

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dengan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau instansi, karena Sumber Daya Manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau instansi. Sumber Daya Manusia dituntut untuk dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik agar mendapatkan hasil yang optimal dan dapat mencapai tujuan organisasi atau instansi. Mengatur karyawan cukup sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda – beda yang dibawa ke dalam organisasi atau instansi. Oleh karena itu organisasi atau instansi perlu memmanage Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi atau instansi demi terwujudnya tujuan organisasi atau instansi.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan perlu memperhatikan kinerja yang ada di dalam perusahaan, baik kinerja perusahaan maupun kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan itu sendiri. Adapaun faktor – faktor dari penilaian kinerja antara lain kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan kerja sama antara karyawan. Pada dasarnya setiap organisasi atau instansi mempunyai tujuan dan cita – cita untuk menjadi unggul dan berkembang menjadi lebih baik. Salah satu cara untuk mewujudkan tujuan dan cita. – cita perusahaan adalah dengan memperoleh kinerja yang efektif dan efisien, serta memiliki karyawan yang loyal dan memberikan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan.

Kinerja karyawan pada dasarnya baik secara langsung maupun secara tidak langsung akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Baik

atau buruknya perusahaan dilihat dari perkembangan dan kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Semakin baik perkembangan karyawan disuatu perusahaan maka semakin meningkat juga hasil kinerja karyawan di perusahaan. Adapun sebaliknya jika perkembangan karyawan dikatakan kurang baik maka akan menurunkan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasibuan (dalam Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Menurut Siagian (dalam Indrasari, 2017) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi. Adapun Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun Menurut Rivai (2011) kinerja merupakan aktivitas yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi dan pencapaian kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan.

PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Salah satu unit PT. PLN yang ada di Lampung yaitu PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang yang beralamatkan di JL. Basuki Rahmat No. 19, Gedung Pakuon, Kecamatan Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung. PT. PLN merupakan salah satu perusahaan penjual jasa listrik di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN

membagi – bagi fungsi unit induknya ke dalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B
Sumatera UPT Tanjung Karang

Hasil Kinerja	Bobot	Semester I		Semester II	
		Pencapaian (%)	Nilai	Pencapaian (%)	Nilai
Kinerja Utama	39	100	39	98	38,22
Proses Bisnis	36	98	35	95	34,2
SDM	6	92	6	95	5,7
Keuangan	14	95	13	95	13,3
Kepatuhan	5	93	5	92	4,6
Total	100		97,75		96,02

Sumber : PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, 2022

Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang pada semester I sebesar 97,75 sedangkan pada semester II sebesar 96,02, dapat dilihat dari data di atas terjadi penurunan kinerja di semester II yaitu sebesar 1,73, sedangkan untuk target yang harus dicapai adalah 100, artinya hasil kinerja sudah sangat baik akan tetapi perlu ditingkatkan lagi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian adm umum PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan fenomena yang terjadi pada kinerja antara lain adalah sebagai berikut menurunnya kuantitas dan kualitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh karyawan yang tidak mematuhi peraturan jam kerja perusahaan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai kurang efisien, dan adapun kurangnya kemampuan kerja sama antar sesama karyawan serta menurunnya kedisiplinan yang menyebabkan kinerja tidak tercapai secara maksimal. Adapun berdasarkan hasil observasi perusahaan, penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, tanggung jawab, motivasi,

kerjasama, pemberian kompensasi, kepemimpinan, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja.

Tabel 1.2
Standar Nilai Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B
Sumatera UPT Tanjung Karang

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	90 – ke atas	Sangat Baik
2.	80 – 90	Baik
3.	70 – 79	Cukup
4.	61 – 69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber: PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, 2022

Tabel 1.3
Penilaian Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera
UPT Tanjung Karang

Disiplin Kerja	Semester II			Semester II		
	Bobot (%)	Nilai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai	Bobot (%)
Kehadiran	20	80	16	20	75	15
Ketaatan pada peraturan kerja	20	80	16	20	75	15
Ketaatan pada standar kerja	20	85	17	20	80	16
Tingkat Kewaspadaan	20	85	17	20	80	16
Bekerja etis	20	80	16	20	75	15
Jumlah	100		82	100		77

Sumber: PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, 2022

Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan PT. PLN UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang mengalami penurunan yaitu pada tahun 2021 di semester 1 sampai semester 2 dari 82% menjadi 77%. Disiplin kerja dalam kategori cukup dengan nilai 70 – 79, sedangkan target disiplin kerja perusahaan adalah 100, dilihat dari nilai tersebut maka disiplin kerja karyawan perlu ditingkatkan lagi. Adapun beberapa disiplin kerja yang wajib dilakukan antara lain, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan lain – lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian adm umum PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, dapat diketahui

bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan jam kerja perusahaan, dan menggunakan pakaian tidak sesuai dengan standar perusahaan, karyawan yang mengobrol pada saat jam kerja, serta kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja, permasalahan di dalam disiplin kerja ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja, terutama dalam hal perilaku, kemampuan, pelaksanaan serta tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan pekerjaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang bekerja secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan perusahaan. Setiap karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan hasil optimal apabila mereka mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Ciri utama dari disiplin kerja adalah adanya keteraturan dan ketertiban akan pelaksanaan tugasnya dan kesadaran terhadap peraturan – peraturan di dalam perusahaan, disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi atau instansi, dan baik juga bagi para karyawan. Hasibuan (dalam Farida dan Sri, 2016) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Karyawan yang dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik Adapun sebaliknya jika disiplin kerja karyawan kurang baik maka kinerja yang dihasilkan akan kurang baik. Selain disiplin kerja.

Adapun selain variable disiplin kerja, variable yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, dikarenakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja bersifat psikologis, sedangkan pengaruh nya dapat bersifat positif maupun negatif. Lingkungan kerja menjadi faktor pendukung terciptanya kinerja yang baik bagi para karyawan karena lingkungan kerja yang baik akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan lingkungan

kerja yang memadai akan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga hal tersebut juga akan berpengaruh positif bagi perusahaan.

Perusahaan juga berhak memberikan karyawan peluang untuk maju atas prestasi yang mereka miliki dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang lebih, perhatian keamanan ditempat kerja juga merupakan salah satu faktor pencipta kepuasan kerja, karena lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan kenyamanan karyawan dan tentunya karyawan akan merasa puas atas lingkungan kerja disekitar mereka sehingga akan memberika kinerja terbaik mereka. Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi lingkungan tempat kerja karyawan yang meliputi suasana kerja yang harmonis antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan, kenyamanan ditempat kerja, rasa aman, serta peluang untuk maju. Menurut Sedarmayanti (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaaan karyawan misalnya hubungan antara pimpinan dengan karyawan, maupun hubungan antar sesama rekan kerja, peluang untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan.

Dari hasil wawancara dengan karyawan bagian adm umum PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, dan hasil observasi perusahaan, diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik dibagian keamanan karyawan sudah terjaga dengan sangat baik, namun kesempatan untuk maju di dalam perusahaan prosesnya cukup sulit, dan adapun hubungan antar sesama karyawan dinilai kurang baik, sebab para karyawan kurang mendukung antara satu sama lain, dan rekan kerja yang tidak bisa diajak kerja sama, hingga memicu adanya rasa tidak suka, adapun faktor lain yang mempengaruhinya seperti atasan yang kurang memberikan motivasi dan apresiasi kepada karyawannya, hingga memicu menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga hal tersebut berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sehingga penulis membuat judul sebagai berikut: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UIP3B SUMATERA UPT TANJUNG KARANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang ?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 sampai selesai

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan

1.5.2 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran