

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan jaman dan tingkat globalisasi membuat setiap perusahaan ikut berkembang yang berdampak terhadap pelayanan. Demikian halnya PT PLN (Persero), PT PLN (Persero) adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. Untuk itulah PT PLN (Persero) membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor terpenting yang akan menentukan keberhasilan PT PLN (Persero). Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2016;10). Wawasan yang luas, profesional, produktif, dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi yang tinggi untuk pencapaian tujuan PLN tersebut.

PT PLN (Persero) UPT Gresik merupakan Unit Pelayanan Transmisi di wilayah Gresik dan Madura. PLN UPT Gresik berharap dapat memberikan pelayanan listrik yang bermutu tinggi, serta meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Maka dari itu diperlukannya peningkatan kedisiplinan karyawan agar selalu disiplin dan dapat memberikan pelayanan secara profesional. *Assessment* di PT. PLN UPT Gresik masih kurang objektif dalam penilaian karyawan, yaitu atasan memberikan penilaian kepada bawahannya dengan nilai yang sama antar karyawan, hal ini tidak

sesuai dengan apa yang ada di lapangan. Berikut tabel *assessment* PT. PLN UPT

Gresik

**Tabel 1.1**  
**Assessment PLN UPT Gresik**  
**Periode 2020**

No	Karyawan		1	2	3	4	5	6
1	Karyawan I	Target	100	100	100	100	100	100
		Realisasi	100	100	100	100	100	100
2	Karyawan II	Target	100	100	100	100	100	100
		Realisasi	100	100	100	100	100	100
3	Karyawan III	Target	100	100	100	100	100	100
		Realisasi	100	100	100	100	100	100
4	Karyawan IV	Target	100	100	100	100	100	100
		Realisasi	100	100	100	100	100	100
5	Karyawan V	Target	100	100	100	100	100	100
		Realisasi	100	100	100	100	100	100

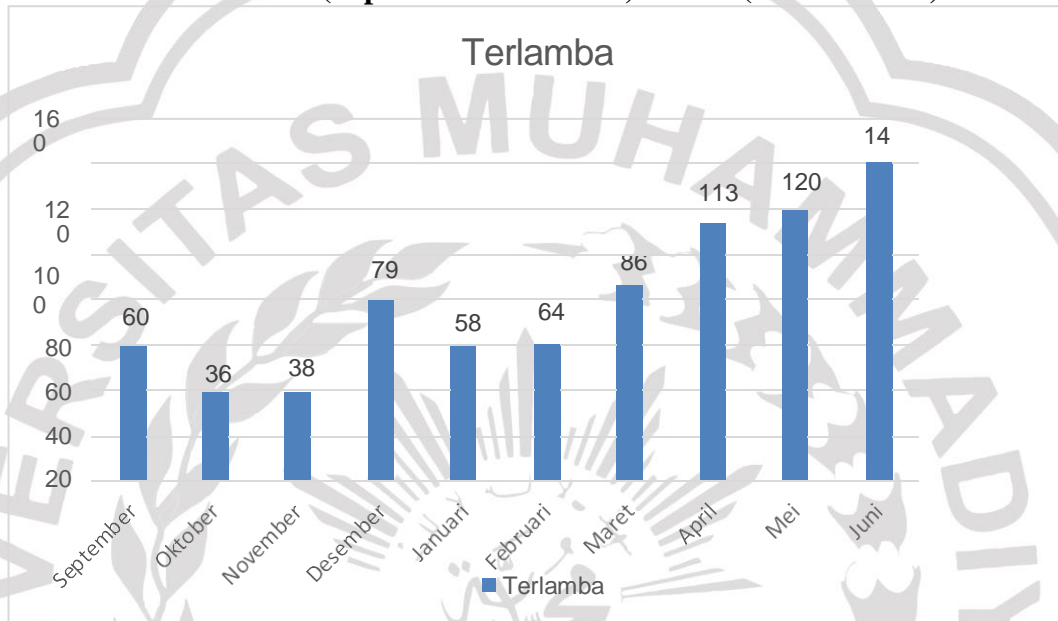
Sumber: Data *Assessment* PLN UPT Gresik Tahun 2020

Dari tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa penilaian selama enam bulan atau satu semester *assessment* di PT. PLN UPT Gresik tidak sesuai dengan kondisi dilapangan, karena realisasi diberikan nilai yang sama yaitu 100 pada setiap karyawan, padahal karyawan mempunyai kompetensi dan etos kerja yang berbeda-beda, maka dari itu *assessment* PT. PLN UPT Gresik harus objektif agar para karyawan selalu disiplin.

