

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu dan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan dan mencapai target – target perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusiannya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Simamora (2010: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam 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 maupun etika. Menurut Bangun (2012: 4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Berikut data kinerja penambahan pelanggan pada tahun 2016 di PT PLN (Persero) Area Gresik yang tidak tercapai.

Tabel 1.1  
Presentase Pencapaian Kinerja Penambahan Pelanggan  
PT. PLN (Persero) Area Gresik  
Tahun 2016

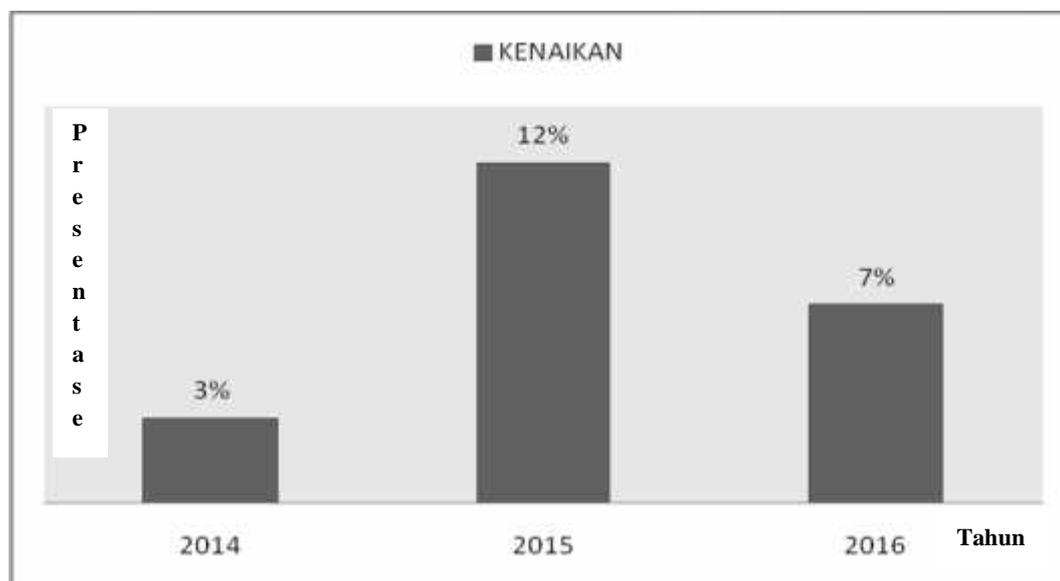
NO	BULAN	TARGET (%)	PENCAPAIAN (%)	GAP (%)
1	JANUARI	100	58.27	41.73
2	FEBRUARI	100	58.81	41.19
3	MARET	100	64.95	35.05
4	APRIL	100	64.54	35.46
5	MEI	100	65.87	34.13
6	JUNI	100	64.92	35.08
7	JULI	100	61.76	38.24
8	AGUSTUS	100	64.23	35.77
9	SEPTEMBER	100	66.37	33.63
10	OKTOBER	100	67.97	32.03
11	NOPEMBER	100	69.40	30.60
12	DESEMBER	100	70.02	29.98

*Sumber: HRD PT. PLN (Persero) Area Gresik*

Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Rivai (2010), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran- sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kompensasi juga terkait erat dengan motivasi seseorang dalam bekerja. Kompensasi sebagaimana diungkapkan oleh Hasibuan (2013:118) sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Hasibuan juga menjelaskan bahwa kompensasi selain sebagai ikatan kerja sama formal perusahaan dengan karyawan juga alat memotivasi, meningkatkan kepuasan kerja dan berfungsi untuk mendisiplinkan karyawan. Dalam kurun waktu selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2014, 2015 dan 2016 beberapa kali mengalami kenaikan gaji sesuai tabel berikut :

Tabel 1.2  
Presentase Kenaikan Gaji Karyawan  
PT. PLN (Persero) Area Gresik  
Tahun 2016



Sumber: HRD PT. PLN (Persero) Area Gresik

Sedangkan disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan (Mangkunegara, 2011).

Penerapan disiplin yang mantap dalam kehidupan sehari-hari berawal dari disiplin pribadi. Disiplin pribadi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar. Faktor dari dalam diri manusia yang mendorong

manusia untuk menerapkan disiplin, sedangkan faktor dari luar adalah faktor lingkungan dan faktor keluarga. Kedisiplinan yang baik merupakan impian semua organisasi dimana dalam penerapannya kedisiplinan merupakan awal dari sebuah perilaku baik yang dapat membawa suatu organisasi kedalam kesuksesan yang lebih tinggi.

Kedisiplinan dan juga motivasi kerja juga menjadi perhatian khusus di perusahaan PT. PLN (Persero) Area Gresik, dimana kedisiplinan diukur dari kedatangan pegawai pada saat jam masuk dan pulang kerja sedangkan motivasi diukur dari survey kepuasan di segi kepemimpinan dan pemenuhan kebutuhan baik secara mendasar dan keinginan untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam hal karir.

PT. PLN (Persero) Area Gresik memiliki wilayah kerja yang tidak kecil yaitu hampir seluruh Kecamatan di Kabupaten Gresik dan sebagian Kecamatan di Kabupaten Lamongan. Data absensi untuk pegawai di PT PLN (Persero) Area Gresik telah dilakukan secara otomatis dengan menggunakan absen menggunakan sidik jari atau *Finger Print* sehingga sangat kecil kemungkinan para pegawai untuk melakukan manipulasi dengan menitipkan absen kepada pegawai lainnya.

Disamping itu data untuk absensi melalui sidik jari otomatis dapat langsung ditarik datanya secara *real time* sehingga dapat segera di ketahui siapa saja pegawai yang terlambat dan melebihi jam masuk kerja. Pada Tahun 2016 jumlah pegawai di PT PLN (Persero) Area Gresik sebanyak 123 pegawai yang tersebar di Area dan 4 Rayon yaitu pegawai Area Gresik, Rayon Giri, Rayon Benjeng, Rayon Sidayu dan Rayon Bawean. Dari jumlah 123 pegawai yang ada

juga diketahui sebanyak 19 pegawai adalah berjenis kelamin perempuan sedangkan sebanyak 104 pegawai adalah berjenis kelamin laki-laki selain itu data yang diperoleh sebanyak 88 pegawai telah menikah dan sebanyak 35 pegawai masih lajang.

Tabel 1.3  
Persentase Kehadiran Jam Masuk Pegawai PT. PLN (Persero)  
Area Gresik Tahun 2016

No	Bulan	Jam Masuk		KETERLAMBATAN (%)
		Sesuai Jam Kerja	Terlambat / Melebihi Jam Kerja	
1	JANUARI	95	28	29.47
2	FEBRUARI	110	13	11.82
3	MARET	100	23	23.00
4	APRIL	112	11	9.82
5	MEI	105	18	17.14
6	JUNI	99	24	24.24
7	JULI	97	26	26.80
8	AGUSTUS	96	27	28.13
9	SEPTEMBER	100	23	23.00
10	OKTOBER	115	8	6.96
11	NOPEMBER	110	13	11.82
12	DESEMBER	105	18	17.14
RATA RATA				14.20

Sumber: HRD PT. PLN (Persero) Area Gresik

Dengan jumlah pegawai yang tidak sedikit tersebut diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai PT PLN (Persero) masih rendah. Hal tersebut dapat diukur dari hasil absensi kedatangan pegawai dimana perusahaan telah menetapkan jam masuk kerja untuk pegawai yaitu pukul 07.30 dan jam pulang pegawai pada pukul 16.00 untuk hari Senin sampai dengan Kamis sedangkan untuk hari Jum'at jam masuk pukul 07.00 karena setiap pegawai wajib mengikuti kegiatan senam pagi dan jam pulang pegawai pukul 16.00.

Dari data yang ada diatas diketahui bahwa data absensi kedatangan yang seharusnya dilakukan pada pukul 07.30 dan 07.00 rata - rata hampir 14.20 % pegawai datang lebih dari jam masuk yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan untuk jam pulang dari data yang ada masih lebih baik yaitu hampir 97% pegawai telah pulang sesuai dengan peraturan yang ada atau jam 16.00.

Tabel 1.4  
 Persentase Kehadiran Jam Pulang Pegawai PT. PLN (Persero)  
 Area Gresik Tahun 2016

No	Bulan	Jam Pulang		Pegawai Pulang Tidak Sesuai Jam (%)
		Pegawai Pulang Sesuai Jam Kerja	Pegawai Pulang Kurang Dari Jam Kerja	
1	JANUARI	120	3	3
2	FEBRUARI	118	5	4
3	MARET	119	4	3
4	APRIL	116	7	6
5	MEI	118	5	4
6	JUNI	119	4	3
7	JULI	123	2	2
8	AGUSTUS	115	8	7
9	SEPTEMBER	120	3	3
10	OKTOBER	118	5	4
11	NOPEMBER	120	3	3
12	DESEMBER	121	2	2
RATA RATA				3

Sumber: HRD PT. PLN (Persero) Area Gresik

Dalam hal kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan selama ini Manajemen di PT PLN (Persero) Area Gresik pernah beberapa kali melakukan evaluasi terhadap jam kerja pegawai dengan beberapa cara yaitu dengan memanggil pegawai yang bersangkutan oleh atasan langsung sampai dengan membuat visual manajemen berupa absensi yang memperlihatkan secara langsung kepada pegawai bahwa yang bersangkutan telah terlambat masuk ke kantor tetapi

hal tersebut belum memberikan efek yang berarti terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. hal ini seolah menjadi suatu masalah klasik yang belum terpecahkan dan teratasi sampai dengan saat ini.

Tingkat disiplin kerja karyawan, motivasi kerja dan kompensasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan, motivasi maupun tingkat kompensasi terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Area Gresik. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Gresik”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Gresik ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Gresik ?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Gresik ?

4. Apakah Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Gresik?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Gresik.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Gresik.
3. Untuk mengetahui kompensasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pada perusahaan PT. PLN (Persero) Area Gresik.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

1. Diharapkan agar melalui ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Menginformasikan kepada perusahaan seberapa pentingnya pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai disiplin dalam perusahaan.
2. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai motivasi karyawan dalam perusahaan.
3. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan.
4. Sebagai sumber referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain.

