

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang sangat penting memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, masyarakat dan perusahaan.

Menurut **sudaryo (2018:3)**, sumber daya manusia ialah factor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kemampuan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk menjacapi tujuan,apapun bentuk serta tujuan harus memperhatikan kinerja karyawan.

Beberapa factor yang penting bagi pertumbuhan ekonomi suatu Negara. Indonesia sebagai Negara yang berkembang banyak melalukan pembangunan di segala bidang. Pertumbuhan tersebut yang mempunyai factor pendukung utama sebagai penggerak yaitu sumber daya manusia yang berkualitas berbagai cara yang di tempuh perusahaan agar dapat mencapai tujuan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan, dengan adanya kepuasan kerja maka akan memacu semangat dan prestasi

dalam melaksanakan tugasnya. untuk mewujudkan semua itu perusahaan harus memperhatikan berbagai factor internal yang menunjang kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT PLN (Persero) banyak memiliki wilayah operasional yang tersebar di seluruh Indonesia dan diasia tenggara. (*ETIKA BISNIS ERA MILLENIAL - Erwin Asidah, SE., M.M. - Google Buku, n.d.*)

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan . Kinerja karyawan dalam setiap perusahaan beragam. Perusahaan dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, memiliki hubungan timbal balik satu sama lain. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan dri perusahaan tersebut. Menurut **sudaryo (2018:203)**, Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam upaya mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerjatim atau individu yang baik, begitupun sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah di rumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak baik.

Faktor- factor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut payaman j. simanjuntak dikutip oleh **devita (2017:2)**, factor individu, factor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh bebrapa factor yang dapat dikelompokkan dam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Menurut **Romallah (2018)** ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja,

job description dan tanggung jawab, visi misi budaya organisasi , pelatihan dan pengembangan diri.

Menurut Mardiana dikutip oleh **sudaryo (2018:47)**, Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawainya dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas , sehingga waktu kerja yang di pergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut (**Suherman 2018**) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (**Jayanti and Wati 2020**), Disiplin Kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Menurut **sudaryo (2018:62)**, Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya).

Motivasi mempersoalkan bagaimana untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, sehingga berhasil juga mewujudkan tujuan yang di tentukan. Salah satu hal penting yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah memberikan motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat beberapa perusahaan yang dikelola pemerintah yang berstatus BUMN mengalami penurunan kinerja yang terjadi akibat karyawan tidak menerapkan budaya organisasi yang telah ada sebelumnya dan juga akibat dari kurangnya lingkungan kerja serta kedisiplinan kerja terhadap aktivitas kerja yang di lakukan oleh karyawan yang bersangkutan. Fenomena yang sering kita dengar adalah terjadinya deficit listrik pada berbagai daerah di kota padang, keadaan tersebut mendorong instansi untuk melakukan pemadaman listrik secara bergilir, kondisi tersebut menimbulkan kerugian terhadap pelanggan yaitu masyarakat yang menggunakan jasa listrik untuk melakukan bebrbagai kegiatan usahanya.

PT.PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak. PT.PLN (Persero) UP3 Padang, menggunakan tolak ukur penilaian kinerja secara subjektif dan objektif berupa situasi dan kondisi lingkungan dan susunan kerja yang baik, penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, kehadiran yang teratur sesuai dengan aturan yang berlaku, kemampuan berkomunikasi dan tanggung jawab yang dimiliki setiap karyawan agar dapat mempermudah dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sebagai karyawan secara efektif.

Dalam melaksanakan pelayanan PT.PLN (Persero) UP3 Padang belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Terlihat dari indikasi di lapangan masih sering ada gangguan penyulang dan trafo sehingga dapat mengakibatkan pemadaman listrik.

Berikut ini daftar kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Padang yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang
Pada Tahun 2019,2020,2021

NO	Aspek Kerja	TARGET	2019	2020	2021
1	Hasil Kerja	100%	91,75%	71,50%	70%
2	Perilaku Kerja	100%	92%	73%	72%
3	Ketetapan Waktu	100%	90%	70%	70%

Sumber : Capaian Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang.

