

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat strategis, artinya unsur Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan didalam organisasi. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas maka suatu organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal. Sumber Daya Manusia yang kompeten, mempunyai kinerja yang bagus agar dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi, dalam hal ini adalah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Untuk menciptakan sumber daya yang profesional membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal, untuk itu sumber daya manusianya perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sehingga pencapaian tujuan perusahaan yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu mendapatkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan harapan yang di inginkan oleh perusahaan.

Menurut Prawirasentono dalam Indra (2016) berpendapat bahwa kinerja dalam perusahaan itu sangat penting, maka dari itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan dan dilakukan penilaian secara berkala. Oleh sebab itu perusahaan harus melakukan penilaian kinerja setiap karyawan, sehingga nanti dapat lebih mudah untuk dilakukan pembinaan yang tahapan dan materinya pun akan berbeda sesuai dengan kinerjanya. Kinerja dinilai

sangat penting karena bertujuan untuk menetapkan tujuan, sasaran dan strategi suatu organisasi. Dalam suatu organisasi kinerja karyawan bisa dilihat dari sistem kerjanya, salah satunya adalah sistem otonomi, yaitu karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dalam suatu kebijakan dan keputusan, karyawan mendapatkan wewenang dalam batas tertentu untuk tetap bisa kreatif dan berinovasi dalam pekerjaannya, serta karyawan tersebut diberikan peluang untuk menjalin kerjasama dan bersosialisasi dengan sesama rekannya, bawahan serta atasannya, karyawan akan merasa dipercaya oleh organisasi dan akan merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, perasaan bertanggung jawab dan dipercaya akan menjaga semangat kerja karyawan perusahaan tersebut.

PT. PLN merupakan salah satu contoh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Perseroan, PT. PLN berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan sesuai dengan Undang-Undang. Seperti PT. PLN yang ada di Lampung adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara, PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang yang beralamat di jalan Pangeran Diponegoro No. 14 Bandar Lampung – 35119, sebagai salah satu unit usaha yang mengelola jasa kelistrikan di Provinsi Lampung sebagai unit bisnis Perusahaan Listrik Negara (PLN) belum merupakan unit yang profitable karena struktur pelanggan yang dilayani masih banyak yang lebih bersifat layanan sosial dengan arah pengusahaan yang lebih bersifat sebagai pemerataan hasil pembangunan. Sesuai dengan visi misi yang diterapkan di perusahaan tersebut, yaitu dengan visi diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insan, dan misi menjalankan bisnis kelistrikan dan dibidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham. Menjadikan tenaga kerja sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Mengupayakan agar tenaga

listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Dengan visi misi yang telah diterapkan oleh perusahaan selaku Badan Usaha Milik Negara (BUMN), maka PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung mempunyai suatu tanggung jawab yang berat untuk menjaga kualitas pelayanan dalam penjualan jasa untuk masyarakat dan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik agar perusahaan dapat mencapai hasil dengan target yang telah ditentukan dengan maksimal. PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung Mempunyai Tenaga Kerja yang Berjumlah sebanyak 71 Orang/karyawan yang setiap individunya mempunyai posisi jabatan dan masing-masing bagian dalam tanggung jawabnya. Dapat dilihat lebih jelas posisi jabatan yang dimiliki setiap individunya pada tabel 1.1 dibawah ini,

Tabel 1.1

**Jumlah karyawan pada PT. PLN (Persero)
Area Tanjung Karang, Bandar Lampung**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Manajer Area	1 Orang
2	Asman Pengadaan	3 Orang
3	Asman Kinerja	6 Orang
4	Perencanaan	6 Orang
5	Administrasi	23 Orang
6	Jaringan	18 Orang
7	Transaksi Energi	14 Orang
Total Karyawan		71 Orang

