

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat dan terus meningkat. Hal ini menempatkan perusahaan pada tantangan untuk dapat mempertahankan eksistensinya. Salah satu faktor penting yang menciptakan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah pusat dari semua kegiatan perusahaan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Seorang manajer harus memahami dan *manage* sebaik mungkin bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan baik, seperti memberikan rasa nyaman, aman, adil, gaji yang sesuai, dan lain-lain saat bekerja. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya karena tidak hanya teknologi yang menjadi kunci keberhasilan bisnis, tetapi faktor manusia juga memegang peranan penting. Sumber daya manusia akan berfungsi optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien juga membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Karina & Rosento (2020:2), manajemen sumber daya manusia merupakan desain dan implementasi pada suatu sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan pada karir karyawan, evaluasi kinerja karyawan, kompetensi karyawan dan juga hubungan

yang baik antar karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut, jadi ilmu manajemen adalah mengatur suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya yang memiliki kualitas tinggi yakni yang mampu menciptakan suatu kreatifitas dan inovasi yang baik pada setiap bagian, hal ini sangat penting karena akan berpengaruh terhadap hasil kinerja dari setiap individu. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi, salah satu caranya adalah dengan mengoptimalkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Mangkunegara (2013:9), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Karina & Rosento (2020:81), kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan tersebut kepada pelanggan atau konsumen. Suatu kinerja dikatakan baik apabila kinerja tersebut sudah optimal, yaitu sudah sesuai dengan *Standart Operasional Procedur (SOP)* atau peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan suatu.

Penilaian kinerja merupakan pengukuran seberapa baik kinerja yang telah dicapai, dimulai dengan identifikasi indikator kinerja, yaitu: faktor kinerja yang terukur, hasil kerja (*outcomes*) dan tingkat perolehan masing-masing faktor keberhasilan (*outcome*). Menurunnya kinerja karyawan merupakan masalah yang sering terjadi di perusahaan, hal ini mencerminkan ketidakmampuan perusahaan dalam mengembangkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan akan

menjadi ancaman serius bagi perusahaan jika kinerja karyawan tidak segera ditingkatkan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain integritas, motivasi, dan disiplin kerja. Terciptanya integritas, motivasi, dan disiplin kerja yang baik akan sangat membantu perusahaan juga akan berdampak positif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Harefa (2020:2), integritas adalah tiga kunci yang bisa diamati, yakni menunjukkan kejujuran, memenuhi komitmen, dan mengerjakan sesuatu dengan konsisten. Menurut peneliti terdahulu, Salwa & Away (2018) dengan judul “Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh” memperoleh hasil penelitian integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Integritas adalah suatu pola pikir dan karakter yang sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku, berkaitan dengan sikap tanggung jawab, kepercayaan, dan kesetiaan terhadap janji. Peneliti mengartikan bahwa orang yang berintegritas adalah orang yang dapat dipercaya karena selalu mencerminkan pribadi yang jujur, bertanggung jawab, konsisten, setia terhadap janji. Integritas juga memberikan manfaat seperti tidak pernah berpikir sempit, semangat dalam menjalani hari, dan tetap termotivasi. Para pimpinan harus berupaya untuk memotivasi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut Rivai (2013:837), motivasi merupakan rangkaian sikap serta nilai-nilai yang dapat mempengaruhi suatu individu agar dapat mencapai suatu hal yang

spesifik yang sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Tobing (2016:44), motivasi kerja adalah pemberian penggerak kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi secara efisien dapat tercapai. Namun menurut peneliti terdahulu Winata (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Inna Medan” terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang yang akan memberikan dampak positif terhadap seseorang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka motivasi kerja adalah dorongan diri seseorang yang sangat penting untuk perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah disiplin kerja, semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan maka akan semakin bagus juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Menurut Rivai (2013:825), disiplin kerja merupakan suatu alat komunikasi yang digunakan oleh manajer dengan karyawan yang bertujuan untuk merubah perilaku karyawan dan menyadarkan karyawan untuk mentaati aturan yang dibuat oleh perusahaan. Hasil dari peneliti terdahulu Ekhsan (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics”, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum

Logistics. Disiplin kerja adalah pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pendapat diatas, peneliti mengartikan disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan dalam perusahaan wajib mematuhi dan menjalankan aturan yang berlaku untuk pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin guna tercapainya tujuan perusahaan.

