

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena tanpa sumber daya manusia yang profesional di bidangnya, agensi merasa sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan dan pengadalan usaha yang dilakukan instansi. Instansi berusaha meningkatkan motivasi kerja, kemampuan kerja keterampilan pegawai melalui pemberian kompensasi, pelaksanaan pengembangan karir dan disiplin kerja dengan harapan kinerja pegawai semakin meningkat.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang tidak hanya para pemimpin memotivasi pegawai, namun individunya sama pentingnya adalah faktor yang meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja pegawai. Pegawai mempunyai peran yang strategis didalam organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas organisasi karena mempunyai bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan adanya motivasi agar dapat bekerja lebih rajin.

Dijelaskan pada jurnal internasional menurut ahli Kempa & Chaterine (2016), discipline employee work can affect the performance of employees because of having high work discipline. An employee will carry out tasks and

work effectively and efficiently so that the performance of employees can be further improved and will impact the achievement of organizational objectives. yang dimana, dijelaskan disiplin kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena memiliki disiplin kerja yang tinggi seorang pegawai akan melaksanakan tugas dan bekerja secara efektif dan efisien.

Selain itu, disiplin kerja juga sangat penting dalam melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik (Permanasari: 2013:1) Disiplin Kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hasil ini mendorong semangat dan mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Karena itu setiap atasan juga dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahan telah melakukan disiplin kerja yang baik. Untuk meningkatkan dan memelihara kedisiplinan kerja yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Afandi (2016:1), Disiplin Kerja adalah suatu tertib yang dibuat dalam suatu organisasi yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin merupakan hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan atau pemimpinnya.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik salah satu kunci utama yang harus dilakukan disiplin dalam bekerja. Untuk itu seorang pegawai harus diwajibkan untuk mendisiplinkan diri ketika bekerja, tanpa dukungan disiplin yang baik maka sulit organisasi tersebut untuk berhasil dalam mencapai tujuan yang optimal. Hal ini merupakan terdapat hubungan baik antara disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut kasmir (2018:189- 192) diantaranya adalah : kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, pengetahuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan, motivasi kerja yang diberikan dalam melakukan pekerjaan, sikap pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta pemimpin harus menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, serta memotivasi kepada mereka untuk mencapai tujuan tersebut, sebagaimana menurut Thoha (2012) kepemimpinan itu aktivitas untuk mempengaruhi orang agar diarahkan dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan menurut Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan awal dari proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik – baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. serta faktor lainnya komitmen dalam menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja serta disiplin kerja dalam menjalankan segala aktivitas kerja.

Pimpinan Instansi dalam organisasi selalu berharap agar pegawai dapat melaksanakan kegiatan yang dibebankan pada mereka dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Apabila tugas yang dibebankan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, maka perlu diketahui sebab - sebabnya, apakah karena kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atau kurangnya dorongan (motivasi) yang telah diberikan atasan kepada bawahannya. Menurut Umar (2012:274) Motivasi adalah dorongan , upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaanya.

Menurut Wahjosumidjo (2013:177) bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi Kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan , menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan secara optimal mencapai apa yang menjadi sasaran dan tujuan organisasi.

PT. PLN ULP Medan Timur (Unit Layanan Pelanggan) merupakan suatu salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kelistrikan mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan kelistrikan kepada masyarakat khususnya di Kota Medan. PT. PLN ULP Medan Timur ini memiliki fungsi yang sangat penting bagi masyarakat dalam mendukung pelaksanaan pembangunan dalam bidang ekonomi, lingkungan, dan bidang sosial karena menjadi sumber penerangan hingga memenuhi kebutuhan aktivitas rumah tangga.



Gambar 1.1 Perusahaan PT. PLN ULP Medan Timur

Sumber : PT. PLN ULP Medan Timur, Kota Medan (2022)

Dalam upaya terlaksananya fungsi dari PT. PLN ULP Medan Timur Kota Medan maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara optimal dan untuk mematuhi dan mengukur kinerja pegawai maka dilakukan penilaian kinerja supaya mengetahui pencapaian kemajuan kinerja pegawai. Hasil penelitian kinerja PT. PLN ULP Medan Timur Kota Medan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Laporan Penilaian Hasil Kinerja Pegawai PT. PLN ULP Medan Timur Kota Medan Tahun 2020 – 2022