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung

Dari tabel sebelumnya bisa dilihat bahwa jumlah karyawan yang dimiliki PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung, seluruhnya berjumlah sebanyak 71 orang (karyawan). Dengan rincian yaitu 1 Manajer Area, dan karyawan dibawah manajer area seperti asisten manajer dibagian pengadaan sebanyak 3 orang, asisten manajer dibagian kinerja sebanyak 6 orang, pada bagian perencanaan sebanyak 6 orang, pada bagian administrasi sebanyak 23 orang, pada bagian jaringan sebanyak 18 orang dan pada bagian transaksi energi berjumlah 14 orang. Manajer area pada posisinya ialah pimpinan di PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung yang mempunyai peranan yang sangat penting dan tanggung jawab yang besar serta tugas yang berat yang harus dijaga dalam perusahaan tersebut, salah satu tugasnya ialah mengembangkan dan memelihara kompetensi anggota yang ada didalam organisasi, mengelola sistem manajemen kinerja unit dan manajemen mutu termasuk menetapkan target kinerja unit-unit dibawah koordinasi, memonitoring dan mengendalikan pelaksanaan kinerja agar hasil kerja yang didapat perusahaan maksimal. Upaya Manajer Area yang harus selalu menjaga hubungan baik pada setiap karyawannya agar terjalin hubungan yang harmonis didalam lingkungan kerja supaya tercipta kualitas kerja yang baik dan agar semakin meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dalam perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat mencapai pada target yang telah ditentukan perusahaan, Dilakukannya penilaian kinerja karyawan, dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, seperti pencapaian luar biasa (outstanding), melampaui harapan (exceed requirement), memenuhi persyaratan (meet requirement), perlu pengembangan (need improvement), dan pencapaian minimum (marginal). Pada pencapaian yang telah ditentukan perusahaan dengan melihat karyawan yang mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan yang telah ditetapkan, diantaranya ketelitian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dapat bekerja sama dengan kelompok kerjanya, keterampilan atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya, dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan

tepat waktu yang telah ditentukan, memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam kehadiran, waktu kerja, yang telah ditetapkan perusahaan, memiliki keefektifan dan efisiensi dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung pada periode 2016.

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2016

PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung

Hasil Pengukuran Kinerja	Tahun 2016			
	Semester I		SemesterII	
	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
OS (Outstanding) (>110)	9	12,6	8	11,2
ER(Exceed Requirement) (90-110)	22	30,9	18	25,3
MR (Meet Requirement) (70-90)	15	21,1	16	22,5
NI (Need Iprovement) (50-70)	17	23,9	18	25,3
MG (Marginal) (<50)	8	11,2	11	15,4
Jumlah	71	100	71	100

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Tanjung karang, Bandar Lampung.

Pada hasil tabel 1.2 diatas, hasil pengukuran kinerja terdiri dari pencapaian luar biasa “Outstanding”, melampaui harapan “Exceed requirement”, memenuhi persyaratan “Meet Requirement”, Perlu Pengembangan “Need Improvement”, pencapaian minimum “Marginal”. Berikut adalah hasil penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung, pada periodenya dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari semester 1 hingga semester 2 di tahun 2016. Dimana hasil pengukuran kinerja dari pencapaian luar biasa (Outstanding) berjumlah 9 orang karyawan pada semester 1 ditahun 2016 sedangkan pada semester 2 menurun menjadi 8 orang karyawan. Sedangkan hasil pengukuran kinerja dari pencapaian minimum (Marginal) meningkat dari 8 orang karyawan disemester 1 dan disemester 2 sebanyak 11 orang karyawan. Melihat kondisi yang terjadi dalam perusahaan pada posisi yang dimiliki oleh seorang manajer area PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung perlu menindak lanjuti masalah yang terjadi kepada bawahannya agar bawahannya dapat bekerja dengan lebih baik lagi, supaya target perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung yang dilakukan oleh peneliti, bahwasannya pemberian kompensasi di PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung sudah dilakukan oleh pihak perusahaan dengan sesuai UMP yang telah ditetapkan. PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung dalam pemberian kompensasi merupakan suatu bentuk pengakuan atau penghargaan terhadap kinerja yang dicapai dan masa kerja karyawan dengan pertimbangan asas keadilan dan keberhasilan kinerja disetiap individu karyawan. Menurut Saydam dalam Usman (2014) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

Berikut adalah data pemberian gaji karyawan sebagai bentuk dari pemberian kompensasi finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Yang diberikan kepada karyawan pada setiap bagian/jabatan yang dimiliki karyawan setiap individu di PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung.