Semakin baik pelayanan PLN tersebut dipengaruhi oleh tingkat produktivitas kerja sumber daya manusianya. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016;1).

**Tabel 1.2**  
**Disiplin Karyawan PLN UPT Gresik**  
**Periode 2019 (September-Desember) – 2020 (Januari-Juni)**



Sumber: Data Absensi PLN UPT Gresik Tahun 2019 - 2020

Dari tabel 1.2 diatas diketahui bahwa Keterlambatan mengalami fluktuatif dari tahun 2019 bulan September sebesar 60 kasus keterlambatan, Oktober 36 kasus, November 38, Desember 79, sedangkan ditahun 2020 mengalami kenaikan yang signifikan mulai bulan Januari 58 kasus, Februari 64 kasus, Maret 86 kasus, April 113 kasus, Mei 120 kasus dan Juni 141 kasus keterlambatan. Bila terus dibiarkan, maka hal ini tentu akan menjadi permasalahan serius bagi kedisiplinan karyawan. Total keseluruhan pegawai UPT Gresik sejumlah 129 orang.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan adalah lingkungan kerja. Dalam mewujudkan pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi,

kondisi lingkungan di tempat kerja merupakan aspek yang dirasa sangatlah perlu untuk diperhatikan. Diharapkan dengan adanya lingkungan kerja yang baik, kesadaran pegawai untuk selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh disiplin akan terwujud. Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja di PT. PLN UPT Gresik masih harus ditingkatkan lagi dalam hal sarana dan prasarana yang dibutuhkan khususnya dalam hal absensi para pegawai. Selain itu juga masih ada alat uji kerja yang belum lengkap, sehingga harus meminjam ke unit lain.

Selain faktor lingkungan kerja kedisiplinan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut Fahmi (2013:69-71), pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu ia merupakan simbol dari organisasinya. Bagi banyak pihak simbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan. Kepemimpinan di PT. PLN UPT Gresik masih kurang tegas, sehingga para pegawainya masih banyak yang tidak mentaati aturan yang diberikan khususnya dalam hal kedisiplinan.

*Punishment* juga berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan dengan adanya sanksi maka karyawan akan merasa jera dan pasti akan berubah menjadi disiplin khususnya dalam absensi. Menurut Mangkunegara, (2013:130) *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar. *Punishment* di PT. PLN UPT Gresik masih kurang memberatkan pegawai dan tidak berdampak sebagai efek, sehingga para pegawai masih banyak yang tidak disiplin dan masih merasa santai terhadap aturan yang berlaku di perusahaan.

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan *Punishment* terhadap kedisiplinan Kerja Karyawan PLN UPT Gresik”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan karyawan pada PLN UPT Gresik?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan karyawan pada PLN UPT Gresik?
3. Apakah *Punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan karyawan pada PLN UPT Gresik?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang ditemukan maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerjasecara parsial terhadap kedisiplinan karyawan pada PLN UPT Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap kedisiplinan karyawan pada PLN UPT Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* secara parsial terhadap kedisiplinan karyawan pada PLN UPT Gresik.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PLN UPT Gresik  
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan dan digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan Disiplin Karyawan.
2. Bagi Akademisi  
Dapat mengetahui dan memecahkan masalah mengenai pengaruh yang terjadi antara lingkungan kerja, kepemimpinan dan *Punishment* terhadap kedisiplinan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu mengenai kedisiplinan yang diberikan oleh perusahaan sebagai referensi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya bagi peneliti selanjutnya.