam berbagai undang-undang terkait tata kelola perusahaan dan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib mengembangkan dan mengimplementasikan budaya kerja yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan serta regulasi yang berlaku, guna menciptakan organisasi yang profesional, kompetitif, dan berkelanjutan.

Perusahaan yang memiliki budaya kerja yang kuat dan terstruktur cenderung mencapai kinerja yang lebih optimal. Budaya perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga menjadi pedoman dalam membentuk perilaku dan

meningkatkan produktivitas pegawai. PT PLN (Persero) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyedia energi listrik, memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) menjadi prioritas utama. Implementasi *Corporate Culture Purpose* yang efektif diyakini dapat menjadi katalisator dalam mencapai tujuan tersebut.

Pada 30 Mei 2024 PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali meluncurkan program budaya. Di bawah pengawasan langsung unit tersebut, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali menerapkan *Corporate Culture Purpose* (CCP) sebagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendorong kesejahteraan pegawai demi pencapaian kinerja yang optimal.

Corporate Culture Purpose (CCP) yang diterapkan di PT PLN (Persero) UPT Bali meliputi empat aspek utama, yaitu CCP 1: BREZA (*Breaktrough Zero Accident*) yang berfokus pada budaya keselamatan kerja untuk meminimalkan kecelakaan di lingkungan kerja, CCP 2: PRIMA (Pelayanan Terbaik Prioritas Utama) yang menitikberatkan pada peningkatan kualitas layanan kepada pelanggan atau *stakeholder* terkait, CCP 3: GASSKEN (Gunakan Sumber Daya Seperlunya Demi Kelestarian Alam Negeri) yang mendorong efisiensi dan keberlanjutan dalam pemanfaatan sumber daya, serta CCP 4: SHINE (Sejahtera, Harmoni, Inspirasi, dan

Energik) yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui kerjasama tim, inovasi, inspirasi, dan semangat kerja yang tinggi. Implementasi *Corporate Culture Purpose* ini menjadi aspek krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali.

Penerapan BREZA, misalnya, tidak hanya bertujuan mengurangi angka kecelakaan kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan yang lebih aman dan nyaman bagi pegawai. Sementara itu, PRIMA memastikan bahwa layanan yang diberikan kepada pelanggan atau *stakeholder* terkait semakin berkualitas, yang pada akhirnya berdampak positif pada citra dan reputasi perusahaan. GASSKEN mendorong pegawai untuk lebih sadar akan penggunaan energi yang bertanggung jawab, selaras dengan visi keberlanjutan PLN. Terakhir, SHINE berperan dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan membangun lingkungan kerja yang harmonis dan inovatif.

Pada tahap awal penerapan program *Corporate Culture Purpose* (CCP) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali, masih ditemukan sejumlah pegawai yang menunjukkan kelalaian dalam menjalankan Standar Operasional Prosedur (SOP) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Contohnya, beberapa pegawai belum konsisten menggunakan alat pelindung diri secara lengkap saat melakukan pekerjaan lapangan, ada yang

mengabaikan prosedur pengecekan peralatan sebelum digunakan, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan keselamatan yang telah ditetapkan. Kelalaian ini mencerminkan bahwa nilai-nilai budaya kerja yang diharapkan melalui CCP belum terinternalisasi secara menyeluruh.

Lebih jauh, sebelum penerapan CCP secara menyeluruh, terdapat kesenjangan antara empat pilar CCP yang diusung, misalnya pada CCP 3 yang mengusung budaya GASSKEN “Gunakan Energi Seperlunya Demi Kelestarian Negeri” dimana belum semua pegawai menerapkan efisiensi baik efisiensi secara anggaran maupun efisiensi energi secara konsisten, seperti penggunaan peralatan yang boros energi dan minimnya kesadaran lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam penerapan nilai keberlanjutan yang menjadi bagian penting dari budaya perusahaan.

Selain itu, terlihat juga pada CCP 4 yang menekankan pada nilai SHINE (Sejahtera, Harmoni, Inspirasi, dan Energik) dimana sebelum program CCP ini diterapkan pada awalnya suasana kerja yang harmonis masih terganggu oleh kurangnya komunikasi efektif antar unit, motivasi pegawai yang belum merata, serta belum optimalnya dukungan terhadap kesejahteraan pegawai secara menyeluruh. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan dan

inspirasi dalam budaya kerja masih perlu diperkuat agar pegawai dapat bekerja dengan semangat dan energi positif terus terpancar.

Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, perusahaan mulai menerapkan pendekatan pengawasan langsung yang lebih ketat dan terus menguatkan sosialisasi serta internalisasi nilai-nilai CCP. Upaya ini bertujuan untuk membangun kesadaran kolektif akan pentingnya budaya kerja yang disiplin, aman, dan bertanggung jawab.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan *Corporate Culture Purpose* berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali. Tujuan ini sekaligus menjadi dasar pemilihan judul **“Implementasi Corporate Culture Purpose untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bali”**.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam mendukung pengembangan budaya kerja yang lebih efektif, konsisten, dan berkelanjutan di lingkungan organisasi.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan yang dibahas dalam Tugas Akhir ini yaitu:

Bagaimana implementasi Program *Corporate Culture Purpose* (CCP) pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bali dalam meningkatkan kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini:

Mendeskripsikan proses implementasi Program *Corporate Culture Purpose* (CCP) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian berikutnya.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa dapat mendalami konsep, teori, dan praktik *Corporate Culture Purpose* (CCP) secara lebih mendalam melalui penelitian ini, membantu

meningkatkan pemahaman dalam memahami hubungan antara budaya perusahaan serta dapat meningkatkan keterampilan analisis dalam mengkaji fenomena organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi maupun referensi dalam upaya menambah pengetahuan bagi pembaca di lingkungan Politeknik Negeri Bali.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan gambaran mengenai bagaimana implementasi *Corporate Culture Purpose* (CCP) dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UPT Bali, serta memberikan masukan berharga untuk pengembangan kebijakan internal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia berbasis pada budaya perusahaan.

E. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali yang bertempat di Jalan Raya Abianbase, Kapal, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian yang dapat diambil yaitu Implementasi Program *Corporate Culture Purpose* (CCP) Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali.

3. Data Penelitian

a. Jenis Data

Jenis data ada 2 yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Data kualitatif merupakan metode penelitian berupa narasi maupun penjelasan yang berdasar pada filsafat positivisme yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat oleh peneliti (Sugiyono, 2018:15).

Oleh karena itu, penulis memilih metode penelitian kualitatif agar proses penelitian dapat berlangsung secara terarah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk memahami penerapan *Corporate Culture Purpose* (CCP) atau program budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali.

b. Sumber Data

1) Data Primer

Menurut sugiyono (2019:194) Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara yang memungkinkan peneliti mendapatkan informasi secara mendalam mengenai pengalaman, pandangan, serta persepsi pegawai terkait penerapan *Corporate Culture Purpose* dalam lingkungan kerja.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:194) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui berbagai arsip kegiatan yang secara rutin dilakukan di PT PLN (Persero) UPT Bali. Arsip-arsip tersebut mencakup dokumentasi serta laporan kerja yang berkaitan dengan penerapan program budaya kerja di perusahaan. Data ini memberikan

gambaran historis mengenai perkembangan dan implementasi *Corporate Culture Purpose* (CCP) di PT PLN (Persero) UPT Bali.

c. Metode Pengumpulan Data

1) Observasi

Menurut Juwita (2024:78) Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap fenomena atau kejadian yang sedang diteliti tanpa mengintervensi atau memengaruhi apa yang diamati. Observasi memiliki manfaat, salah satunya adalah membantu peneliti memahami konteks data secara lebih menyeluruh dalam situasi penelitian. Melalui observasi, peneliti dapat memperoleh pengalaman langsung dan mengidentifikasi hal-hal yang mungkin terlewat atau tidak disadari oleh individu lain di lingkungan tersebut. Selain itu, metode ini memungkinkan peneliti menemukan aspek-aspek yang tidak terjangkau oleh persepsi responden, sehingga data yang dikumpulkan menjadi lebih kaya dan mendalam. Observasi juga memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menangkap kesan

pribadi serta merasakan langsung suasana sosial dalam lingkungan penelitian.

Dengan demikian, pengumpulan data melalui observasi memungkinkan perolehan informasi secara langsung di lapangan serta membuka peluang untuk menemukan temuan baru yang dapat dikaji lebih lanjut. Sebagai contoh, dalam proses penelitian ini, penulis mengamati berbagai jenis kegiatan atau peristiwa yang berkaitan dengan pelaksanaan program budaya baik secara disengaja atau tidak.

2) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yaitu melalui percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang

memberikan jawaban atas pertanyaan itu Fenni (2024:61).

Pengumpulan data melalui wawancara dalam penelitian ini mungkin proses penelitian menjadi lebih terstruktur, karena informasi yang akan diperoleh sudah ditentukan dengan jelas sebelumnya.

Melalui wawancara, data yang dikumpulkan dapat mengungkap permasalahan secara lebih terbuka, di mana responden diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan ide mereka. Selain itu, wawancara ini bersifat fleksibel dan tidak terikat pada pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan ketat, sehingga proses pengumpulan data dapat berlangsung lebih alami dan mendalam.

3) Dokumentasi

Menurut Nurmahdi (2024:97) Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif. Teknik atau studi dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil-dalil, atau hukum yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Pengumpulan data melalui dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Dokumen-dokumen tersebut dapat

berupa peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, kebijakan internal, laporan kegiatan, serta data lain yang relevan untuk mendukung analisis penelitian. Melalui dokumentasi, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih akurat dan terverifikasi, karena data yang dikumpulkan berasal dari sumber resmi yang telah terdokumentasi dengan baik. Selain itu, metode ini juga memungkinkan peneliti untuk menelusuri perkembangan kebijakan atau perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi dari waktu ke waktu. Sebagai contoh, dalam penelitian ini, penulis memperoleh informasi dalam bentuk laporan eviden kegiatan yang mencatat dan mendokumentasikan pelaksanaan program *Corporate Culture Purpose* di PT PLN (Persero) UPT Bali, termasuk bagaimana kebijakan tersebut diterapkan. Dengan demikian, pengumpulan data melalui dokumentasi memberikan landasan kuat dalam memahami fenomena yang diteliti secara lebih objektif dan sistematis.

d. Metode Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2020:131) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data

yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis memutuskan untuk menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai pelaksanaan program *Corporate Culture Purpose* dalam meningkatkan kinerja pegawai kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali.

Penelitian ini disusun dalam bentuk pembahasan naratif yang berfokus pada penjelasan dan interpretasi terhadap data yang dikumpulkan, yang berupa kata-kata, narasi, maupun gambar, bukan dalam bentuk angka atau statistik, sehingga memungkinkan peneliti untuk menggali makna dan pemahaman yang lebih mendalam dari setiap informasi yang diperoleh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Implementasi Program Corporate Culture Purpose (CCP) oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi Corporate Culture Purpose (CCP) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali, khususnya aspek BREZA (Breakthrough Zero Accident) telah berjalan dengan baik dan efektif. Program BREZA berhasil menanamkan budaya keselamatan kerja yang kuat.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Terbukti dari meningkatnya kepatuhan terhadap SOP, penggunaan APD, serta tidak adanya insiden besar sejak program dijalankan. Kegiatan seperti safety patrol, safety brief, pelatihan P3K, dan standarisasi peralatan K3 menjadi bukti nyata komitmen perusahaan dalam menjaga keselamatan kerja dan keandalan sistem transmisi. Selanjutnya untuk program budaya PRIMA, GASSKEN, dan SHINE juga telah berjalan dengan baik sebagaimana mestinya.

2. Keberhasilan implementasi Corporate Culture Purpose (CCP) juga didukung oleh peran aktif manajemen dalam pengawasan, pelatihan, serta sosialisasi nilai-nilai budaya perusahaan. Monitoring dan evaluasi rutin memastikan bahwa program berjalan konsisten dan adaptif terhadap tantangan baru.
3. Meskipun secara umum implementasi Corporate Culture Purpose sudah baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti optimalisasi peran leader dalam safety patrol dan pemanfaatan Yantek Academy.

B. Saran

Agar implementasi Corporate Culture Purpose (CCP) di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bali semakin optimal dan berkelanjutan perlu adanya:

1. Konsistensi Pengawasan dan Evaluasi

Tingkatkan konsistensi pengawasan oleh manajemen dan Tim K3, serta lakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan program CCP. Hal ini penting untuk memastikan seluruh prosedur keselamatan dan pelayanan dijalankan secara disiplin di setiap unit kerja.

2. Optimalisasi Peran Leader dan Pengembangan Kompetensi

Pastikan seluruh kegiatan safety patrol dan pengawasan K3 dilaksanakan oleh leader yang kompeten. Selain itu, manfaatkan platform pelatihan seperti Yantek Academy untuk memperkuat pemahaman dan implementasi budaya kerja di kalangan pegawai.

3. Adaptasi dan Inovasi

Lakukan evaluasi dan adaptasi terhadap program CCP sesuai dengan perkembangan teknologi, perubahan regulasi, dan kebutuhan operasional. Inovasi dalam monitoring, pelaporan, dan pelaksanaan program akan meningkatkan efektivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto et al. (2024). Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Penerapannya. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952. (Vol.2) Cahyani, H., & Parella, E. (2023).
- Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(4), 386–393. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i4.2832>
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (5th ed.). CV ALFABETA.
- Hasibuan S.P, Malayu, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (19th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Irmaya, N., & Farida, S. (2024). Implementasi Program Budaya Perusahaan Dan Manajemen Karir Untuk Pengoptimalisasian Kinerja Karyawan Di Pt Sinergi Gula Nusantara. 4(1), 54–59.
- Nashrullah, M., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, N., & Untari, R. S. (2023). Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data). In undang. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*. <https://doi.org/10.21070/2023/978-623-464-071-7>
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.
- Otoritas Jasa Keuangan. 2007. "UU-50-2007 PERSEROAN TERBATAS." [ojk.go.id/. www.ojk.go.id/sustainable-finance/id/peraturan/undang](http://ojk.go.id/www.ojk.go.id/sustainable-finance/id/peraturan/undang)
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan* (1st ed.). CV PUSTAKA SETIA.
- Putra, R. S. (2013). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*.
- Selti Sella, & Hendra Riofita. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*. 107 108
- Sugiyono, 2018. "Pengertian Data Kualitatif dan Kuantitatif Menurut Sugiyono." *Journal*. Cited by 608, Jakarta.
- Sugiyono, 2020. "Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data " *Journal*. Cited by 3.

- Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara (the Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in the Nati. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- Wati, P. S., Raudah, S., Made, N., Anjasmari, M., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (n.d.). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten balangan. 89–96.