

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset bagi negara yang begitu berharga, terlebih lagi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendorong agar sebuah Negara menjadi Negara maju. Sumber daya manusia yang ada di Indonesia diindikasikan masih terbelakang rendah sehingga sedikit sulit untuk bisa bersaing dengan Negara maju. Dengan jumlah sumber daya manusia 2.189.653 pada tahun 2019 (Badan Pusat Statistik Kepulauan Riau).

Organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai bersama-sama melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaikbaiknya. Istilah manajemen merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Sitompul,2020).

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan setiap organisasi, karena sebagian besar masalah dalam pengaturan organisasi adalah manusia dan social dari fisik, teknis atau ekonomi kegagalan untuk mengatur menyebabkan kerugian yang cukup berdampak bagi bangsa, (“Sumber Daya Manusia,” n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia berperan

dalam memperoleh perkembangan individu secara maksimal, hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan, dan pembentukan SDM yang diinginkan yang berbeda dengan sumber daya yang substansial. Hal itu mencakup perekrutan, seleksi, pemanfaatan, pengembangan, motivasi dan kompensasi sumber daya manusia oleh perusahaan. (Rianto and Ocktaliani, n.d.)

Sumber daya manusia juga merupakan suatu penggerak utama di setiap operasi dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu adanya sebuah motivasi agar perusahaan dapat berjalan dengan baik khususnya pada sumber daya manusia didalamnya (Candana, 2021: 1).

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah perusahaan milik negara Indonesia yang bertugas untuk memasok kebutuhan listrik masyarakat Indonesia. Total kapasitas pembangkit listrik PLN pada akhir tahun 2013 telah tumbuh menjadi 46.104 MW. Perusahaan memegang monopoli atas distribusi listrik di Indonesia dan merupakan perusahaan negara terbesar kedua berdasarkan aset yang ada di Indonesia.

PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau yang memiliki 4 kantor cabang, terdiri dari Cabang Pekanbaru, Cabang Dumai, Cabang Tanjung Pinang dan Cabang Rengat sedang berusaha untuk mewujudkan visi perusahaan, yaitu “Menjadi perusahaan kelas dunia yang tumbuh, berkembang, unggul dan terpercaya”, melalui pelaksanaan dua misi utama. Misi pertama adalah “Melakukan Bisnis Kelistrikan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, karyawan, pemilik dan akrab lingkungan”. Sedangkan misi kedua adalah “Menjadikan tenaga listrik untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat

dan mendorong pertumbuhan ekonomi”.

PT PLN (Persero) cabang Tanjungpinang sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang kelistrikan yang melayani masyarakat di seluruh Kota Tanjungpinang, bertekad untuk memberikan pelayanan jasa ketenagalistikan yang terbaik dan memenuhi standar ketenagalistikan yang dapat diterima dunia internasional dan mewujudkan hal itu dengan bertumpu pada kapasitas seluruh warganya, terdiri dari beberapa unit layanan antara lain:

**Tabel 1. 1**  
**Unit layanan PT PLN cabang Tanjungpinang**

UP3 Tanjungpinang	
Unit layanan	
1. PLN Natuna	6. PLN Belakang Padang
2. ULP Anambas	7. PLN Tanjung Uban
3. PLN Dabo Singkep	8. PLN Kijang
4. PLN Tanjung Batu	9. ULP Bintan Center
5. PLN ULP TBK	10. ULP Tanjungpinang Kota

*Sumber: Peneliti (2023)*

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu (Farida and Hartono 2016).

Disiplin kerja karyawan itu sangat dibutuhkan yang mana akan mempengaruhi kinerja perusahaan dalam melayani setiap keluhan yang datang dari pada pelanggan, PLN cabang tanjungpinang rata-rata memiliki jam

operasional yang sama yaitu masuk pukul 07.30-16.00 untuk hari senin hingga kamis dihari jumat masuk di pukul 07.30 hingga pukul 17.00 untuk itu banyak juga peraturan yang telah dibuat perusahaan diperuntukkan untuk karyawan agar dapat lebih disiplin.

Supervisor administrasi dan umum mengatakan bahwasanya tahapan absen PT PLN (PERSERO) Tanjungpinang sekarang sudah berbasis android sehingga memudahkan karyawan dalam absensi, dengan radius beberapa meter dari kantor karyawan sudah bisa mengisi absensi, absensi kemudian akan langsung direkap didatabase pusat, absensi berbasis teknologi android ini bertujuan untuk meminimalisir adanya kecurangan, namun faktanya dilapangan masih ada beberapa oknum yang memanfaatkan situasi tersebut.

