

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Afandi (2018:12) karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia yakni bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi.

Hasibuan (2019:16) Kinerja karyawan yang baik dan tinggi sangatlah dibutuhkan perusahaan guna untuk meningkatkan laba perusahaan itu sendiri. Namun dalam pelaksanaannya kinerja karyawan itu banyak faktor yang mempengaruhinya. kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam 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 dan etika.

Robbins, (2006) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mondy (2008) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah proses yang berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan proses keorganisasian sesuai dengan tempatnya dalam rangka memaksimalkan produktivitas karyawan dan semua unsur dalam organisasi.

Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Hasibuan (2019) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Hal yang paling mendasar dalam disiplin yaitu disiplin waktu, apabila waktu tersebut dilanggar maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin sehingga dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Perusahaan membutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang baik. Jika kinerjanya kurang baik maka dalam memajukan perusahaan akan dipastikan tidak baik.

Wibowo (2013) mendefinisikan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Sedangkan menurut

Robbins dan Judg (2011) motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak Adhari & Zelviean, (2021). Robbins (2006) Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kesediaan atau dorongan seseorang dalam upaya meningkatkan kerjasama yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja salah satu masalah yang sering timbul adalah rendahnya tingkat disiplin kerja dari sebagian karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur. Hal ini dapat mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, ketidakhadiran yang tidak terjadwal, dan kurangnya tanggung jawab dalam bekerja. Hal ini tentunya dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Rendahnya motivasi kerja, karyawan yang tidak termotivasi cenderung menyebabkan penurunan kinerja. Jika karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja, mereka mungkin melakukan pekerjaan secara asal-asalan dan tidak memberikan kontribusi maksimal. Jika motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga akan

berkurang. Hal ini dapat menghambat kemajuan perusahaan dan menunggu efisiensi operasional.

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Sehingga salah satu masalah utama dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini perlu melihat bagaimana disiplin kerja dan motivasi kerja secara nyata mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur. Masalah ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi dan faktor personal masing-masing karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis yang cermat untuk menyimpulkan pengaruh yang ada antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan penjual jasa listrik di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induknya kedalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh Indonesia salah satunya yang berada di wilayah Nusa Tenggara Timur yaitu PT.

PLN Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya.

**Tabel 1.1**

**Data Absen Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT**

**Tahun 2023.**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Absen			Jumlah Hari Kerja yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	A			
Januari	125	21	2650	0	7	1	8	2642	8.87
Februari	125	20	2500	4	6	2	12	2488	8.35
Maret	125	21	2625	0	7	2	9	2616	8.78
April	125	14	1750	7	4	5	16	1734	5.82
Mei	125	21	2625	3	9	3	15	2610	8.76
Juni	125	19	2375	0	5	3	8	2367	7.95
Juli	125	20	2500	7	0	6	13	2487	8.35
Agustus	125	22	2750	0	3	6	9	2741	9.20
September	125	20	2500	4	9	2	15	2485	8.34
Oktober	125	21	2650	0	7	5	12	2638	8.86
November	125	22	2750	0	5	4	9	2741	9.20
Desember	125	18	2250	3	7	4	14	2236	7.51

(Sumber : Data PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT.)

Berdasarkan tabel 1.1 absensi karyawan pada tahun 2023 mencakup data mengenai kehadiran dan ketidakhadiran karyawan selama satu tahun penuh. Dalam tabel ini terdapat informasi seperti jumlah karyawan, jumlah hari kerja, jumlah hari kerja seluruh karyawan, absen, jumlah hari kerja yang hilang, jumlah hari kerja nyata dan tingkat absensi. Dalam tabel tersebut, jumlah hari kerja seluruh karyawan diperoleh dari hasil perkalian antara jumlah karyawan dengan

jumlah hari kerja. Jumlah hari kerja yang hilang diperoleh dari total absen karyawan. Jumlah hari kerja nyata diperoleh dari pengurangan antara jumlah hari kerja seluruh karyawan dengan jumlah hari kerja yang hilang. Tingkat absensi diperoleh dari jumlah hari kerja nyata. Dari data tersebut tingkat absensi karyawan terlihat rendah pada bulan April, yaitu sebesar 5,82%. Namun pada bulan Agustus dan Novembar terjadi peningkatan absensi yang berada di angka 9,20% dan 9,20%.

Data absensi karyawan pada tabel tahun 2023 sangat penting untuk memantau kedisiplinan dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Dengan adanya data ini, manajemen dapat mengidentifikasi pola absensi karyawan, mengevaluasi kebutuhan staf, dan melakukan perencanaan yang lebih efektif untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan. Selain itu, data absensi karyawan juga dapat digunakan untuk melakukan perhitungan upah dan tunjangan karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, pengelolaan absensi karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Dalam latar belakang, ada beberapa masalah yang sering dihadapi dalam disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Masalah dalam disiplin kerja adalah kurangnya kesadaran dan tanggung jawab dari karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Beberapa karyawan mungkin tidak selalu mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Mereka mungkin terlambat datang ke kantor, tidak mengikuti jadwal kerja, atau bahkan tidak menyelesaikan

pekerjaan dengan baik. Ini dapat menyebabkan ketidak konsistensi dalam produktivitas dan efisiensi kerja.

Masalah dalam motivasi kerja sering terjadi ketika karyawan kehilangan minat dan semangat untuk bekerja. Mereka mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka atau merasa kurang dihargai oleh perusahaan. Kurangnya dukungan dari pimpinan dan kurangnya kesempatan pengembangan karir juga dapat berkontribusi pada kurangnya motivasi. Akibatnya, karyawan mungkin merasa kurang termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat mengalami penurunan produktivitas.

Masalah dalam kinerja karyawan dapat disebabkan oleh masalah dalam disiplin dan motivasi kerja. Ketika karyawan tidak melaksanakan tugas mereka sesuai yang diharapkan, hal ini akan berdampak pada kinerja keseluruhan perusahaan. Penurunan kinerja dapat menyebabkan penurunan kualitas produk atau layanan yang diberikan, ketidakmampuan untuk memenuhi tenggat waktu, atau penurunan kepuasan pelanggan. Hal ini dapat berpotensi merugikan reputasi perusahaan dan mengurangi pertumbuhan bisnis.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengatasi masalah dalam disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Ini dapat dilakukan melalui pendekatan manajemen yang efektif, seperti memberikan aturan yang jelas dan konsekuensi yang jelas untuk ketidakpatuhan, mengakui dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta memberikan kesempatan pengembangan karir dan pelatihan yang relevan. Dengan melakukan ini,

perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan, motivasi, dan kinerja karyawan mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Belti Juliyanti (2022): dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gito Septa Putra, Jhon Fernos (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustian Kota Padang. Dengan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustian Kota Padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustian Kota Padang.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul” Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja



Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ( Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur.”

## **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu adalah Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ( Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur.

## **1.3. Persoalan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur.

- a. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur?
- b. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur?

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ( Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur.
- b. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ( Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur

### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah

a. Manfaat Akademis

Sebagai bahan referensi bagi Fakultas Ekonomi khususnya Program Studi Manajemen.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Timur berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan bagi peneliti lanjutan.