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2021	Tahun 2022	Perbandingan	Keterangan
Orientasi Pelayanan	81	83	Naik	Tingkat Kinerja : Sangat baik = 91 – 100 Baik = 81 – 90 Cukup = 71 – 80
Integritas	82	80	Turun	
Komitmen	80	87	Naik	
Disiplin	85	80	Turun	
Kerjasama	87	80	Turun	
Jumlah	415	410	Turun	
Rata – rata SKP	83	82	Turun	

Sumber : PT. PLN ULP Medan Timur, Kota Medan (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa hasil rata – ratasasaran penilaian kinerja pegawai PT. PLN ULP Medan Timur, Kota Medan, di tahun 2021 sebesar 83 mengalami kenaikan, sedangkan dibandingkan rata – rata sasaran kinerja pegawai pada tahun 2022 sebesar 82 mengalami penurunan yang mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan informan penurunan kinerja pegawai mengalami penurunan dikarenakan kurangnya pemberian pengawasan, bimbingan, dan dorongan semangat dalam bentuk motivasi. yang dimana, dijelaskan pada jurnal internasional menurut ahli Latief et al. (2018), if a person has the high motivation, he will do the job to the maximum and vice versa. If a person does not have motivation in working, then there will be no new things that he can do to achieve the company's target. This motivation is essential because, with motivation, it is expected that every individual employee will work hard and enthusiastically to achieve high work productivity.

Berdasarkan penjelasan teori diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya motivasi kerja memberikan dampak dalam upaya mendorong diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan segala keahlian yang dimiliki agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kerja pegawai. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang tidak bisa diandalkan.

Seperti tidak menyelesaikan pekerjaannya atau mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan mereka. Oleh karena itu, untuk bekerja secara optimal maka perlu adanya kedisiplinan dan motivasi kerja yang baik agar terciptanya kinerja yang optimal.

Disiplin dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) Disiplin terhadap waktu lebih menekankan pada pemanfaatan waktu selama proses kegiatan berlangsung selama jam kerja yang telah ditetapkan lembaga, sedangkan disiplin terhadap perbuatan adalah salah satu tindakan yang dilakukan mencapai atau menghasilkan sesuatu yang diinginkan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara observasi peneliti dilapangan, masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin untuk datang ke kantor secara tepat waktu dengan alasan dikarenakan rumah yang jauh dari lokasi kerja, kemudian terdapat pegawai yang meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas dan pulang sebelum waktunya, kemudian masih banyaknya sebagian pegawai yang tidak hadir ke kantor tanpa keterangan / terdapat keterangan. sedangkan pelanggaran lainnya adalah dilihat dari pakaian yang mereka kenakan masih ada beberapa pegawai yang tidak memakai pakaian yang sudah dijadwalkan setiap harinya.

Fahmi (2016) mengatakan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan aplikasi bahwa “ membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi ”. Dimana, motivasi disebut sebagai kekuatan atau semangat, maka kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi

lebih baik, oleh karena itu jika motivasi dan disiplin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil observasi dilapangan terkait dengan ketidakhadiran pegawai pada PT. PLN ULP Medan Timur masih tergolong kurang baik dan bisa dilihat dari hasil tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Data Ketidakhadiran Pegawai PT. PLN ULP Medan Timur
Kota Medan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai
Januari	21	117	30
Februari	18	117	25
Maret	22	117	20
April	20	117	15
Mei	17	117	17
Juni	21	117	10
Juli	19	117	14
Agustus	22	117	19
September	22	117	16
Oktober	20	117	12
November	22	117	9
Desember	21	117	5

Sumber : PT. PLN ULP Medan Timur, Kota Medan (2022)

Dari Tabel 1.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai PT. PLN ULP Medan Timur, Kota Medan paling rendah pada bulan Desember dan tingkat ketidakhadiran paling tinggi pada Bulan Januari sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Akibatnya instansi harus menerima kerugian material ataupun immaterial karena pekerjaan pegawai yang selalu tidak tepat waktu dikarenakan adanya ketidakhadiran pegawai serta pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh pegawai lain.