Namun berdasarkan wawancara tersebut masih ditemukan adanya beberapa kasus pelanggaran disiplin kerja mau disengaja maupun tidak di PT PLN (PERSERO) Tanjungpinang, hal ini didukung dengan adanya temuan beberapa karyawan yang masih kurang menerapkan disiplin kerja seperti datang hanya untuk absen, lalu pergi lagi keluar kantor dijam kerja salah satu penyebabnya karena sistem absensi yang digunakan masih sangat mudah untuk dikelabui yaitu via aplikasi dengan radius beberapa meter dari kantor karyawan sudah bisa melakukan absen, sehingga karyawan masih banyak yang memanfaatkan situasi tersebut untuk memanipulasi absen.

Disiplin merupakan setiap perseorangan atau kelompok menyadari adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada yang diperintahkan. (Prihantoro, 2019),

Menurut (Afandi, 2016), disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh 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/karyawan harus 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 di dalam perusahaan.

Ketidakhadiran seorang HRD mungkin akan sangat berdampak akan pengawasan dari pada setiap individunya bagi karyawan PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang, namun berdasarkan wawancara dengan salah satu supervisor administrasi dan umum sekarang mereka langsung diawasi oleh supervisor atau kepala bagian dari masing-masing bagian, sehingga diharapkan pengawasannya oleh pimpinan dari masing-masing bagian akan sedikit lebih ketat ketimbang kehadiran seorang HRD.

Berdasarkan wawancara saya terhadap salah satu supervisor bagian administrasi dan umum kondisi untuk pimpinan pada unit-unit tertentu bersifat permisif terhadap karyawannya, sifat permisif yang dimaksud ialah sering memberikan kelonggaran berupa izin keluar untuk beberapa karyawan yang mempunyai keperluan rumah tangga dan keperluan diluar pekerjaan kantor sehingga beberapa karyawan biasanya sering memanfaatkan hal ini untuk keluar kantor di waktu bekerja sehingga hal ini disinyalir akan mempengaruhi disiplin kerja nantinya, sehingga pimpinan dari beberapa bagian dinilai masih belum terlalu tegas dalam beberapa kasus.

Dalam organisasi atau instansi peranan seorang pemimpin atau manajer sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau instansi, instansi sebelum membuat suatu program harus dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan serta pengambilan keputusan yang tepat. Suatu organisasi akan berhasil atau akan gagal dalam mencapai tujuan. Dalam instansi para pemimpin harus mampu memperhatikan kepemimpinannya dalam menentukan semua aspek. (Sarboini, Surya, and SafiansyahC,2017).

Pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan mengarahkan anggota agar mereka memahami apa yang harus mereka kerjakan. Pemimpin mempunyai kemampuan mendelegasian, ia mampu memilih siapa anggota yang kompeten dalam menjalankan tugas agar bisa didelegasikan dengan baik. Pemimpin mempunyai kemampuan motivasi agar bisa menggerakkan anggota untuk mencapai tujuan organisasi (Darmawan and Darmawan, n.d.)

Sudah menjadi budaya di kota Tanjungpinang yang mana dipagi hari menikmati secangkir kopi sambil menikmati sarapan sebelum bekerja, sehingga kebiasaan itu sulit untuk dihilangkan hingga menjamur kekaryawan dari berbagai perusahaan,yang akhirnya karyawan ini melanggar aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut, dengan keluar kantor dijam kerja hal ini dirasakan akan sangat merugikan perusahaan mengingat tanggung jawab kerja yang diberikan juga harus segera diselesaikan dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan salah satu supervisor administrasi dan umum mengatakan bahwasanya, budaya organisasi

memang yang tidak selalu menuntut karyawan untuk berada dikantor. Hal ini karena karyawan memang ditugaskan untuk mengawasi pekerjaan dilapangan, oleh karena itu masih ditemukan beberapa karyawan yang keluar kantor memanfaatkan situasi itu untuk ngopi di pagi hari pada jam kerja sehingga tidak sedikit karyawan yang sudah tiba dikantor untuk absen keluar kantor lagi. budaya buruk yang mana hal ini sulit dihilangkan dikarenakan hal tersebut sudah lumrah terjadi dikota Tanjungpinang, ngopi di pagi hari sebelum bekerja merupakan sebuah budaya di kota ini yang akan sekaligus menjamur menjadikan hal ini menjadi budaya organisasi bagi setiap perusahaan yang tentunya akan berdampak secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan pedoman untuk bersikap dalam organisasi guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama (Harahap 2011).

