

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama. Sebagai modal utama, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif dan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan setiap tujuan perusahaan dan organisasi akan tercapai dengan baik.

Setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional dibidang pekerjaan yang diterapkan. Organisasi atau perusahaan adalah sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing yang sesuai dengan jabatannya.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan agar kualitas pelayanan dalam penyediaan listrik dapat maksimal. Melihat keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan listrik seperti fenomena yang terjadi di beberapa wilayah dikota Solok, yang dimana pemadaman sering terjadi diperkirakan karena adanya gangguan kabel listrik. Pemadaman listrik sering terjadi 2-3 kali dalam hari, tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu. sikap PLN tersebut dianggap sangat merugikan masyarakat pada

umumnya dengan pelayanan tidak memuaskan tersebut. warga berupaya menghubungi pihak PLN agar listrik dapat kembali normal, tetapi respon dari pihak PLN minimnya respon dalam menghadapi keluhan masyarakat membuat masyarakat dirugikan pelayanan listrik yang diberikan PLN.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019:75). Sedangkan kinerja menurut Rullysca (2020:1385) kinerja adalah akhir dari pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang sebagai upaya tercapainya suatu tujuan.

Menurut Kasmir (2019:189-193) adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, pengetahuan, kemampuan, kepemimpinan, pelatihan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, suara, penerangan atau cahaya, ventilasi dan lain-lain. Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan

kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Mardiana (2017) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari, karyawan menyenangi lingkungan dimana mereka akan betah ditempatkan bekerja untuk melakukan aktivitas sehingga dapat mendorong prestasi kerja karyawan.

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Rayon Solok merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berjalan dibidang kelistrikan, yang bertempat dikota Solok di Jln. H. Agus Salim No. 21, Kota Solok, Sumatra Barat, Indonesia. PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) merupakan salah satu unit usaha yang melayani kebutuhan masyarakat terkait listrik masyarakat. Layanan seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik PLN, pembayaran listrik hingga komplain. Selain dari berkunjung langsung, saat ini masyarakat sudah bisa melakukan cek rekening saldo listrik secara *online*, bayar listrik *online* dengan PLN token, pembayaran *online* melalui atm atau aplikasi *mobile*. Untuk info PLN lebih lanjut dapat diperoleh melalui website resmi PLN (web.pln.co.id).

PT. PLN (Persero) memiliki lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk mencapai kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan bagaimana dan seperti apa lingkungan kerja yang cocok dan nyaman bagi para karyawan. Lingkungan kerja yang baik seperti, keadaan ruangan bersih, suasana mendukung, suhu udaranya nyaman digunakan untuk bekerja.

Dan beberapa sudut pandang yang ada pada saat sekarang sisi lingkungan kerja PT. PLN (persero) Kota Solok masih ada lingkungan kerja yang kurang

sesuai harapan diantaranya berkonsentrasi dalam bekerja yang disebabkan diantaranya sirkulasi udara tempat bekerja kurang baik, temperature udara kurang stabil dan peralatan inventaris kantor kurang mendukung seperti di PT. PLN (Persero) ULP Rayon Kota Solok berlokasi disekitaran pasar dan dipinggir jalan sehingga suara kendaraan dan bau-bau dari sekitaran pasar mengakibatkan terganggunya konsentrasi karyawan, kenyamanan, pendengaran dan udara disekitaran kantor ikut tercemar.

Faktor lain juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Menurut Sulistiyani, (2019) disiplin merupakan prosedur mengoreksi atau menghukum bawahan karna melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan secara teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam organisasi. Sedangkan menurut Fitriani, (2022:135) disiplin kerja yaitu mengacu pada pendorong didalam individu yang berpengaruh atas tingkat, arah dan gigihnya upaya seseorang dalam pekerjaannya.

Menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan harus ada sikap disiplin agar karyawan bisa menjadi pribadi yang lebih baik kedepannya, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan hasil yang diinginkan untuk memperoleh tingkat kinerja yang dapat mengapresiasi hasil kinerja karyawan. Indikator disiplin kerja menurut Agustin dalam Daulay, Kurnia dan Maulana (2019) adalah tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab.