Melihat adanya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka peneliti melakukan penelitian terdahulu (*pra survey*) untuk lebih memperkuat data, peneliti melakukan pra survey dengan mengambil 35 orang untuk menjadi responden.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban			
		S	%	TS	%
A. Kesesuaian Waktu					
1	Pegawai hadir di tempat bekerja secara tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	9	25,8	26	74,2
B. Kesesuaian dalam Mentaati Peraturan Perusahaan					
2	Pegawai selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan	15	42,8	20	57,2
C. Kesesuaian Pekerjaan					
3	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan	10	28,6	25	71,4

Tabel 1.3 di atas berdasarkan hasil pra survey dari variabel disiplin kerja (X₁), terdapat beberapa variabel masalah diantaranya : terdapat masalah pada kesesuaian waktu untuk hadir bekerja sebelum waktu yang telah ditetapkan, kesesuaian dalam mentaati peraturan dasar perusahaan seperti dalam hal berpakaian, serta kesesuaian pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Selanjutnya adalah faktor dari motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berikut adalah pra survey :

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
A. Kesesuaian Fisiologis					
1	Pegawai menerima gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.	10	28,6	25	71,4
B. Kesesuaian Penghargaan Diri					
2	Pegawai menyadari atasan selalu memberikan pujian atas hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawainya..	15	42,8	20	57,2
C. Kesesuaian Aktualisasi Diri					
3	Pegawai dapat dengan bebas untuk menyampaikan pendapatnya	17	48,6	18	51,4

Tabel 1.4 di atas menunjukkan berdasarkan hasil pra survey dari variabel motivasi kerja (X₂), terdapat beberapa variabel masalah diantaranya : terdapat masalah pada kesesuaian fisiologis pegawai yang menerima gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, mengenai masalah penghargaan diri pegawai yang menyadari atasan tidak memberikan pujian terhadap hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawainya, dan mengenai masalah aktualisasi diri pegawai yang tidak dapat dengan bebas menyampaikan pendapatnya.

Berikut adalah hasil pra survey dari kinerja karyawan :

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban			
		S	%	TS	%
A. Kualitas Kerja					
1	Pegawai menyadari standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.	10	28,6	25	71,4

B. Ketepatan Waktu					
2	Pegawai menyadari tugas yang diberikan oleh atasan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.	15	42,8	20	57,2
C. Efektivitas					
3	Pegawai dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan efektif dan efisien .	12	34,2	23	65,8

Pada tabel 1.5 variabel kinerja karyawan (Y) dapat kita lihat bahwa dari hasil pra survey terdapat beberapa variabel masalah diantaranya : terdapat masalah pada kualitas kerja pegawai yang menyadari standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan, ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan tidak tepat waktu, serta mengenai keefektifitas pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dengan tidak efektif dan efisien.

Adapun fenomena masalah sesuai variabel yang muncul adalah mengenai disiplin kerja yang dapat dilihat pada tabel 1.2, yang dimana masih adanya sebagian pegawai yang tidak hadir ke kantor tanpa keterangan / terdapat keterangan yang akibatnya instansi harus menerima kerugian material ataupun immaterial karena pekerjaan pegawai yang selalu tidak tepat waktu dikarenakan adanya ketidakhadiran pegawai serta pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh pegawai lain, serta adanya keterbatasan mengenai keahlian yang dimiliki oleh pegawai sehingga mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak maksimal, kemudian masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin untuk datang ke kantor secara tepat waktu dengan alasan dikarenakan rumah yang jauh dari lokasi kerja, kemudian terdapat pegawai yang

meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas dan pulang sebelum waktunya, kemudian pelanggaran lainya adalah dilihat dari pakaian yang mereka kenakan masih ada beberapa pegawai yang tidak memakai pakaian yang sudah dijadwalkan setiap harinya.

Kemudian, terdapat fenomena masalah pada variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.1 mengalami penurunan dikarenakan pegawai tidak dapat diandalkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaanya atau tidak dapat mengikuti instruksi yang diberikan oleh atasan dengan baik.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur ”.

1.2 Identifikasi masalah

1. Masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Masih adanya pegawai yang merasa keberadaannya kurang dihargai oleh atasannya.
3. Tenaga kerja (kinerja) yang belum memenuhi ekspektasi manajemen.
4. Kurangnya motivasi ataupun dorongan untuk bekerja lebih baik yang diberikan oleh atasan terhadap pegawainya.

1.3 Pembatasan Masalah

Dari pembahasan yang terjadi, penelitian ini hanya membahas tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ULP Medan Timur “

1.4 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Medan Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Medan Timur ?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Medan Timur ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin didapat peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Medan Timur.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Medan Timur
- 3 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Medan Timur

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu persyaratan untuk dapat memberikan pengetahuan untuk memperdalam pengetahuan tentang *Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan motivasi kerja diperusahaan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Referensi nya akan berguna bagi perusahaan dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Menambah literatur kepustakaan dibidang manajemen sumber dayamanusia yang berkaitan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Medan Timur.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu dijadikan sumber informasi dan bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan kajian mengenai topik-topik yang dibahas dalam penelitian ini di masa yang akan datang.



THE
Character Building
UNIVERSITY