Berdasarkan tabel 1.2. terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang yang belum optimal dan mengalami penurunan pada tahun 2019 sampai 2021 di semua aspek. pada tahun 2019 terelisasikan sebanyak 91,75% menurun di tahun 2020 dan 2021 sebanyak 71,50% dan 70% dengan target kinerja 100%. hal ini menunjukkan terjadi penurunan hasil kerja karyawan. Sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2020 dan 2021 yang terjadi masalah pada kinerja karyawan. Dalam hal perilaku kerja , karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang

yang sangat menurun dimana dari 92% ke 73%,72% dengan target yang sama 100% dan juga dalam kedisiplinan juga mengalami penurunan dari 90% turun menjadi 70%. Hal tersebut bukan berarti PT.PLN (Persero) UP3 Padang kurang dalam hal keektifitasnya akan tetapi dalam situasi yang terjadi pada saat 2020 dan 2021 dimana terdapat virus korona yang mengakibatkan kurang kinerja karyawan tersebut,

Dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan pada tahun 2019,2020,2021. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja dan juga kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan serta kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Menurut **(Nugrahaningsih, 2017)** "*Influence of Discipline Work and Work Environment on Employee Performance with job satisfaction as an intervening variable*". Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja, kerja lingkungan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat meningkatkan kekuatan pengaruh Disiplin Kerja melalui Pegawai Kinerja dengan Kepuasan Kerja. Intervensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat meningkatkan kekuatan Lingkungan Kerja bagi Karyawan dengan kinerja melalui kepuasan kerja.

Menurut **(Rahayu & Indahingwati, 2019)** "*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT STARFOOD INTERNASIONAL*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

koefisien regresi sebesar 0,000 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,001 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,028.

Menurut **(Mitra Candana et al., 2020)** Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada PT Batang Hari Barisan . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja.

Menurut **(Muhsin & Arifa, 2018)** Pengaruh disiplin kerja , kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan thitung 4,222, 3,081 and 2,568. Selain itu terdapat pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa dengan thitung 2,479, 1,941, 4,622, 2,204. Motivasi kerja terbukti mampu memediasi hubungan disiplin kerja dan kepemimpinan pada kinerja Perangkat Desa dengan nilai t hitung 2,22 dan 2,13. Namun motivasi kerja terbukti tidak memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja Perangkat Desa dengan t hitung 1,87..

Menurut **(Yantika et al., 2018)** Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja , dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pemkab bondowoso).

Hasil penelitian ini menunjukkan Hasil Uji F hitung variabel lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan signifikan $0.000 < \alpha = 0.05$ serta bertanda positif menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian singkat pada latar belakang diatas maka penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang ”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga karyawan tidak nyaman bekerja
2. Kurangnya Motivasi saat menjalankan tugas yang di berikan oleh perusahaan.
3. Budaya kurang disiplin yang dikembangkan di perusahaan .
4. Kurang komunikasi kerja antar sesama karyawan.
5. Kinerja karyawan yang masih kurang.
6. Banyak karyawan yang datang terlambat dan pulangny pada saat jam kerja masih berlangsung.
7. Kurangnya sosialisasi antara pemimpin dengan karyawan.
8. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang di berikan pada karyawan.

9. Kurangnya balas jasa yang diterima karyawan

10. Kurangnya motivasi saat bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kinerja Karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, , variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, dan variable Intervening yaitu Motivasi Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang?
2. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang?
4. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang?
5. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3Padang?

6. Bagaimana Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang?
7. Bagaimana Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pada PT.PLN (Persero) UP3Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada PT.PLN (Persero) UP3 Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai variabel Intervening pada PT. PLN.(Persero) UP3 Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Manajemen PT PLN (Persero) UP3 Padang dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta meningkatkan motivasi kerja bagi perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan..