

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berbagai inovasi hadir dan mengharuskan perusahaan mampu beradaptasi karena persaingan semakin meningkat. Untuk menghadapi kondisi tersebut, sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu memiliki keunggulan dan dituntut untuk terus berkembang. Mangkunegara (2017:1) mengungkapkan bahwa sumber daya di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Edison *et al.*, (2017:188) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mendukung kinerja, perlu adanya kedisiplinan kerja. Cerminan kedisiplinan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Menurut Aini dan Wahyuati (2018) disiplin merupakan kunci dalam pelaksanaan pekerjaan baik perseorangan maupun pekerjaan kelompok agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien. Selain itu dengan menerapkan disiplin kerja pada masing-masing individu, secara tidak langsung akan menjadikan suatu kebiasaan yang baik.

Disiplin kerja diterapkan di perusahaan salah satunya di PT PLN (Persero). Perusahaan Listrik Negara atau PT PLN (Persero) yaitu salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani masyarakat dalam aspek ketenagalistrikan. Kegiatan usaha yang memiliki peranan penting di PT PLN (Persero) yaitu bergerak di bagian transmisi atau penyaluran. Untuk bagian transmisi dibagi menjadi 3 wilayah salah satunya Unit Induk Jawa Bagian Barat. Secara susunan organisasi, Unit Induk Jawa Bagian Barat menaungi beberapa Unit Pelaksana Transmisi.

PT PLN (Persero) UPT Pulogadung adalah bagian dari PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Barat. Sebagai unit dengan bisnis inti pengoperasian dan pemeliharaan di bagian transmisi, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Pulogadung melayani konsumen di wilayah Jakarta dan Jawa Barat. PT PLN (Persero) UPT Pulogadung terdiri dari beberapa bagian dan Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) dengan total keseluruhan karyawan sampai dengan bulan Oktober 2021 adalah 216 orang. Untuk pelanggan dari PT PLN (Persero) UPT Pulogadung yaitu sangat kritikal seperti ke Objek Vital Nasional (OBVITNAS) yaitu Istana Negara. Maka dari itu, PT PLN (Persero) memastikan bahwa listrik harus tersalurkan untuk pelayanan yang optimal. Dengan meningkatkan keandalan dan layanan, karyawan perlu memiliki semangat yang tinggi dalam menjalani aktivitasnya.

Tania *et.al.*, (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat berupa disiplin waktu, peraturan, dan tanggung jawab. Disiplin waktu artinya selalu datang tepat waktu, tidak pernah absen tanpa alasan, tidak pernah istirahat melebihi ketentuan yang sudah ada sampai dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Disiplin peraturan artinya selalu berkomitmen terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Datang dan pulang tepat waktu dapat mencerminkan tingkat kedisiplinan kerja. Dalam rangka membangun budaya disiplin kerja pegawai, maka diterbitkan Surat Edaran dari General Manajer PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Barat tentang Pengaturan Jam Kerja Pegawai dan Mekanisme Pengelolaan Absensi. Bila karyawan terlambat ataupun pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, atasan akan memberikan pembinaan setiap bulannya.

Berdasarkan observasi awal, tingkat keterlambatan kerja karyawan di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung cukup tinggi. Adapun persentase keterlambatan kerja pegawai di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung Periode Januari sampai dengan Juni 2021 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1. Keterlambatan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Pulogadung
Periode Januari - Juni 2021

No	Bulan	Persentase Keterlambatan Pegawai
1	Januari	39,05%
2	Februari	38,90%
3	Maret	34.51%
4	April	32,10%
5	Mei	39,48%
6	Juni	45,81%
Rata - Rata Keterlambatan Karyawan		32,56%

Sumber: Sub Bagian Administrasi dan Umum PLN UPT Pulogadung

Berdasarkan data diatas, rata rata keterlambatan karyawan di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung adalah 32,56%. Data tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Keterlambatan karyawan akan mengganggu kegiatan operasional dan menghambat penyelesaian pekerjaan. Pekerjaan tersebut dilakukan secara bersama dalam sebuah tim, maka hal tersebut akan menyebabkan pekerjaan terhenti dan tidak selesai tepat waktu. Ketepatan waktu kehadiran karyawan dalam bekerja perlu ditingkatkan karena PT PLN (Persero) UPT Pulogadung harus menjaga keandalan listrik dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

Selain taat terhadap waktu, disiplin kerja dapat dicerminkan melalui taat terhadap peraturan yang berlaku salah satunya taat dalam berpakaian. Kepala Satuan Komunikasi Korporat PT PLN (Persero) membuat pemberitahuan tentang Ketentuan Penggunaan Pakaian Dinas Karyawan di PT PLN (Persero), untuk menciptakan budaya kerja yang profesional dan meningkatkan citra perusahaan maka dibuatlah aturan terkait penggunaan pakaian dinas PLN. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa pegawai yang tidak mengenakan pakaian dinas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran pegawai terhadap peraturan dari perusahaan dimana

perusahaan telah memberikan pakaian dinas pegawai dan membuat aturan terkait pengenaan pakaian dinas tetapi masih adanya pegawai yang tidak taat akan peraturan tersebut.

Lingkungan kerja dapat dapat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Gresida dan Utama (2019) mengungkapkan bahwa perusahaan harus mampu mempertahankan keadaan dan situasi lingkungan kerja untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dan demi mencapai tujuan perusahaan. Pendingin ruangan atau *air conditioner* (AC) berada di setiap ruang kerja untuk kenyamanan pegawai dalam melakukan aktivitas. Namun pada kenyataannya, masih adanya pegawai yang merokok di ruang kerja. Hal tersebut dapat menimbulkan asap dan bau serta mempengaruhi sirkulasi udara. Selain itu dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan, karena adanya karyawan yang terganggu dari asap rokok tersebut. Dengan masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung, maka perlu adanya upaya-upaya peningkatkan disiplin kerja.

Puspita dan Sudrijati (2018) mengungkapkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Kaesang *et.al.*, (2021) menyatakan bahwa budaya kerja pada umumnya sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi cara karyawan dalam sikap dan berperilaku. Jika pegawai dapat dengan benar dan tepat memaknai prinsip dan nilai-nilai perusahaan, maka perilaku disiplin yang baik dalam bekerja akan tercapai. Selain budaya kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan bekerja secara optimal dengan kondisi yang aman dan nyaman. Suasana yang nyaman bagi karyawan dapat membuat karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan tugasnya dan tersedianya peralatan kerja yang lengkap akan membuat performa karyawan optimal.

Untuk membangun disiplin kerja, perlu adanya kesadaran dari masing-masing individu serta dorongan positif dalam diri untuk mencapai tujuan. Vanesa *et.al.*, (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam rangka meningkatkan dan menegakkan disiplin pegawai untuk mencapai hasil kerja yang

maksimal. Selain untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi bertujuan agar menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan produktivitas kerja pegawai meningkat.

Berdasarkan latar belakang di tersebut, penyusun tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Penguatan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi di PT. PLN (Persero) UPT Pulogadung.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dalam penelitian ini, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung?
3. Apakah motivasi memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung?
4. Apakah motivasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung.
3. Untuk mengetahui motivasi memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung.
4. Untuk mengetahui motivasi memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja di PT PLN (Persero) UPT Pulogadung.

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian atau pembuatan suatu karya tulis diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh di perguruan tinggi khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja serta menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata 1 (S-1) Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- b. Bagi pembaca, sebagai informasi untuk dapat menambah wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan, untuk mengetahui budaya kerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dan peran motivasi pada disiplin kerja. Dengan hasil yang ada, perusahaan dapat menggunakannya sebagai masukan dan pertimbangan dalam penyusunan strategi atau pedoman untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.