

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Berjalannya organisasi dimotori oleh sumber daya manusia (SDM). Kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang menjalankannya, sumber daya manusia akan baik kualitas dan kinerjanya apabila dijalankan dan dikelola oleh orang yang mumpuni dan tepat. Untuk dapat mengelolah SDM dengan baik, setiap pemimpin atau manajer dan bagian yang menangani SDM harus mengerti dan menghayati masalah manajemen SDM dengan baik pula (Widodo, 2018). Menurut Sunyoto (2012) sumber daya manusia merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai kegiatan dan program yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja, peningkatan, dan penjagaan dalam usaha menumbuhkan dukungannya kepada peningkatan efektifitas organisasi melalui cara yang etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan.

Budiman (2016) sumberdaya manusia merupakan faktor inti pada roda organisasi. Bentuk dan tujuannya dirancang untuk visi serta kebutuhan manusia dan dalam menjalankan misinya dijalankan dan di atur oleh manusia. Menurut Jufrizen (2018) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau pencapaian hasil kerja yang dihasilkan karyawan). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dihasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan listrik Negara yang dikelola oleh BUMN (Badan Usaha Milik Negara), menjadi satu inisiatif usaha kelistrikan yang menguasai dan berada di Indonesia. Sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa energi listrik serta diberikan kewajiban dalam mengelola dan mendistribusikan listrik bagi kepentingan umum di Indonesia. Bertujuan melaksanakan kebijakan dari pemerintah sebagai prasarana pembangunan ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan ketahanan nasional, berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 menuju masyarakat adil dan makmur. Dalam menjalankan kewajibannya PT PLN (Persero) dibantu oleh banyak cabang yang salah satunya adalah PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Keberadaan PT PLN (Persero) ini sangat mempengaruhi secara langsung bagi pertumbuhan perekonomian nasional yang lebih maju dan meningkatkan taraf hidup bangsa Indonesia yang lebih baik.

PT. PLN (Persero) adalah badan usaha yang menjual produk berupa listrik yang menjadi kategori perusahaan monopoli yaitu 1 dan menguasai penjualan dengan banyak pembeli PT. PLN (Persero) terbagi menjadi 7 (tujuh) bagian, salah satunya adalah bagian UPT (Unit Pelaksana Transmisi). PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto merupakan bagian perawatan dan perbaikan jaringan listrik dan penyaluran pasokan listrik dari PT. PLN (Persero) UPT Jawa Tengah Kepada Unit Layanan Transmisi Gardu Induk (ULTG) tiap daerah dan akan didistribusikan kepada masyarakat. Data yang diperoleh

menyebutkan 70% pembagian kerja pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto merupakan kegiatan kerja yang bersinggungn langsung dengan jaringan listrik sehingga kapasitas kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan di bidangnya dan dan bersedia menanggung resiko besar seperti cedera, cacat fisik, dan kematian (Rochma,2020).

Faktor pertama yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Budiman (2016) disiplin kerja merupakan suatu pentuk sikap, mental, prilaku dan pengetahuan karyawan secaras sukarela menjalankan pekerjaan secara kooperatif kepada rekaan karywan lain, mematuhi ketetapan-ketetapan dan serta standar kerja yang ditetapkan, berusaha memberikan peningkatan terhadap pencapaian kerjanya. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk tindakan karyawan yang berusaha membenahi dan merancang pengetahuan, sikap dan tindakan karyawan sehingga karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara baik dan patuh dan dapat bekerja sama dengan karyawan lain, serta memberikan hasil kerja maksimal (Husain, 2018).Hasil dari penelitian terdahulu oleh Budiman (2016), Husain (2018), dan Arda (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Susanto (2019) dan Syafrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Bawelle (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja

sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi dengan konsisten internal dan eksternal. Konsisten eksternal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsisten internal berhubungan pada strata penggajian yang dijalankan diluar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan eksternal dianggap penting untuk diamani guna membuat perasaan puas dan dan para pekerja tetap terdorong untuk bekerja serta efektif bgi organisasi secara keseluruhan (Sunyoto, 2012). Menurut Widodo (2018) kompensasi merupakan ganjaran atau imbalan yang dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan untuk karyan sebagai imbalan balas jasa atas pekerjaan yang diberikan pada organisasi.

Hasil dari penelitian terdahulu oleh Giyono (2019), Priyanto (2016), Martinus ( 2016) dan Korompis (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yudha (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Jufrizen (2018) dan Arifin (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Aromega, T. N (2019) menyatakan kompensaso berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan kompensasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keselamatan kerja. Keselamatan kerja merupakan paraler dari manajemen secara menyeluruh yang mencakup pengstrukturran organisasi, tata cara, tahapan, perencanaan, kajian, dan perawatan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam mengatasi resiko yang berkiatan

dengan pekerjaan guna menghadirkan tempat kerja yang aman serta produktif (Aprilia, 2016). Keselamatan kerja karyawan adalah bagian dari kerangka kerja manajemen keselamatan dan mengungkapkan kerelaan manajemen memberikan karyawan tempat kerja yang sehat dan aman (Chotimah, 2018).

Hasil dari penelitian terdahulu oleh Chotimah (2018), Effendi (2021), Hidayati (2020), Parashakti (2020), Tobing (2020) dan Aprilia (2016) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Firmansah (2017) menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan sekretariat manager di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto pada 2 November 2020 dan 4 Januari 2021 menyebutkan bahwa masih ada beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto yang terkait dengan disiplin kerja. Permasalahan ini ditandai dengan setiap 3 bulan sekali mengadakan CMC (*coach, mentoring, commit*) yaitu dengan sistem mendata 10 karyawan yang datang terlambat dipantau dengan rekaman CCTV dan mesin absen berupa *finger print*. Lalu, mengumumkan 10 besar pekerja yang terlambat kepada karyawan dengan tujuan untuk membuat jera karyawan yang telah melanggar peraturan dalam hal disiplin waktu agar tidak mengulanginya (wawancara dengan sekretariat manager).

Permasalahan selain yang terkait dengan disiplin kerja yaitu kompensasi. Permasalahan ini ditandai dengan berpendapat bahwa gaji yang diberikan

cenderung tidak sebanding dengan pengorbanan dan pekerja yang beresiko tinggi pada bagian yang bersentuhan langsung dengan kelistrikan ini. Sehingga, para pekerja pada bagian PDKB (Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan) cenderung tidak puas dengan gaji yang diberikan dan meminta atasan untuk lebih perhatian pada bagian yang bersentuhan langsung dengan listrik. Selain permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja dan kompensasi yaitu keselamatan kerja menjadi permasalahan yang ada didalam PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Hal ini ditandai dengan proses perbaikan tiang listrik di daerah pedesaan yang memiliki medan sempit, sehingga para pekerja harus bekerja extra keras serta harus berhati-hati agar tidak merugikan masyarakat dalam memperbaiki tiang listrik yang satu ke tiang listrik selanjutnya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari Wairooy (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini menambahkan variabel baru yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3), karena peneliti ingin mengetahui apakah keselamatan pekerja lapangan di PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto sudah berstandart LSPK3 sebagai upaya mencegah serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan akibat kerja sehingga dapat menekankan serendah mungkin resiko kecelakaan di lapangan. Hasil dari penelitian terdahulu oleh Chotimah (2018), Effendi (2021), Hidayati (2020), Parashakti (2020), Tobing (2020) dan Aprilia (2016) menyatakan

bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (k3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian yang saya lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017) terletak pada variabel penelitiannya yaitu pada penelitian ini menambahkan variabel baru yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada penelitian saya subjek penelitiannya pada PT. PLN (PERSERO) UPT PURWOKERTO sedangkan penelitian Wairooy (2017) pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UPT PURWOKERTO”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja kompensasi dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.
4. Apakah keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.

### **C. Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui pengaruh secara simultan disiplin kerja, kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.
- b. Mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.
- c. Mengetahui pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto
- d. Mengetahui pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto

### **D. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini akan di lakukan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto dalam kurun waktu 2 bulan yaitu april dan mei 2021 dengan batasan sebagai berikut :

1. Populasi pada penelitian ini dilalukan pada semua karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto.
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja, kompensasi dan keselamatan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalag kinerja karyawan.
3. Penelitian dilakukan pada bulan April-Mei tahun 2020/2021.

### **E. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi pimpinan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan tambahan informasi yang dapat dipergunakan untuk bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi mengenai hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi pengembangan ilmu SDM

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai referensi yang berkaitan dengan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta penelitian ini dapat menambah wawasan dalam berfikir secara kritis dan sistematis dalam kasus bidang SDM.