Budaya organisasi merupakan penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang di dalam organisasi, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang atau karyawan dapat termotivasi dan bersemangat untuk merespon pada lingkungan budaya mereka. (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno 2018)

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin karyawan pada PT PLN (PERSERO) Tanjungpinang adalah motivasi, hal ini didasari oleh wawancara yang telah peneliti lakukan dengan supervisor administrasi dan umum PT. PLN (PERSERO) Tanjungpinang mengatakan bahwa rendahnya motivasi kerja

karyawan PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang disebabkan pemberian *reward* berupa bonus dengan tujuan pemberian motivasi kepada karyawan biasanya langsung dari pusat sehingga unit kerja tidak bisa memberikan motivasi dalam bentuk bonus, hal tersebut menyebabkan motivasi karyawan menjadi rendah dikarena kurangnya *reward* dari perusahaan.

Rendahnya motivasi kerja yang diberikan terhadap pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam setiap bidangnya oleh kepala bagian supervisor akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi untuk memberikan pelayanan yang profesional kepada konsumen. Sebagai badan usaha yang bergerak dibidang pelayanan jasa, peranan motivasi dalam menerapkan disiplin merupakan hal yang tidak mungkin diabaikan begitu saja. Akan tetapi, fenomena yang terjadi justru diluar perkiraan, kepala bagian dari masing-masing bagian masih kurang untuk memberikan motivasi dalam bentuk apapun.

Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi,2018:23).

Dari latar belakang dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk menganalisis dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi kerja seseorang karyawan terhadap Disiplin Karyawan di PT.PLN (PERSERO) Kota Tanjungpinang”**.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah peneliti paparkan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Kepemimpinan di PT.PLN (PERSERO) bersifat sangat permisif.
2. Budaya organisasi yang buruk yaitu sering keluar kantor dipagi hari untuk ngopi dipagi hari dijam kantor.
3. Motivasi yang didapat karyawan sangat rendah.
4. Disiplin kerja karyawan PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang masih rendah dikarekan masih adanya beberapa oknum yang mengakali sistem absensi.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:★

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang.
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang.
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang.
4. Apakah Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang.

## 1.2 Pembatasan Masalah

Dikarenakan luasnya pembahasan maka penulis membatasi lingkup permasalahan yang hanya terfokus dan mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan Motivasi kerja terhadap disiplin kerja di PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian. Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja di PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja di PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja di PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja karyawan di PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini nantinya kita akan mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang. Manfaat ini terbagi dalam dua yaitu :

**a. Manfaat teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini adalah menggunakan berbagai teori yang berhubungan dengan pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja yang diharapkan bisa menjadi referensi mahasiswa dan menambah wawasan pembaca.

**b. Manfaat Praktis****1. Bagi Penulis.**

Penelitian ini sebagai syarat menyelesaikan tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen serta penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan dalam bidang sumber daya manusia serta pengaruh antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja.

**2. Bagi PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang.**

Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatnya Disiplin Kerja karyawan serta dapat berguna bagi PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang dalam mencapai tujuan perusahaan.

**3. Bagi Universitas Maritim Raja Ali Haji.**

Dengan adanya penelitian ini dapat memperkaya hasil hasil penelitian yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang.

#### **4. Bagi Masyarakat**

Adanya penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi masyarakat untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kegiatan di dalam perusahaan terutama tentang kedisiplinan kerja.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan yang dilakukan penulis dapat dijabarkan sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian.

##### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini terdiri dari kajian pustaka, review penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, hipotesis. Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori ilmu pengetahuan yang ada hubungan dengan permasalahan penelitian, hasil penelitian terdahulu, serta hipotesis yang menjadi gambaran yang akan diteliti.

##### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, metode pengumpulan data, teknik penentuan populasi dan sampel dan metode analisa.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang Gambaran umum dari subyek penelitian, diskripsi data, analisa data dan pembahasannya.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisa dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini serta saran untuk disampaikan kepada PT.PLN (PERSERO) Tanjungpinang.

