

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi kunci utama dalam menentukan perkembangan dan keberhasilan organisasi. Suatu organisasi yang baik harus dapat mengelola dengan optimal sumber daya manusianya di semua tingkat level pekerjaan yang dilakukan, oleh sebab itu sudah menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi (Mangkunegara, 2017).

Siagian (2014), Motivasi kerja adalah daya dorong yang menyebabkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi. Jadi Motivasi adalah penggerak utama untuk kinerja yang efektif dalam organisasi. Hasibuan (2017), faktor yg dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan pada akhirnya memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018) salah satu faktor pendukung motivasi kerja adalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan

konsentrasi, semangat, dan motivasi kerja. Faktor ini berkontribusi pada motivasi ekstrinsik, karena suasana kerja yang menyenangkan merupakan bentuk penghargaan dan perhatian dari organisasi

Menurut Rivai (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia agar memiliki kinerja yang maksimal termasuk dalam kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Faktor tercapai atau tidaknya tujuan tergantung dari kinerja karyawannya, dalam hal ini seorang karyawan memiliki peran penting atas keberhasilan pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika seorang individu atau kelompok telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2016). Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 (Hasibuan, 2018) Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi.

Menurut Djamarah (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerja akan meningkat serta akan berdampak positif dan tujuan organisasi dapat tercapai (Kurnain, 2012). Menurut Umar (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif karyawan terhadap kontrol yang

dilakukan oleh atasan. Sebaliknya perilaku disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif karyawan terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan.

Disiplin kerja adalah sikap perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan kesadaran dan ketulusiklasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi (Gorda, 2012). Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Menurut Robbins dan Judge (2017), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Menurut Robbins dan Judge (2013), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan kerja, dan menurunkan produktivitas karyawan.

PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang berperan sebagai penyedia tenaga listrik yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Meskipun fungsi regulator dibidang ketenagalistrikan merupakan tugas dan tanggung jawab, PT. PLN (Persero) sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah tetap diberi prioritas pertama dalam penyediaan tenaga listrik untuk umum. Sebagai salah satu BUMN yang memegang peranan penting, secara tidak langsung perusahaan ini mengalami penumpukkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Ruang lingkup tersebut meliputi usaha penyedia tenaga listrik, usaha penunjang tenaga listrik dan usaha lain yang menyangkut kegiatan operasional. Dengan begitu banyak lingkup pekerjaan, PT.PLN (Persero) membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas serta para teknisi lapangan yang berkompetisi dibidangnya. Salah satu anak perusahaannya berada di kabupaten kupang tepatnya di kelurahan Oesao Kupang Timur. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan OESAO akan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. dapat diketahui bahwa fungsi utama ULP adalah mengurus pelayanan pelanggan, pelayanan jaringan listrik distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil dan pemeliharaan jaringan listrik, pelaksanaan pengadaan, artinya unit inilah yang melaksanakan proses pengadaan mulai dari menyusun rencana pemilihan penyedia barang dan jasa sampai dengan melakukan evaluasi administrasi, teknis dan harga terhadap penawaran yang masuk. Tentu harus mampu mengelola SDM dengan baik, agar SDM yang ada dapat berkualitas dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu penilaian kinerja yang adil dan objektif juga dapat mendorong kinerja karyawan agar mau bekerja keras dan

memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Oesao dapat dilihat dari data penilaian kinerja pada tahun 2024, data penilaian kinerja dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Nilai Kinerja organisasi (NKO) PT PLN (Persero)
ULP Oesao Periode Tahun 2024

No.	KPI	Target	Realisasi	Presentase (%)	Satuan
1.	Penambahan pelanggan	3232	4343	134,38	A
2.	Recovery Time	547	5756	1,052,28	A
3.	Kecepatan Pelayanan Tanpa Perluasan Jaringan	4535	65464	1,443.52	A
4.	IDI Rayon (Rata-rata durasi gangguan)	5464	45645	835,38	A
5.	AIFI Rayon (Rata-rata frekuensi gangguan)	5464	4645	85,010	B
6.	Penjualan Energi Total	47654	35264	74,083	B
Presentase = Realisasi : Target = 100%					

Sumber: PT PLN (PERSERO) ULP OESAO (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian nilai kinerja organisasi PT. PLN (Persero) Ulp di Oesao Kab.Kupang berdasarkan beberapa indikator yaitu penambahan pelanggan, recovery time, kecepatan pelayanan tanpa perluasan jaringan dan saidi rayon atau rata-rata durasi gangguan tergolong sangat baik dengan predikat A, namun pada penilaian saifi rayon atau rata-rata frekuensi gangguan dan penjualan energy total yang terjadi mendapatkan predikat B. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kualitas organisasi.

Penelitian terdahulu tentang peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi dan Displin di Lingkungan Kerja di sekolah tinggi ilmu tarbiyah (2022) oleh Wonodadi, Gading Rejo dan Pringsewu penelitian tersebut dengan hasi :

Bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara disiplin ke motivasi, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja ke motivasi, terdapat pengaruh antara disiplin ke kinerja sdm, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja ke kinerja sdm dan terdapat pengaruh antara motivasi ke kinerja sdm. Dan secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan juga lingkungan kerja, disiplin dan motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM).

Penelitian yang lain yang membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja ke motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bumi alam segar kota bekasi (2024) oleh Aisyah Nurrizki, Eri Bukhari dan M. Fadhli Nursa penelitian tersebut dengan hasil :

Bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara disiplin kerja ke motivasi kerja, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja ke motivasi kerja, terdapat pengaruh antara disiplin kerja ke kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja ke kinerja karyawan dan terdapat pengaruh antara motivasi kerja ke kinerja karyawan. Dan secara simultan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan juga lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis hendak untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA PADA PT PLN (PERSERO) ULP DI OESAO KABUPATEN KUPANG”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Analisis Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja di Lingkungan Kerja pada PT PLN (Persero) ULP Oesao.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang?
3. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang?
4. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang?
5. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang.
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang.
5. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT PLN (Persero) ULP Oesao Kabupaten Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Sebagai bahan referensi dan bacaan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan bahan referensi juga perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.