

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan (**Sarpiati, 2022**).

Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan (**Sunto, 2019**).

Salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikut sertakan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Dengan adanya keterkaitan antara atasan dan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan situasi yang harmonis melalui motivasi sehingga menimbulkan budaya organisasi yang baik, dalam mencapai tujuan perusahaan

(**Rahardja, 2021**). Dalam upaya mencapai keberhasilan perusahaan, dibutuhkan sumber daya yang berkualitas dan memiliki gaya kepemimpinan yang mampu mendorong kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Selanjutnya, menurut (**Jufrizen & Rahmadhani, 2020**) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang menyebabkan fluktuasi terhadap pekerjaan seperti adanya disiplin kerja yang kurang baik sehingga karyawan kurang puas dalam melakukan pekerjaannya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan sehingga dia akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan dalam bekerja.

PT. Kerinci Merangin Hydro merupakan perusahaan pembangkit listrik yang bekerja dalam membangun PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro dalam mencapai kinerja yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap dan perilaku karyawannya yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas. Peningkatan kinerja merupakan

salah satu faktor kunci bagi perkembangan perusahaan supaya dapat maju dan lingkungan yang baik sangat dibutuhkan dalam hal tersebut.

Adapun faktor yang diduga penyebab kurangnya semangat karyawan dari PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro seperti lingkungan dan rendahnya tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan, sehingga perusahaan ini dituntut untuk selalu kompeten dalam segala hal. Tuntutan yang diberikan ini kepada para karyawannya itu sendiri, dimana situasi diruang kerja secara fisik tidak mendukung. Sedangkan karyawan membutuhkan fasilitas yang memadai untuk kenyamanan terhadap menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis kepada beberapa orang karyawan di PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro diketahui bahwa disiplin yang kurang baik, lingkungan kerja yang kurang maksimal, motivasi kerja kurang baik dan budaya karyawan masih rendah sehingga hal ini mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro yang selalu mengalami naik turun dalam kinerja karyawannya. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang tidak mampu bahkan belum bisa meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Berkenaan dengan kedisiplinan dimana karyawan kurang puas atas kinerja sehingga prestasi kerja yang terlihat buruk dan dorongan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan menurun sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan data dan informasi yang didapat, diketahui masih terdapat faktor-faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja karyawan pada PLTA

Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro. Hal ini dapat dilihat dari aktifitas pekerjaan tidak berjalan dengan baik sehingga berdampak pada kinerja kerja karyawan yang tidak optimal dari apa yang diinginkan perusahaan, disinyalir disebabkan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro Pada Tahun 2018-2022

Tahun	Aspek Penilaian Kerja							Rata-Rata (Pertahun) / Realisasi	Target	Ket.
	Disiplin	Tanggung Jawab	Loyalitas	Ketekunan	Kerjasama	Kejujuran	Mutu			
2018	65	69	68	67	68	69	68	67,71%	69%	Tidak tercapai
2019	68	67	70	70	71	72	73	70,14%	70%	Tercapai
2020	70	70	73	72	73	70	70	71,14%	70%	Tercapai
2021	72	72	70	71	70	73	75	71,86%	70%	Tercapai
2022	70	68	67	69	70	69	73	69,43%	70%	Tidak tercapai

Sumber : PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro

Pada tabel 1.1. diatas menunjukkan penilaian kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir yang mengalami penurunan dan kenaikan yang berbeda setiap tahunnya. Dimana rata-rata pertahun pada tahun 2018 mencapai 67,71% dengan status tidak mencapai target/belum tercapai, pada tahun 2019 mencapai 70,14% dengan status mencapai target tercapai, pada tahun 2020 mencapai 71,14% dengan status mencapai target tercapai, pada tahun 2021 mencapai 71,86% dengan status mencapai target tercapai dan pada tahun 2022 mencapai 69,43% dengan status tidak mencapai target/belum tercapai. Diketahui bahwa penilaian capaian kinerja di tahun 2018-2022 pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro mengalami fluktuasi, sehingga persentase penilaian capaian kinerja masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini mempresentasikan bahwa telah terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan di PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.

