

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat penting dari sebuah organisasi, baik pada organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Pada dasarnya sumber daya manusia dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas dan kuantitas kerja dari sumber daya manusia merupakan hal yang tidak kalah penting dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan karyawan sebagai tenaga kerja, pengembangan, kopensasi integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja karyawan sebagai sumber daya dengan organisasi, dimana kinerja dan perilaku karyawan mempengaruhi hasil pencapaian dari sasaran pencapaian. (Filppo, 2018).

Dalam suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mendukung terciptanya suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut pada saat melakukan kegiatan. Pencapaian tujuan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana atau prasarana, tetapi juga pada berbagai aspek sumber daya manusia dan hasil produktivitasnya.

Pada era modern seperti saat ini, listrik merupakan sumber energi yang sangat penting, baik dalam menjalankan tata pemerintahan maupun dalam kehidupan sehari-hari. Kebutuhan sumber energi listrik juga berpengaruh terhadap

pertumbuhan perekonomian masyarakat, karena di dalamnya terdapat para pengusaha, nelayan bahkan masyarakat yang pada umumnya menggunakan energi listrik dalam menopang usahanya untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari.

Tenaga listrik sebagai bagian dari cabang produksi yang penting bagi negara. Sebagai salah satu hasil pemanfaatan kekayaan alam yang menguasai hajat hidup orang banyak, tenaga listrik perlu dipergunakan untuk kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Demikian juga dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga listrik secara lebih merata, adil dan untuk meningkatkan kemampuan negara dalam hal penyediaan tenaga listrik, dapat diberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada Badan Usaha Milik Negara untuk menyediakan tenaga listrik berdasarkan izin usaha penyediaan tenaga listrik.

PT. PLN merupakan suatu badan usaha milik Negara (BUMN) bidang kelistrikan yang mempunyai sifat monopoli yang artinya bahwa PT. PLN merupakan satu-satunya perusahaan yang mengelola ketenagalistrikan untuk seluruh masyarakat Indonesia. Mengelola ketenagalistrikan harus dilakukan dan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin karena masalah ini menyangkut hajat hidup orang banyak. PT. PLN memiliki maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas. Salah satu daerah yang terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mengembangkan PT. PLN

yang berada di Kabupaten Natuna, merupakan perusahaan Negara yang bergerak di bidang pelayanan jasa yaitu penerangan listrik. PT. PLN Kabupaten Natuna adalah suatu Badan Usaha Milik Negara yang dipercaya untuk mengupayakan pemenuhan listrik bagi masyarakat. Perusahaan ini bertugas untuk membangkitkan dan mendistribusikan tenaga listrik kepada seluruh lapisan masyarakat (pelanggan atau calon pelanggan wilayah Natuna).

Pada tanggal 27 Agustus 2019 PLN berhasil mewujudkan Natuna yang terang setelah melistriki 10 (sepuluh) desa terakhir di Kabupaten Natuna Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini ditandai dengan acara peresmian yang digelar di Jelita Sejuba natuna oleh Gubernur Kepulauan Riau, H. Isdianto dan Direktur Bisnis Regional Sumatera (Dirregsum) PLN Wiluyo Kusdwiarto. Natuna terus membangun infrastruktur kelistrikan guna mendorong tumbuhnya ekonomi tidak hanya di perkotaan namun juga di daerah 3 T (Terdepan, Terluar dan Terpencil), salah satunya terlihat di kabupaten Natuna Kepulauan Riau dalam empat tahun terakhir ini.

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dunia usaha juga harus mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan demikian, mereka akan lebih mampu memahami dan memahami kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga memungkinkan

mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. (Wirawan et al 2019).

Setelah melakukan observasi awal peneliti mendapatkan fenomena permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan pada PT. PLN Kabupaten Natuna yakni :

1. Kurangnya peningkatan hasil pekerjaan karena adanya beberapa hasil kerja yang kurang baik dan rapi hal ini dapat dilihat data demotivasi yang disebabkan oleh kondisi lelah fisik, mental atau emosional yang membuat hasil bekerja kurang maksimal.
2. Kurangnya pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan akibat ketidak kesuaian antara kompetensi karyawan dengan jabatan yang didudukinya.
3. Kurangnya pengawasan kerja dari atasan juga dapat mempengaruhi produktifitas karyawan, oleh sebab itu perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Tabel 1.1
Laporan Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN Kabupaten Natuna Tahun 2021-2022

No	Hasil Produktivitas	2021	2022
1	Kualitas Kerja	75	70
2	Kuantitas Kerja	80	70
3	Keterampilan kerja	80	80
Jumlah		235	220

Sumber : (Data Laporan produktivitas Kerja Karyawan PT PLN Kabupaten Natuna Tahun 2021-2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas karyawan pada tahun 2021 sampai tahun 2022 berfluktuasi dikarenakan kualitas kerja, kuantitas kerja, keterampilan kerja mengalami penurunan pada tahun 2022. Kualitas kerja pada PT.

PLN Kabupaten Natuna mengalami penurunan sehingga mempengaruhi produktivitas karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, motivasi atau dorongan kerja dan etos kerja atau semangat kerja. Seorang yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai. Upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan. Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal. Setiap hari, tindakan kedisiplinan perusahaan memaksa karyawan untuk menjadi lebih disiplin dan berbudi luhur, yang berdampak negatif signifikan terhadap produktivitas kerja mereka. Disiplin di tempat kerja berasal dari dalam diri kita sendiri dan muncul secara alami ketika kita melakukan tindakan yang berkaitan dengan memaksimalkan potensi diri dan mampu meminimalisir permasalahan yang ada. (Putra 2018).

Salah satu permasalahan yang dihadapi PLN Natuna dalam menjaga kedisiplinan kerja yaitu :

1. Banyaknya karyawan yang tidak mematuhi jam kerja perusahaan, dikarenakan tidak patuh akan peraturan yang diterapkan dan tidak adanya sanksi yang membuat efek jera bagi pekerja

2. Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam hal absensi dan keluar kantor dijam kerja dikarenakan absen yang digunakan adalah via aplikasi dengan radius beberapa meter dari kantor karyawan sudah bisa melakukan absen, sehingga karyawan masih banyak yang memanfaatkan situasi tersebut untuk menipu.

Kurangnya produktivitas kerja karyawan akan berakibat sering tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para karyawan, sehingga kedisiplinan kerja pada perusahaan tersebut dapat dikatakan kurang baik, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan lain yang berimbas pada kemajuan dan berkembangnya perusahaan. Selain disiplin kerja motivasi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Ada beberapa permasalahan di PT PLN Kabupaten Natuna terkait motivasi kerjanya antara lain:

1. Kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan maupun sesama karyawan, sehingga motivasi belum didapat secara langsung, karena kurangnya komunikasi efektif menunjukkan bahwa proses ini memberi pengaruh besar pada sikap karyawan.
2. Kurangnya apresiasi terhadap karyawan, pada tahun 2022 kebelakang PT PLN Kabupaten Natuna ada memberikan bonus terhadap karyawan yang sudah mencapai target dan menjalankan tugasnya dengan baik, tetapi pada tahun 2023 sudah tidak ada lagi bonus seperti tahun belakangan, itu juga membuat karyawan tidak termotivasi.

Dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan optimal sehingga target yang diinginkan dapat tercapai. Motivasi kerja berupa sesuatu yang timbul dari seseorang, dan memperbaiki gairah serta keinginan dari seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan kita (Ferdinatus 2020). Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja, etos kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunannya produktivitas dari karyawan. Oleh karena itu, perusahaan juga harus mampu memperhatikan etos kerja karyawan karena menjadi faktor penting terhadap peningkatan produktivitas. Permasalahan yang terjadi pada PT PLN Kabupaten Natuna mengenai etos kerja antara lain :

1. Kurangnya semangat karyawan terhadap pekerjaan, hal ini di temui dengan adanya karyawan yang masih ada memanfaatkan waktu istirahat pada saat jam kerja sudah masuk.
2. Kurangnya tenaga kerja dalam bagian teknis mesin hal ini dilihat dari keahlian mesin yang ada di PT PLN kabupaten natuna masih belum bisa

mengajar rekan timnya untuk melakukan kinerja yang bagus.

3. Dapat diandalkan menjadi permasalahan dalam pekerjaan dapat dilihat dari sering memberikan pekerjaan tambahan akan membuat kinerja akan menurun dan akan menjadi beban kerja yang terlalu berat pada pegawai.

Berkaitan dengan pentingnya etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada PT PLN Kabupaten Natuna karena dengan adanya etos kerja yang baik maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai target.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dan hasil wawancara yang dilakukan dengan Supervisor PT PLN Kabupaten Natuna, ditemukan beberapa permasalahan terkait produktivitas karyawan di PT PLN Kabupaten Natuna yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang curang datang hanya untuk absensi dan keluar kantor dijam kerja dikarenakan absen yang digunakan adalah via aplikasi dengan radius beberapa meter dari kantor karyawan sudah bisa melakukan absen, sehingga karyawan masih banyak yang memanfaatkan situasi tersebut untuk menipu, Masih terdapat karyawan yang lambat dalam penanganan gangguan yang disertai dengan hasil kerja yang maksimal.

Dimana kurangnya semangat karyawan terhadap pekerjaan, hal ini di temui dengan adanya karyawan yang masih memanfaatkan waktu istirahat pada saat jam kerja sudah masuk. tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggungjawab para karyawan. Kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan menyebabkan semangat kerja karyawan menurun. Berdasarkan latar belakang yang

telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :
“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN Natuna”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, maka terdapat beberapa masalah yang diteliti diantaranya :

1. Rendahnya disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. PLN Natuna, dapat dilihat dari absensi dengan jarak jauh hingga terdapat kecurangan pada karyawan
2. Kurangnya motivasi antara atasan dan bawahan sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.
3. Karyawan PT. PLN tidak menjalankan aturan perusahaan dengan benar, terlihat ketika para karyawan pada saat datang, istirahat dan pulang dari kantor tidak sesuai pada jam yang telah ditentukan.
4. Masih terdapat karyawan yang lambat dalam penanganan gangguan yang disertai dengan hasil kerja yang maksimal.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN Kabupaten Natuna?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Kabupaten Natuna?

3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN Kabupaten Natuna?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN Kabupaten Natuna?

1.4. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, maka peneliti memfokuskan penelitian pada variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN Kabupaten Natuna.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. PLN Kabupaten Natuna
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. PLN Kabupaten Natuna
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. PLN Kabupaten Natuna
4. Untuk mengetahui disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN Kabupaten Natuna.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan peneliti adalah hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada masalah yang diteliti yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa khususnya bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Maritim yang akan menyelesaikan tugas akhir.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan menjadi alat perbandingan, pedoman serta referensi dengan teori-teori yang ada.

4. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan mengenai Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Etos kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatnya disiplin kerja karyawan serta dapat berguna bagi PT. PLN Kabupaten Natuna dalam mencapai tujuan perusahaan

1.7 Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penulisan ini dimaksudkan agar memberikan gambaran yang jelas dan sistematis untuk mempermudah bagi para pembaca dalam memahami penulisan dalam penelitian ini. Masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan pendahuluan dari seluruh penulisan yang berisi Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Perumusan Masalah, Pembatas Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian Serta Sistematika Penelitian .

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRA DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan landasan teori mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian dan model penelitian. Serta beberapa penelitian terdahulu yang akan mendukung penelitian ini dalam mengembangkan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasional variabel, metode penentuan populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan penjelasan deskripsi data yang telah diperoleh dan analisis data dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan penelitian yang didapatkan dari pembahasan dan data memuat saran.