

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kemajuan ekonomian global mengharuskan seluruh perusahaan menjaga kontinuitas hidup perusahaan. Berkembangnya ekonomi global saat ini sangat diperlukan keberhasilan perusahaan dalam mengelola SDM (Sutikno, 2018 hlm.12), karena dengan adanya peningkatan atau penurunan kinerja dalam perusahaan terhadap kualitas sumber daya manusia. Maka dengan itu, berbanding lurus kualitas pegawai yang baik dalam perusahaan terhadap hasil yang didapatkan (Wiliandari, 2018). Maka karyawan diharuskan tetap berkembang dengan baik karena dengan proses perkembangan itu akan berdampak pada kinerjanya, oleh karena itu kinerja yang baik maka memungkinkan hasil yang didapat bisa mencapai tujuan dan mencapai target perusahaan (Wiliandari, 2018).

Sehingga pada perusahaan kecil maupun perusahaan besar banyak yang mengalami penurunan kinerja saat ini. Menurut (Mangkunegara, 2016 hlm.9) “Hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas atas pencapaian dari pegawai menyelesaikan tugas wewenang yang menjadi tanggung jawab. Oleh karenanya kinerja ialah kesediaan orang atau kelompok bisa menjalankan sesuatu kegiatan hingga menyelesaikan dengan tanggung jawab hasil yang diharapkan sesuai tujuan perusahaan.

Indonesia sendiri terdapat organisasi pemilik pemerintah atau pun pemilik swasta. BUMN atau pun BUMD ke dalamnya mensyaratkan memiliki tanggung jawab mengembangkan kemudian membangun urusan negara hingga urusan daerah secara efektif, efisien, cepat hingga tanggap untuk bisa mengabdikan dan juga melayani masyarakat (Ihsan, 2019). Dengan desakan tersebut pegawai mampu menggerakkan kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat (Oktaria, Nugraheni 2017). Dengan begitu, satu-satunya perusahaan BUMN di sektor pengadaan listrik yaitu PT PLN

Nahida Marhani, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) UP3 TELUK NAGA TANGERANG

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

(Persero) yang dimana hak monopoli penjualan listrik di Indonesia berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri.

PT PLN adalah perusahaan yang memberikan pelayanan penyediaan listrik dan juga dituntut untuk terus memberikan layanan terbaik kepada pelanggannya ditengah-tengah pandemi Covid-19 (Dinata, 2021). Di tengah-tengah pandemi ini juga kehidupan masyarakat selalu berkaitan dengan energi listrik yang sudah disediakan oleh (PLN) yaitu kebutuhan masyarakat yang harus tetap dijaga kenyamanannya. Oleh karena itu, pihak (PLN) diminta agar tetap menjaga kualitas dan kenyamanan layanan pelanggan dalam kondisi apapun (Dinata, 2021).

Dengan begitu, setiap perusahaan berharap kinerjanya dapat meningkat membaik di tengah kondisi pandemi Covid-19 ini, dikatakan juga oleh (Supervisor SDM) PT PLN UP3 Teluk Naga Tangerang bahwa perusahaan ini masih terus bergerak aktif untuk melayani masyarakat serta perusahaan yang bergerak di sektor bisnis di wilayah Banten khususnya wilayah kerja UP3 Teluk Naga Tangerang. kinerjaa karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang menyesuaikan dengan ukuran kinerja sendiri antara lain, kualitas hingga kuantitas pencapaian pegawai pada suatu periode laksanakan tugas dengan tanggung jawab sebagai karyawan. Lanjutnya dilihat kuantitas dan kualitas yang dimiliki.

Berkaitan dengan *quality* dan *quantity* ada pula disiplin kesesuaian waktu kehadiran pekerja yang menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja, kemudian disiplin waktu juga dinilai dari karyawan tersebut menyelesaikan proyek ataupun mekanisme lain dalam perusahaan (Sholihah & Asyhar, 2020 hlm 9). Ada kalanya pegawai terlambat mengerjakan proyek yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan sehingga mengakibatkan kekacauan. Dengan demikian, menyebabkan hubungan perusahaan terhadap pihak yang bersangkutan menjadi kurang dan kemungkinan terjadi manifestasi yang kurang baik.

Nahlda Marhani, 2021

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero)
UP3 TELUK NAGA TANGERANGAN**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Maka dari itu, berikut data hasil penilaian kinerja PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang pada tabel rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1. Kinerja Karyawan Per (Triwulan) 2020 PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang

No	Periode	Ukuran Kinerja			Target	Kategori
		Kuantitas	Kualitas	Ketepatan Waktu		
1.	Januari – Maret	90 %	90%	90%	100%	Baik
2.	April – Juni	88%	85%	85%	100%	Cukup
3.	Juli – September	85%	75%	75%	100%	Cukup
4.	Oktober - Desember	75%	85%	75%	100%	Cukup

Sumber : SPV PT. PLN UP3 Teluk Naga Tangerang 2020

Tercermin pada tabel tersebut, di lihat bahwa pada bulan Januari-Maret hasil penilaian ukuran kinerjanya tergolong sudah bagus, berarti diasumsikan pegawai dapat menyelesaikan tugas dan wewenang sama dengan ketetapan perusahaan. Kemudian pada bulan Juli-September termasuk kategori cukup karena hasil penilaian kinerja kualitas dan ketepatan waktu dirasa kurang baik, maka mengalami penurunan 75% dengan target 100% yang menyebabkan banyaknya proyek yang tertunda. Sedangkan pada bulan Oktober-Desember juga termasuk kategori cukup yang dimana mengalami penurunan dengan persentase kuantitas 75% dan ketepatan waktu 75% dengan target 100%. Dengan begitu, untuk ketepatan waktu yang mengalami penurunan di periode (triwulan) ini yaitu Juli-September dan Oktober-Desember menjadi penghambat pencapaian tujuan perusahaan karena kinerja yang kurang efektif, dan sikap malas yang dirasakan karyawan tersebut serta kesulitan yang mungkin dihadapi karyawan (Shalahuddin, 2017).

Adapun faktor pendorong penyebab kinerja karyawan yaitu disiplin karyawan dalam kerja. Bagi organisasi, penerapan disiplin sangat penting, karena sebagian

Nahlda Marhani, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) UP3 TELUK NAGA TANGERANGAN

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

besar karyawannya akan mematuhi aturan yang ada dan juga bisa berdampak pada pekerjaan yang dilakukan menjadi efektif (Ilham, 2019). Adapun permasalahan disiplin kerja pada UP3 Teluk Naga Tangerang yaitu tentang ketepatan waktu yang menurun dalam menyelesaikan proyek yang bermasalah, seperti ada laporan di beberapa daerah tentang gardu dan tiang listrik yang bermasalah. Hal ini berdampak pada ketidak efektifan pemanfaatan waktu kerja karyawan. maka dari itu karyawan yang bersikap disiplin dapat memberi keuntungan memberikan dorongan berupa semangat dan gairah dalam bekerja, serta tentu saja memberi manfaat besar bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Griffin & Ebert, 2013 hlm 264).

Adapun penyebab yang terlibat dan berhubungan terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi adalah lingkungan kerja. Menurut (Tohari, 2012), mengatakan lingkungan kerja ialah suatu tempat dimana pegawai atau pekerja membuat dan melaksanakan tugas yang dibebankan terhadap dirinya oleh perusahaan. Maka dari itu, manusia menjalankan aktivitasnya sehat, aman, nyaman, bisa dikatakan berada di kondisi lingkungan kerjanya sudah baik dan sesuai dan ada juga tempat bekerja yang kurang baik akan berdampak kepada prestasi kerja karyawannya tersebut. Bentuk lingkungan kerja meliputi fasilitas fisik dan non fisik (Sudaryo & Sofianti, 2018 hlm 40). Dimaknai lingkungan yang menjadi tempat pegawai dalam bekerja yang baik akan membantu kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, bila lingkungan kerja kurang berdampak buruk kepada kinerja karyawan capai tujuan perusahaan (Surajiyo et al., 2020 hlm 51).

Berdasarkan wawancara dengan salah satu staf MSDM PT. PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang, mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut kurang maksimal. Dilihat dari lingkungan kerja fisik PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga yang mengalami kurangnya fasilitas, diantaranya minimnya penerangan, yang membuat tidak kondusif di dalam ruang kerjanya sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal, di lain hal UP3 Teluk Naga dekat dengan sekolah dan juga kondisi gedung dekat dengan jalan raya menyebabkan kebisingan, sehingga karyawan merasa terganggu dan kurang nyaman dalam bekerja. Banyaknya juga kabel gulungan yang berada disekitar area gedung yang

Nahlda Marhani, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) UP3 TELUK NAGA TANGERANGAN

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

tidak sesuai tempatnya dan ada faktor dari lahan penyimpanan kabel yang sempit, sehingga membuat rasa nyaman karyawan berkurang. Serta lahan parkir yang lumayan sempit dibuktikan dengan adanya mobil yang memarkir sampai ke depan gerbang pintu area UP3 Teluk Naga, maka berdampak pada kurangnya rasa nyaman, aman karyawan dengan kondisi lingkungan tersebut.

Untuk membandingkan penelitian yang dilakukan, peneliti menjadikan beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan atas dasar kesamaan fenomena dan variabel yang dipilih. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Shalahuddin, 2017) berdasarkan hasil secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dilakukan oleh (Halomoan & Suhartono, 2020) yang mengambil objek PT PLN UP3 Bekasi memperoleh hasil lingkungan tempat bekerja pegawai memiliki pengaruh positif serta bersignifikansi terhadap kinerja karyawan.

Kemudian tertera jelas perbedaan hasil dalam penelitian (Arifiyah & Sunaryo, 2016) bahwa keterangan yang dihasilkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berikutnya (Setiadi, 2020) yang menerangkan disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun demikian penelitian dari (Hutagalung & Triastuti, 2019) juga menuturkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Abadi Bersama. Peneliti menemukan adanya ketidak relevan antara satu penelitian dengan lainnya kemudian juga dengan teori- teori yang ada terhadap sektor perusahaan yang hampir serupa.

Melengkapi fenomena yang ada terdapat data yang menuturkan terjadinya penurunan kinerja selama periode (triwulan) pada PT PLN UP3 Teluk Naga, kuat dugaan dipengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan. Sehingga keputusan penulis mengerucut pada judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN(Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang”** penting untuk dilakukan.

I.2 Perumusan Masalah

Jika dilihat permasalahan dan dijelaskan pada latar yang belakang penulis merumuskan masalah penelitian:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang?

I.3 Tujuan Penelitian

Hasil penjelasan diatas hingga perumusan masalah sudah disusun, perolehan tujuan penelitian untuk membuktikan serta mengetahui:

1. Untuk menganalisis seberapa besar berpengaruhnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang.
2. Untuk menganalisis seberapa besar berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang.
3. Untuk menganalisis secara bersama-sama seberapa besar berpengaruhnya disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Teluk Naga Tangerang.

I.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari aspek teoritis hingga praktis dapat di temukan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis (Keilmuan)
 - a. Berkontribusi terhadap pengembangan wawasan keilmuan di bidang sumber daya manusia, khususnya kepada disiplin kerja karyawan dan lingkungan tempat bekerja terhadap kinerja dari karyawan.
 - b. Diharapkan mampu menjadi bahan perbandingan maupun referensi dalam riset mendatang yang ingin mengkaji permasalahan disiplin kerja

Nahlda Marhani, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) UP3 TELUK NAGA TANGERANGAN

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

karyawan dan lingkungan tempat bekerja terhadap kinerja dari karyawan.

2. Aspek Praktisi (Guna Laksana)

- a. Dapat digunakan sebagai bahan masukan pemikiran dan pertimbangan yang dijadikan sebagai alternatif solusi pemecah permasalahan di dalam organisasi atau perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja karyawan dan lingkungan tempat bekerja terhadap kinerja dari karyawan.
- b. Bagi akademisi, dengan dilakukan penelitian ini maka diharapkan penelitian dijadikan sebagai sumber pengetahuan baik bagi pembaca maupun penulis mengenai pengetahuan, wawasan, serta teori-teori untuk mengetahui kinerja karyawan, serta menjadi salah satu sumber pengetahuan khususnya pada bidang sumber daya manusia (SDM).