Ketidak stabilan penilaian kinerja karyawan tersebut bisa disebabkan oleh adanya penurunan kinerja pada karyawan. Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat membuat para karyawan tidak nyaman dalam bekerja faktor lainnya kurangnya disiplinnya para karyawan banyak karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan atau tidak tepat waktu dalam bekerja, dan kepuasan kerja yang masih rendah, belum optimalnya penilaian kerja yang telah ditetapkan, serta disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja. Dengan adanya kenaikan dan penurunan penilaian kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan melakukan penilaian kinerja dapat mengetahui Disiplin, tanggung jawab, Loyalitas, Ketekunan, Kerjasama, Kejujuran dan mutu. Dapat ditemukan keluhan bahwa masalah peningkatan disiplin kerja yaitu kurangnya menaati tata tertib, ketentuan – ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun. Dari penilaian tersebut data penilaian yang didapat terhadap perilaku dan hasil kerja tidak mencapai tingkat kepuasan kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro dari tahun ke tahun tidak signifikan atau tidak optimal.

Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Bahkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena

keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Disiplin kerja pada sebuah perusahaan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawannya akan sangat menentukan kinerja perusahaan tersebut, apabila tidak terjalin hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan, maka akan sulit perusahaan tersebut untuk menyatukan visi misi dan tujuan perusahaan tersebut. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang berhasil menasihakan karyawannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, akan bergantung dengan kemampuannya dalam menyesuaikan kedisiplinan pada situasi kerja yang dihadapinya (**Rahardja, 2021**).

Menurut (**Hustia, 2020**) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut (**Prayogi et al., 2019**) kedisiplinan yaitu adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan dan normanorma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah.

Dalam upaya menciptakan kenyamanan bekerja karyawan, pemimpin dan perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja yang baik agar keberlangsungan proses kegiatan pekerjaan berjalan dengan efektif dan efisien. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan masih belum berjalan dengan baik, dikarenakan masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat.

Menurut (**Handayani & Daulay, 2021**) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan

pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut **(Nabawi, 2019)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Menurut **(Makkira et al., 2022)** prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu **(Wulandari & Hamzah, 2019)**.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Lestari et al., 2020)** hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. **(Luh & Putu, 2022)** hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Nurjaya, 2021)** hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Halik, 2021)** menemukan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Proyek Plta Kerinci”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pendapat para ahli dalam kajian-kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak yang mempengaruhi maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang tidak disiplin antara pimpinan dan karyawan dalam pada proyek PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
2. Motivasi karyawan yang masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
3. Tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
4. Kondisi kerja yang kurang nyaman seperti ruang kerja yang sempit, mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
5. Komunikasi yang belum baik antara pemimpin dengan karyawan, dan karyawan dengan karyawan PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
6. Kompensasi yang diberikan belum memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan pegawai yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
7. Lingkungan tempat kerja yang kurang kondusif yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.

8. Kesadaran disiplin kerja pegawai yang masih rendah yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
9. Suasana yang kurang nyaman yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
10. Sarana dan prasarana yang belum lengkap menyebabkan rendahnya kinerja PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.

1.3 Batasan masalah

Guna memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian, maka penulis memfokuskan variabel bebas (X1) Disiplin Kerja, (X2) Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang merupakan variabel terikat (Y) dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening (Z) pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap budaya organisasi pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.

5. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
6. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
2. Pengaruh pengawasan terhadap budaya organisasi pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap budaya organisasi pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
5. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.

6. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.
7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1.5.2.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis agar lebih mendalami secara teoritis mengenai manajemen Sumber Daya Manusia, Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta pengalaman untuk bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan membandingkan sejauh mana hubungan antara teori yang telah diperoleh tersebut dengan kenyataan yang ada dilapangan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi Penelitian lain.

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening.

4. Bagi PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan-keputusan yang dibutuhkan oleh pimpinan pada PLTA Kerinci PT. Kerinci Merangin Hydro yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk tercapainya target yang diinginkan.