Tabel 1.3

**Perkiraan Gaji/Bulan Karyawan PT. PLN (Persero)
Area Tanjung Karang, Bandar Lampung**

No	Jabatan	Gaji/Bulan
1	Manajer Area	Rp.8.655.540,00
2	Asman Pengadaan	Rp.6.735.550,00
3	Asman Kinerja	Rp.6.585.830,00
4	Perencanaan	Rp.5.350.753,00
5	Administrasi	Rp.4.974,498,00
6	Jaringan	Rp.4.681.458,00
7	Transaksi Energi	Rp.4.236.585,00

Sumber: PT. PLN (persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung

Data pada tabel 1.3 di atas merupakan data perkiraan gaji karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung. Data tersebut mewakili gambaran dari kepuasan kerja PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung jika dilihat dari indikator gaji yang diterima. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah gaji tersebut apakah mengindikasikan kinerja karyawan yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dan gaji yang diterima oleh karyawan. Hal ini akan menjadi bahasan penelitian untuk melihat pengaruh kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan.

Selain dari kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, perusahaan juga memberikan kompensasi nonfinansial kepada karyawan yang memenuhi persyaratan dalam pencapaian kinerjanya, karyawan akan mendapatkan piagam penghargaan atas pencapaian kinerja yang diraihinya, promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang

memenuhi persyaratan dan mempunya prestasi kerja yang sangat baik pada setiap periodenya, asuransi sebagai bentuk kepuasan kerja yang dihasilkan.

Peningkatan kinerja karyawan selain dari kompensasi dapat melalui disiplin kerja, karyawan yang baik akan mengikuti perturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, salah satu peraturannya ialah kedisiplinan kerja karyawan, karena bentuk kedisiplinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.4

**Total Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Area
Tanjung Karang, Bandar Lampung**

Tahun Bulan	Bulan	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi Karyawan
2016	Januari	22	71	0
2016	Februari	21	71	2
2016	Maret	23	71	0
2016	April	22	71	3
2016	Mei	23	71	0
2016	Juni	21	71	3
2016	Juli	20	71	4
2016	Agustus	21	71	2
2016	September	22	71	1
2016	Oktober	22	71	0
2016	November	21	71	1
2016	Desember	22	71	2

Sumber: PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung

Dari tabel diatas terlihat tingkat absensi karyawan selama tahun 2016 mempunyai tingkat kedisiplinan dalam ketidakhadiran yang masih perlu diperhatikan, agar karyawan lebih dapat meningkatkan kedisiplinan dalam kehadirannya, permasalahan ini harus mendapatkan perhatian dari manajemen PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang Bandar Lampung, agar tingkat kedisiplinan karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi. Karna menurut Hasibuan dalam Ardansyah (2014), kedisiplinan kerja diartikan

bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, kedisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin akan terjadi.

Dengan demikian kedisiplinan karyawan diharapkan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi dan umpan balik perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan dapat lebih sesuai dengan tanggung jawab karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan. agar tercipta efisiensi didalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Mengacu pada uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) AREA TANJUNG KARANG BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas bisa dirumuskan masalah dalam penelitian pada PT. PLN (Persero) Area TANjung Karang, Bandar Lampung, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung?

3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah peneliti diatas maka peneliti melakukan batasan-batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, yang beralamat di Jalan Pangeran Diponegoro No. 14 Bandar Lampung – 35119.

2. **Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek Penelitian ini adalah kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung.

3. **Ruang Lingkup Penelitian**

Tempat dilakukannya penelitian di PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung.

4. **Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang dilakukan peneliti yaitu pada bulan Maret sampai Agustus 2017.

5. **Ruang Lingkup Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian dalam penulisan skripsi berikut ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

merupakan salah satu ilmu pengetahuan tambahan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh diwaktu kuliah, dan belajar dalam melakukan penelitian pada suatu organisasi.

2. Bagi Organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi-informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan organisasi, selain itu diharapkan dapat memberikan gambaran bagi organisasi dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola organisasi yang akan datang secara efektif dan efisien serta melalui pentingnya kompensasi dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya subjek peneliti PT. PLN (Persero) Area Tanjung Karang, Bandar Lampung.

3. Bagi Akademik dan Pihak Lain

1. Bagi pihak akademik untuk menambah referensi perpustakaan Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung, khususnya untuk fakultas bisnis dan ekonomi Jurusan manajemen.
2. Sebagai bahan acuan atau referensi penelitian, khususnya mengenai kompensasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah suatu pola menyusun skripsi agar mendapatkan gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penulisan skripsi ini akan terbagi dalam beberapa bagian dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini diuraikan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian dan manfaat dilakukannya penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam Bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam penyelesaian masalah penelitian, seperti jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab ini diuraikan kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa agar dapat menjadi acuan penilaian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN