

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang berhubungan dan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya, dimana terdapat hal yang saling berkaitan akan berjalan dengan baik jika sumber daya manusia melaksanakan tugas dan sanggup mengatur serta mengelolanya Firmansyah et al. (2018). Maka dari itu sumber daya manusia merupakan hal yang sangat diperlukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Dengan pengembangan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau di masa yang akan datang. Begitupun juga termasuk di PT. PLN (Persero) dimana Sumber Daya Manusia memiliki peran besar guna mewujudkan visi misi dan tujuan perusahaan. Tujuan tersebut tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Maka untuk mempertahankan stabilitas perusahaan dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam kegiatan suatu perusahaan.

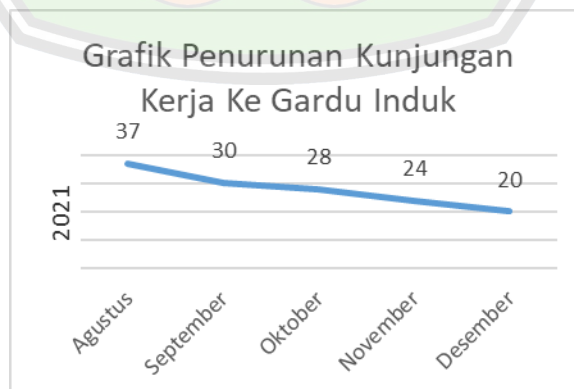
Menurut Febrian (2016) pengertian sumber daya manusia yaitu seseorang yang produktif bekerja sebagai pencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Disamping itu terdapat peran sumber daya manusia sebagai karyawan yang akan menampilkan suatu efektivitas kerja yang baik bagi perusahaan, karena pada dasarnya perusahaan dapat diukur sejauh mana dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Efektivitas ialah suatu konsep yang memberikan gambaran mengenai keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengertian dari efektivitas kerja menurut Firmansyah et al. (2018) mengungkapkan bahwa

“efektivitas merupakan suatu kemampuan dan kesanggupan dalam memilih tujuan yang tepat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Jadi efektivitas dapat dinilai melalui tercapai atau tidaknya target perusahaan atau organisasi.

Guna meningkatkan dan mempertahankan efektivitas kerja karyawan terdapat beberapa aspek salah satunya yaitu kedisiplinan. Disiplin itu sendiri berasal dari Bahasa latin “*discipline*” yang artinya “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Menurut Maulida et al. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja dibuktikan dengan hasil penelitian dari Murti et al. (2013) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap efektivitas. Untuk itu disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan dan ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya menurut Novita (2018).

Berdasarkan hasil riset di PT. PLN (Persero) terdapat beberapa pegawai yang merasa terkendala dalam menjalankan pekerjaan di Gardu Induk tersebar, dibuktikan dari hasil data kunjungan absensi pekerjaan di Gardu Induk tersebar terdapat penurunan aktivitas kerja.



**Gambar 1. 1**

**Absensi Pekerjaan Kunjungan Kerja PT. PLN (Persero)**

Berdasarkan hasil data absensi pegawai untuk pekerjaan di Gardu Induk tersebar dapat disimpulkan bahwa dalam 5 bulan terakhir rata-rata jumlah kunjungan pegawai ke Gardu Induk menunjukkan penurunan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa efektivitas menurun dengan tidak dipenuhinya tugas dari perusahaan, hal ini dapat disebabkan oleh adanya persyaratan wajib menunjukkan hasil RTA (*Rapid Test Antigen*).

Menurut Manalu (2016) guna meningkatkan dan mempertahankan peraturan perusahaan, perusahaan memiliki sanksi hukuman yang juga berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugasnya, hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Jika terdapat karyawan yang tidak bersedia menjalankan aturan atau tidak menyetujui peraturan dan ketentuan yang berlaku dapat dinilai bahwa karyawan tersebut telah melakukan tindakan yang melanggar aturan kedisiplinan. Menurut NW Setyawati et al. (2021) karyawan yang memiliki rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik.

Jadi kedisiplinan pada akhirnya ditujukan untuk mencapai efektivitas kerja perusahaan. Dengan ini apabila sebuah perusahaan belum mencapai tujuan sasaran yang telah direncanakan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja belum efektif. Hal tersebut juga terjadi karena ketatnya aturan perusahaan selama masa pandemi guna mengikuti aturan pemerintah untuk menurunkan presentase virus yang sedang melonjak.

Adapun salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan efektivitas kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Hamid et al. (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan fisik dapat mempengaruhi semangat emosi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan lebih

produktif dan bergairah dalam bekerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup fisik, akan tetapi non fisik juga termasuk yaitu hubungan antar karyawan maupun pimpinan. Hubungan yang harmonis antar karyawan dan pimpinan dapat mendorong kinerja menjadi lebih produktif dan meningkatkan efektivitas kerja, selain itu adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti kebersihan, keamanan, sirkulasi udara, cahaya matahari bahkan peralatan kerja yang memadai. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Sugianto (2018) dan Wihartanti (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Lingkungan kerja yang baik dinilai dapat meningkatkan efektivitas kerja, ditambah lagi dimasa sekarang dimana virus Covid-19 sedang meyebar luas. Virus ini dikatakan virus yang sangat berbahaya karena virus ini menyerang infeksi saluran pernafasan, bahkan penularannya sangatlah cepat dan dapat menyebabkan kematian. Dampak dari adanya pandemi ini membuat pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk menghentikan penyebarannya yaitu dengan himbauan untuk hidup sehat dan bersih sesuai dengan protokol kesehatan yang diatur oleh pemerintah. Penerapan protokol kesehatan ini mengubah pola kegiatan kerja di perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini juga dapat diasumsikan bahwa mempengaruhi efektivitas kerja di PLN, dimana pegawai yang bekerja di lapangan diharuskan tetap bekerja dengan melawan adanya virus di sekitar lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih judul penelitian:

## **“PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA PT. PLN (Persero)”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja pada PT PLN (Persero)?

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pada PT PLN (Persero)?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja secara bersama-sama pada PT PLN (Persero)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan kerja terhadap efektivitas kerja PT PLN (Persero)
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja PT PLN (Persero)
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja secara bersama-sama pada PT PLN (Persero)

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di dapat dari penilitian ini adalah antara lain:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara umum penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta menjadi acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja yg berimbas terhadap efektivitas kerja

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Penulis**

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu selama perkuliahan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan memadukan antara teori dan fakta yang diteliti.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi dan tambahan informasi mengenai kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi perusahaan untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan meningkatkan efektivitas kerja.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan menjadi tolak ukur untuk penelitian selanjutnya.

## **1.5 Batasan Masalah**

Untuk memudahkan penulisan dan memperoleh data penulis menetapkan batasan masalah “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT. PLN (Persero)”

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang teori-teori yang mengenai kedisiplinan kerja, indikator kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, efektivitas kerja, indikator efektivitas kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas desain penelitian, tahapan penelitian, model



konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas profil organisasi / perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

#### **BAB V PENUTUPAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dalam sebuah penelitian.