Susanto (2018:35) menyatakan bahwa Motivasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan aktivitas dalam rangka mengusahakan kesuksesan atau memperoleh hasil sebaik-baiknya berdasarkan standar

kesempurnaan dengan segenap potensi dan dukungan yang dimiliki. Menurut Sugiyanto (2019:122) Motivasi adalah dorongan yang berhubungan dengan prestasi yaitu adanya keinginan seseorang untuk lebih menguasai rintangan dan mempertahankan kualitas tinggi bersaing melalui usaha-usaha yang keras untuk melebihi perbuatan yang lampau dan mengungguli orang lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja memang sangat membutuhkan motivasi agar menjadi lebih baik kedepannya, agar mereka dapat melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya guna memperoleh tujuan prestasi yang tinggi dan memiliki kualitas yang tinggi dan hasil kerja yang baik. Indikator-indikator motivasi menurut Afandi (2018:29) adalah balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri.

Tabel 1.1

Data karyawan PT. PLN (persero) ULP Rayon Solok

No	Bidang	Jumlah karyawan di setiap bidang	tetap	Tidak tetap
1	Manajer	1	1	-
2	SPV PP dan AD	12	8	4
3	SPV Teknik	15	9	6
4	SPV Teknik Energi	15	13	2
5	Analisis Kinerja	17	15	2
6	Pejabat K3L	8	5	3
7	Staff Teknik	3	3	-
8	Staff Transaksi Energi	3	3	-
9	Pengatur ULP	8	7	1
Total		82	64	18

Sumber : PT. PLN (persero) ULP Rayon Kota Solok

Tabel di 1.1. diatas merupakan karyawan tetap yang ada di PT. PLN (persero) ULP Rayon Kota Solok. Berikut data absensi kehadiran karyawan PT. PLN (persero) ULP Rayon kota Solok.

Tabel 1.2
Absensi Kehadiran Karyawan PT. PLN (persero) ULP Rayon Solok
Priode: Januari-Desember 2023

Bulan	Jumlah karyawan	Sakit	izin	Alfa	terlambat	Total hari kerja
Januari	64	5	2	-	21	25
Februari	64	3	1	2	20	24
Maret	64	3	3	-	13	25
April	64	1	2	1	15	25
Mai	64	8	2	-	23	24
Juni	64	4	1	-	17	25
Juli	64	3	4	1	13	23
Agustus	64	6	4	-	23	25
September	64	1	2	-	19	26
Oktober	64	9	7		30	26
November	64	4	3	-	22	25
Desember	64	3	5	-	18	26
Total	64	49	36	4	234	299

Sumber : PT. PLN ULP Rayon Kota solok priode: Januari-desember 2023

Penjelasan mengenai absensi diatas yaitu diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan PT. PLN (persero) ULP rayon kota Solok sangat tinggi disetiap bulannya, sehingga mencapai total 234 banyaknya yang terlambat selama priode Januari-Desember. Jumlah keterlambatan yang paling tinggi yaitu pada bulan Oktober hingga mencapai sebanyak 30 yang terlambat. Kemudian pada tabel keterangan sakit terdapat 49 orang sakit dan izin mencapai total 36 orang selama satu tahun. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa kabar atau alfa pada bulan Februari, April dan Juli sebanyak 4 kali. Melihat hal tersebut maka kedisiplinan pada karyawan PT. PLN (persero) ULP Rayon Kota

Solok harus terus ditingkatkan karena kesadaran akan kedisiplinan dalam meningkatkan kepuasan kerjanya masih kurang. Dengan banyaknya karyawan yang alfa dan terlambat maka dapat dikatakan juga bahwa inisiatif dan juga minat pada pekerjaan dianggap kurang.

Dari segi kedisiplinan kerja kurang optimal dari semua karyawan maka pencapaian kerja turun, dengan karyawan yang banyak izin dan sakit sehingga tidak mematuhi aturan perusahaan dan banyak dari karyawan suka mengatur pekerjaannya karena kurang disiplin.

Setiap karyawan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan yang sangat diharapkan oleh perusahaan karena jika tingkat kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Hal ini menggambarkan kalau kualitas dan kuantitas karyawan dalam perusahaan ini tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

Berikut ini adalah perhitungan dan penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rayon Kota Solok :

Tabel 1.3
Penilaian dan Perhitungan Kinerja Karyawan
PT.PLN (persero) Rayon Kota Solok

No	Tahun	Penilaian Karyawan		Kinerja
		Aspek	Nilai Kinerja	
1	2021	Disiplin	72,40	
		Kerjasama	74,17	
		Komitmen	74,23	
		Kepemimpinan	74,19	
		Integritas	74,60	

Tabel 1.3 (Lanjutan)
Penilaian dan Perhitungan Kinerja Karyawan
PT.PLN (persero) Rayon Kota Solok

No	Tahun	Penilaian Karyawan		Kinerja
		Aspek	Nilai Kinerja	
		Rata-rata	74,02	Cukup
2	2022	Disiplin	71,72	
		Kerjasama	74,09	
		Komitmen	74,08	
		Kepemimpinan	73,68	
		Integritas	73,52	
		Rata-rata	73,27	Cukup
3	2023	Disiplin	71,32	
		Kerjasama	72,76	
		Komitmen	74,01	
		Kepemimpinan	74,54	
		integritas	73,22	
		Rata-rata	73,17	Cukup

Sumber: Penilaian Kinerja Karyawan PT.PLN (persero) Rayon Kota Solok.

Tabel 1.4
Klasifikasi Kinerja

Nilai Kinerja	Kinerja
>95	Baik Sekali
>75-95	Baik
>50-75	Cukup
>25-45	Kurang Baik
<25	Tidak Baik

Sumber: PT. PLN (persero) ULP Kota Solok

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021, 2022 dan 2023 terdiri dari 5 aspek. Pada tahun 2021 realisasi kinerja karyawan memiliki rata-rata 74,02 yang memiliki nilai cukup.

Pada tahun 2022 realisasi kinerja karyawan memiliki rata-rata 73,27 dan Pada tahun 2023 realisasi kinerja karyawan memiliki rata-rata 73,17 yang memiliki nilai cukup. Pada 3 tahun terakhir dengan tahun 2021, pencapaian realisasi yang tidak mencukupi kinerja sebesar 1,73 dari target 75. Realisasi seperti ini dapat diduga bahwa ada permasalahan dalam kinerja karyawan di PT. PLN (persero) ULP Rayon Kota Solok.

Untuk melihat lebih jauh lingkungan kerja (X1), disiplin(X2) motivasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (persero) ULP Rayon kota Solok penulis melakukan Pra survey terhadap 30 responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5
Survey Awal Kinerja Karyawan (Y)

No	Keterangan	Ya		Tidak		Total	
		F	Persentase	F	persentase	F	Persentase
	Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Kualitas hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan	20	66,7%	10	33,3%	30	100%
2	Kualitas hasil kerja karyawan sesuai standar kualitas kegiatan yang dilakukan	16	53,3%	14	46,7%	30	100%
3	Pegawai mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan	17	56,7%	13	43,3%	30	100%

Tabel 1.5 (Lanjutan)
Survey Awal Kinerja Karyawan (Y)

No	Keterangan	Ya		Tidak		Total	
		F	Persentase	F	persentase	F	Persentase
4	Pegawai menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat dan efektif	14	46,7%	16	53,3%	30	100%
	Rata-rata		55,9%		44,15%		100%

Sumber : Survey awal, (2024)

Tabel 1.6
Survey Awal Lingkungan Kerja (X1)

No	Keterangan	Ya		Tidak		Total	
		F	Persentase	F	persentase	F	Persentase
	Lingkungan kerja						
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruangan bekerja karyawan sesuai dengan kebutuhan	16	53,3%	14	46,7%	30	100%
2	Kondisi udara diruangan bekerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja	25	83,3%	5	16,6%	30	100%
3	Lingkungan bekerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising kendaraan atau suara lainnya	15	50%	15	50%	30	100%

Tabel 1.6 (Lanjutan)
Survey Awal Lingkungan Kerja (X1)

No	Keterangan	Ya		Tidak		Total	
		F	Persentase	F	persentase	F	Persentase
4	Warna dinding pada ruangan bekerja karyawan sangat mendukung keadaan pemikiran karyawan saat bekerja	14	46,7%	16	53,3%	30	100%
5	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karir atau untuk dipromosikan	20	67,7%	10	33,3%	30	100%
	Rata-rata		60,20%		39,98%		100%

Sumber : Survey awal, (2024)

Tabel 1.7
Survey Awal Variabel Disiplin (X2)

No	Keterangan	Ya		Tidak		Total	
		F	Persentase	F	persentase	F	Persentase
	Disiplin						
1.	Saya selalu hadir tepat waktu, dengan ketentuan waktu yang ditetapkan	13	43,3%	17	56,7%	30	100%
2	Saya memenuhi segala aspek aturan atau ketentuan yang telah ditentukan	10	33,3%	20	20,66%	30	100%
3	Saya mengikuti arahan atasan dalam melakukan pekerjaan	16	53,3%	13	14,46 %	30	100%

Tabel 1.7 (Lanjutan)
Survey Awal Variabel Disiplin (X2)

No	Keterangan	Ya		Tidak		Total	
		F	Persentase	F	persentase	F	Persentase
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan	12	40%	18	60%	30	100%
5	Saya bersedia untuk bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya lakukan	11	36,6%	19	63,3%	30	100%

Sumber : Survey awal, (2024)

Tabel 1.8
Survey Awal Variabel Motivasi (X3)

No	Keterangan	Ya		Tidak		Total	
		F	Persentase	F	persentase	F	Persentase
	Motivasi						
1.	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja unit produksi	15	50%	15	50%	30	100%
2	Saya mampu menggukan potensi diri dan bekerja secara mandiri	6	20%	24	80%	30	100%
3	Saya mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab	20	66,7%	10	10,33%	30	100%
4	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	18	60%	12	40%	30	100%

Tabel 1.8 (Lanjutan)
Survey Awal Variabel Motivasi (X3)

No	Keterangan	Ya		Tidak		Total	
		F	Persentase	F	persentase	F	Persentase
5	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan	16	53,3%	14	46,7%	30	100%
	Rata-rata		50%		50%		100%

Sumber : Survey awal, (2024)

Berdasarkan survey pada tabel 1.5 diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja karyawan (Y) tingkat persentase karyawan yang menjawab Ya sebesar 55,9%, sedangkan persentase karyawan yang menjawab Tidak sebesar 44,15%. Pada variabel lingkungan kerja (X1) tingkat persentase karyawan yang menjawab Ya sebesar 60,20% sedangkan persentase karyawan yang menjawab tidak sebesar 39,98%. Pada variabel disiplin (X2) tingkat persentase karyawan yang menjawab Ya sebesar 41,30%, sedangkan persentase karyawan yang menjawab Tidak sebesar 48,70%. pada variabel X3 motivasi tingkat persentase karyawan yang menjawab Ya sebesar 50%, sedangkan persentase karyawan yang menjawab Tidak sebesar 50%. jadi bisa dilihat bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin dan motivasi di PT. PLN (persero) ULP Rayon kota Solok.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan Riana Agutin, Murti Wijayanti, (2023) dengan judul penelitian Pengaruh dan Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan kmotivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kementrian perdagangan republik indonesia Mengatakan bahwa faktor lingkungan kerja,

disiplin kerja, motivasi kerja bertindak secara bersama untuk mempegaruhi kinerja karyawan di kementrian perdagangan republik indonesia secara signifikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mencoba untuk mengkaji masalah kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rayon kota Solok dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP kota Solok.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah pokok sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero)) ULP Kota Solok?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero)) ULP Kota Solok?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero)) ULP Kota Solok?
4. Apakah lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Kota Solok?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Kota Solok.

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Kota Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Kota Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Kota Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti yang dapat digunakan sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah diterima. Selain itu dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan peneliti yang dapat digunakan sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja.

3. Bagi Kampus

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta wawasan dan menjadi acuan bagi mahasiswa Universitas Baiturrahmah yang ingin meneliti pengaruh Lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk membantu peneliti selanjutnya secara menjadikan referensi untuk mengadakan kajian lebih luas mengenai judul yang berkaitan dengan penelitian.