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan BUMN yang bergerak di semua bidang ketenagalistrikan, bertanggung jawab atas penyediaan tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia. PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang banyak, antara lain rumah, gedung, perkantoran bahkan industri. PT. PLN (Persero) terbagi menjadi beberapa unit wilayah, salah satunya adalah PT. PLN ULP Klakah terletak di Jawa Timur tepatnya di kecamatan Klakah kabupaten Lumajang. PT. PLN ULP Klakah merupakan unit PLN yang membidangi pendistribusian tenaga listrik kepada pelanggan yang berlokasi di Klakah sekitarnya. Tentunya bagi perusahaan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, kinerja karyawan dapat dilihat dari cara perusahaan memberikan pelayanan seperti pemberian pelayanan yang berkaitan dengan instalasi listrik untuk bekerja, dan kebutuhan di kehidupan sehari-hari. Untuk mewujudkan visinya menjadi perusahaan kelas dunia, perusahaan harus meningkatkan kinerja yang secara langsung dipengaruhi oleh pekerjaan karyawannya. Kebutuhan listrik di Indonesia semakin meningkat diiringi dengan perkembangan industri dan juga peningkatan kualitas hidup masyarakat. Dengan demikian, PT. PLN ULP

Klakah harus mampu meningkatkan seluruh pelayanan produktivitas kelistrikan. Ini adalah tanggung jawab besar yang harus dipenuhi oleh semua karyawan PT.PLN ULP Klakah, membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan serta kinerja yang baik. Evaluasi kinerja pada PT. PLN ULP Klakah dilakukan dengan cara menilai perilaku kerja.

Hasil pengamatan terhadap karyawan PT. PLN ULP Klakah, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia terutama untuk pengaruh integritas, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah, dimana ketiga variabel tersebut merupakan pengaruh dan penentu kinerja karyawan. Peneliti melakukan penelitian pada tempat ini karena di tempat ini belum pernah dilakukan penelitian, dan menjadi sarana peneliti dalam mengimplementasikan teori atau pengetahuan tentang integritas, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah. Integritas dan disiplin kerja wajib diterapkan pada seluruh karyawan, karena merupakan bentuk tanggung jawab karyawan dengan perusahaan sesuai dengan kontrak kerja di awal. Kurangnya motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu kinerja secara individu maupun secara kelompok akan berdampak pada tingkat produktifitas, pencapaian target dan tujuan suatu perusahaan. Sehingga penulis ingin mengetahui lebih dalam tentang integritas, motivasi dan disiplin kerja, serta bagaimana kaitannya dengan kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah. Hal ini menjadikan peneliti mengambil judul studi tentang **“Pengaruh Integritas, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Klakah”**.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Penelitian ini menggunakan sebagian masalah yang kuat mempengaruhi, karena itu penelitian ini akan membahas tentang pengaruh integritas, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Klakah.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

- a. Permasalahan ini dikhususkan membahas bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. PLN ULP Klakah yang terdiri dari tiga variabel independent dan satu variabel dependent. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Integritas (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).
- b. Meneliti pengaruh integritas, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP Klakah.
- c. Responden penelitian diperuntukkan karyawan di PT. PLN ULP Klakah.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan terkait pengaruh integritas, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Klakah.

1.5. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian akan memiliki nilai apabila penelitian tersebut dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi beberapa pihak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara ilmiah maupun secara praktis bagi berbagai pihak. Berikut beberapa manfaat dari penelitian ini:

- a. Manfaat Teoritis

Untuk pengembangan ilmu dan memperkuat teori yang digunakan sebagai acuan penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia terutama variabel integritas, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat dijelaskan apakah teori – teori hasil penelitian ini mendukung, atau menolak penelitian sebelumnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan tambahan pada perbendaharaan perpustakaan yang ada di ITB Widya Gama Lumajang dan dapat dijadikan dokumen akademik sebagai acuan bagi aktivitas akademik. Dapat digunakan sebagai referensi dan pembanding untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

2. Bagi Peneliti.

Penelitian ini untuk mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu dari bangku perkuliahan dengan realitas yang ada di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan kepada penulis terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, referensi, maupun data pembanding bagi penelitian yang sejenis terhadap variabel integritas, motivasi, disiplin kerja, serta variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Bagi Perusahaan PT. PLN ULP Klakah dan karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau pedoman bagi pihak perusahaan dalam membuat kebijakan-kebijakan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan integritas, motivasi dan disiplin kerja sehingga perusahaan dapat meningkatkan integritas, motivasi dan disiplin

kerja karyawan agar lebih maksimal serta dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal, secara tidak langsung akan mempunyai dampak memberikan pelayanan ke masyarakat secara optimal.

